

Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY

Khalyfatul Azizah¹, Nur Rokhman^{2*}

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta – Indonesia

*Corresponding author: nrokhman_semsi@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. Sampel pada penelitian ini yaitu Pegawai Negeri Sipil dan pegawai kontrak Dinas Koperasi dan UKM DIY dengan jumlah sebanyak 44 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode Sampling Jenuh atau Sensus. Metode analisis yang digunakan yaitu *Path Analyze* atau Analisis Jalur. Hasil kesimpulan penelitian ini yaitu *perceived organizational support* berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*, *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan *job satisfaction* memiliki pengaruh mediasi antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata kunci: *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*, dan *job satisfaction*

Abstract

This study aims to examine and analyze the effect of *perceived organizational support* on *organizational citizenship behavior* with *job satisfaction* as a mediating variable on the employees of the Department of Cooperatives and UKMDIY. The sample in this study were civil servants and contract employees of the DIY Cooperatives and SMEs Office with a total of 44 respondents. The sampling technique uses the Saturated Sampling or Census method. The analytical method used is *Path Analyze* or *Path Analysis*. The conclusion of this study is that *perceived organizational support* has a not significant effect on *organizational citizenship behavior*, *perceived organizational support* has a positive and significant effect on *job satisfaction*, *job satisfaction* has a positive and significant effect on *organizational citizenship behavior*, and *job satisfaction* has a mediating effect on *perceived organizational support* on *organizational citizenship behavior*.

Keywords: *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*, and *job satisfaction*

PENDAHULUAN

SDM diartikan oleh Rivai & Sagala (2013) sebagai orang yang memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan untuk menyumbangkan usahanya dalam mencapai tujuan organisasi. Kata siap dan mau menjadi *point* seseorang dalam bekerja. SDM tidak mendapatkan hasil yang maksimal jika seseorang tidak siap dan tidak mau memberikan sumbangannya kepada perusahaan atau organisasinya. *Organizational citizenship behavior* (OCB) juga dikenal dan dikatakan sebagai *extra role behavior* (ERB) yang berarti perilaku individu bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan sistem penghargaan formal (Organ dalam Nisa *et al.*, 2019). OCB merupakan kontribusi personal di dalam organisasi yang melebihi tanggung jawab atau persyaratan dari perannya (Aldag & Reschke, 1997). Seseorang melakukan pekerjaan tersebut tanpa adanya paksaan, namun muncul dari dalam dirinya sendiri.

Faktor-faktor yang dapat memunculkan *organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki keterkaitan antar satu dengan yang lain, diantaranya: *job satisfaction* yang diasumsikan sebagai penentu utama dari munculnya OCB kemudian *perceived organizational support*, seorang pegawai yang merasakan adanya dukungan organisasi biasanya memberikan timbal balik kepada organisasinya serta menurunkan ketimpangan dalam organisasi jika memiliki keterlibatan dengan perilaku kewarganegaraan (Andriani *et al.*, 2012). Organisasi menginginkan dan membutuhkan pekerja yang dapat melakukan pekerjaan tidak hanya dalam deskripsi pekerjaan, perilaku kewarganegaraan organisasi timbul dari dalam diri pegawai sebagai bentuk rasa didukung atas kontribusinya kepada organisasi yang disebut *perceived organizational support* (POS).

POS diartikan sebagai tingkatan seorang pegawai percaya pada organisasi mengenai evaluasi atas kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (Robbins & Judge, 2015). *Perceived organizational support* (POS) diartikan sebagai keyakinan global pegawai mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraannya dan menghargai kontribusinya (Rhoades & Eisenberger, 2002). Pekerja dengan POS yang kuat akan cenderung mempunyai tingkat OCB yang tinggi (Robbins & Judge, 2015). POS dapat dirasakan para pegawai dari organisasi, jika organisasi meningkatkan keadilan, memberikan dukungan atasan ke bawahan, memberikan penghargaan dan kondisi kerja yang nyaman. Hal tersebut mampu menunjukkan bagaimana *job satisfaction* seorang pegawai terhadap pekerjaan dan kebijakan yang diberlakukan oleh organisasi. POS juga secara tidak langsung mempengaruhi OCB dengan peran mediasi *job satisfaction*. Pengertian ini sesuai dengan pendapat Herzberg (1959) dalam Nisa *et al.*, (2019) yang mengemukakan bahwa penghargaan dan kondisi kerja merupakan dimensi penyebab *job satisfaction* dan ketidakpuasan kerja. Imbalan yang tinggi dan rendah serta kondisi kerja merupakan bentuk persepsi dukungan organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi pegawai.

Job satisfaction yaitu perilaku positif berupa perasaan dan tingkah laku yang ditunjukkan lewat penilaian beberapa pekerjaannya sebagai rasa menghargai (Afandi, 2018). *Job satisfaction* yang dirasakan pegawai akan menunjukkan perilaku di luar dari tugas atau tanggung jawabnya. Atasan, penghargaan, lingkungan kerja, dan teman kerja yang relevan juga mampu menunjukkan kepuasan tersendiri bagi pegawai. Perilaku di luar tugas dan tanggung jawabnya dapat ditunjukkan dengan membantu meringankan pekerjaan, membantu rekan kerja mencegah timbulnya permasalahan, dapat bersikap toleransi dengan pekerjaan yang kurang ideal, terlibat dengan kegiatan-kegiatan organisasi, dan hal-hal yang menguntungkan organisasi.

Berikut merupakan hasil penelitian dari beberapa peneliti sebelumnya yang kemudian dilakukan penelitian kembali sebagai dasar referensi pada penelitian ini yaitu, sebagai berikut:

penelitian dari Aswin & Rahyuda (2017) menunjukkan variabel *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian dari Hayati (2020) menunjukkan variabel *perceived organizational support* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian dari Aswin & Rahyuda (2017) menunjukkan variabel *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Sedangkan penelitian dari Hayati (2020) menunjukkan variabel *perceived organizational support* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*.

Penelitian dari Aswin & Rahyuda (2017) menunjukkan variabel *job satisfaction* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian dari Wahyudi (2019) menunjukkan variabel *job satisfaction* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian dari Aswin & Rahyuda (2017) menunjukkan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* mampu dimediasi dengan *job satisfaction*. Sedangkan penelitian dari Hayati (2020) menunjukkan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* tidak mampu dimediasi oleh *job satisfaction*.

Dinas Koperasi dan UKM Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan instansi yang mempunyai tugas dalam melakukan urusan Pemerintah Daerah di bidang koperasi dan UKM, serta kewenangan dekonsentrasi dan tugas pembantuan yang diperoleh dari pemerintah (DISKOPUKM, n.d.). Dalam pelaksanaan tugasnya diperlukan adanya kinerja pegawai yang efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi. Pegawai diharapkan bekerja sesuai dengan kebijakan dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh organisasi. Untuk mengoptimalkan suatu pekerjaan diperlukan perilaku pegawai yang baik, yang mampu mendukung kemajuan organisasi. Perilaku merupakan tindakan nyata yang ditunjukkan seseorang atas perasaannya pada suatu objek, individu, atau kejadian (Wijaya, 2017).

Observasi yang dilakukan pada Dinas Koperasi dan UKM DIY menunjukkan bahwa pegawai bekerja dengan optimal bahkan lebih dari kebijakan organisasi, yang ditunjukkan dengan adanya pegawai tidak beristirahat di saat jam istirahatnya dan menunda pulang untuk menyelesaikan tugasnya. Bahkan, pegawai yang memiliki pekerjaan lebih banyak masih sanggup membantu rekan kerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Di sisi lain juga menunjukkan kurangnya antusias beberapa pegawai dalam mengikuti kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi seperti rapat, beberapa pegawai tidak mengikuti rapat karena sudah merasa ada yang mewakili di subbagiannya. Senam yang dilakukan pada hari Jumat pun tidak semua pegawai mengikuti kegiatan senam dikarenakan adanya keterlambatan atau hal lain.

Pegawai yang datang dengan terlambat juga kerap meminta tolong rekan kerjanya untuk melakukan absensi (titip absen). Beberapa pegawai juga merasa kurangnya perhatian yang diberikan atasan kepada anggotanya sehingga membuat pegawai cukup bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Namun beberapa pegawai juga merasakan kepuasan dalam bekerja salah satunya disebabkan karena rekan kerja yang baik, yang mampu diajak bekerjasama, sehingga mampu menciptakan perilaku *extra role*. Keterlambatan menjadi hal yang sangat penting dalam perilaku pegawai, karena keterlambatan pegawai akan berpengaruh pada perilaku *extra role* dan tidak menunjukkan seorang pegawai yang membalas dukungan organisasi. Ditinjau dari pendapat Rhoades & Eisenberger (2002) perilaku *extra role* yang diarahkan ke organisasi, kehadiran yang tinggi, dan ketepatan waktu mungkin dapat ditunjukkan sebagai membalas dukungan organisasi.

Permasalahan yang cocok dengan *organizational behavior* berkaitan dengan sikap membentuk tingkah laku seseorang seperti yang diharapkan organisasi, membentuk kepercayaan dan pemahaman seseorang tentang pekerjaan dengan artian lebih luas, terbuka, dan implikasinya. Seperti halnya pekerjaan perlu dikerjakan dengan cara atau prosedur tertentu untuk menjamin agar hasilnya sesuai dengan standar. Para pegawai diharapkan mampu memahami dan yakin dengan apa yang dilakukan sebagai hal penting dan akan membentuk perasaan positif dan menjadi tindakan yang diharapkan (Wijaya, 2017).

TINJAUAN LITERATUR

Perceived organizational support (POS)

Perceived organizational support (POS) diartikan sebagai keyakinan global pegawai mengenai sejauh mana organisasi peduli terhadap kesejahteraannya dan menghargai kontribusinya. Terdapat tiga dimensi POS yaitu keadilan, dukungan atasan atau *supervisor*, penghargaan organisasi dan kondisi kerja. (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Organizational citizenship behavior (OCB)

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit terkait dengan sistem penghargaan formal. Terdapat 5 dimensi OCB yaitu *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue* (Organ 1988 dalam Nisa *et al.*, 2019).

Job satisfaction

Job satisfaction yaitu perilaku positif berupa perasaan dan tingkah laku yang ditunjukkan lewat penilaian beberapa pekerjaannya sebagai rasa menghargai. Terdapat 5 indikator *job satisfaction* yaitu pekerjaan, upah, promosi, pengawas, dan rekan kerja (Afandi, 2018).

Keterkaitan Antar Variabel Penelitian

Pekerja dengan POS yang kuat akan cenderung mempunyai tingkat OCB yang tinggi (Robbins & Judge, 2015). Dengan adanya keyakinan jika suatu organisasi mendukung para pekerja dengan peduli pada kesejahteraannya, berarti pekerja cenderung akan melakukan pekerjaan di luar tanggung jawabnya. Hasil penelitian dari Novira & Martono (2015) *perceived organizational support* menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian dari Nisa *et al.*, (2019) juga menunjukkan hasil positif dan signifikan. Sedangkan penelitian dari Hayati (2020) *perceived organizational support* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian tersebut maka:

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*.

Menurut Rhoades & Eisenberger (2002) adanya hubungan positif yang kuat antara POS dengan *job satisfaction* dan memiliki suasana hati yang positif, sehingga pegawai dengan POS tinggi umumnya menemukan pekerjaan yang lebih menyenangkan, memiliki suasana hati yang lebih baik di tempat kerja, dan lebih sedikit menderita gejala ketegangan seperti kelelahan, kecemasan, dan sakit kepala. Seseorang dapat merasakan kepuasan atau tidak puas pada sebuah pekerjaan adalah sesuatu yang bersifat personal dan bergantung pada bagaimana seseorang yakin adanya kesamaan atau perbedaan antara apa yang diinginkan dengan *output* yang didapatkan (Afandi, 2018). Hasil penelitian dari Novira & Martono (2015) *perceived organizational support* menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*. Penelitian dari Nisa *et al.*, (2019) menunjukkan hasil positif dan signifikan. Sedangkan penelitian dari Hayati

(2020) *perceived organizational support* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *job satisfaction*. Berdasarkan penelitian tersebut maka:

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* dengan *job satisfaction*

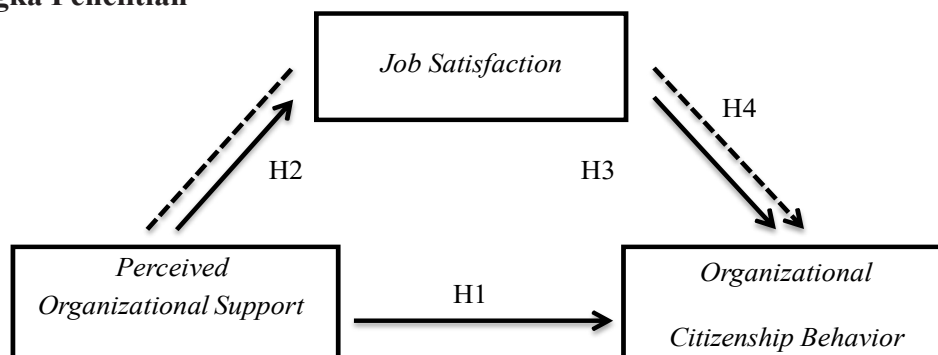
Penyertaan kerja memiliki kaitannya dengan *job satisfaction* dan tugas atasan perlu adanya dorongan untuk menguatkan lingkup kerja yang memberikan kepuasan dalam peningkatan keikutsertaan tenaga kerja (Afandi, 2018). Dari pernyataan tersebut terkait dengan salah satu dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu *civic virtue*, yang berarti perilaku yang memberikan tanggung jawabnya kepada organisasi. Hasil penelitian dari Novira & Martono (2015) *job satisfaction* menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian dari Nisa *et al.*, (2019) menunjukkan hasil positif dan signifikan. Sedangkan penelitian dari Wahyudi (2019) *job satisfaction* tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan penelitian tersebut maka:

H3: Ada pengaruh positif dan signifikan *job satisfaction* dengan *organizational citizenship behavior*.

Penilaian organisasi terhadap kontribusi pegawai dengan peduli pada kesejahteraan mereka mampu meningkatkan *job satisfaction* pegawai sehingga memunculkan perilaku sukarela atau perilaku yang lebih dari tanggung jawabnya kepada organisasi. Tingginya keyakinan *support* dari organisasi dapat memberikan peningkatan *job satisfaction* yang akan dirasakan pegawai dan saat pegawai memiliki rasa puas yang tinggi akan berupaya untuk mengerjakan hal-hal yang memberikan keuntungan pada organisasi (Novira & Martono, 2015). Hasil penelitian dari Aswin & Rahyuda (2017) diketahui Uji Sobel bahwa variabel mediasi yaitu *job satisfaction* secara signifikansi mampu memberikan pengaruh mediasi antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*, yang ditunjukkan oleh tabulasi $Z = 1,997 > 1,96$ dan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Sedangkan penelitian dari Hayati (2020) diketahui bahwa *job satisfaction* tidak mampu memberikan pengaruh mediasi antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan dengan nilai hitung $t = 0,351 < t_{tabel} = 1,96$. Berdasarkan penelitian tersebut, maka:

H4: Ada pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Keterangan:

- > = Pengaruh langsung
- - - - -> = Pengaruh tidak langsung

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang berlokasi di Dinas Koperasi dan UKM DIY. Sumber data pada penelitian ini yaitu sumber data primer dan sekunder. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus sebanyak 44 pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner yaitu menggunakan skala likert 1-5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Kemudian dianalisis menggunakan Analisis Jalur atau *Path Analysis* dengan bantuan *Statistical Package for the Social Science* (SPSS) versi 26.

Metode Analisis Data

A. Uji Instrumen

1. Uji Kelayakan Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item pada taraf signifikansi 0,05 uji dua sisi (Wiyono, 2011). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka dinyatakan valid.
- Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner berupa indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang pada pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Nunnally (1994) dalam Ghozali (2018) SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ maka dinyatakan *reliable*.
- Apabila nilai Cronbach Alpha $\leq 0,70$ maka dinyatakan tidak *reliable*.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini menggunakan pengujian Analisis Statistik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu *One Sample Kolmogorov-Smirnov* (Wiyono, 2011). Dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$ maka berdistribusi normal.
- Apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka berdistribusi tidak normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji hubungan antar variabel independen pada model regresi. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terdapat korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas atau tidak yaitu dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai *Tolerance* $\leq 0,10$ atau nilai VIF ≥ 10 maka terjadi multikolinearitas.
- Apabila nilai *Tolerance* $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser menurut Gujarati (2003) dalam

Ghozali (2018) yaitu untuk meregresikan nilai absolut residual (AbsUt) terhadap variabel independen (Ghozali, 2018). Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$ atau 5%, maka tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.
- Apabila nilai signifikansi $\geq 0,05$ atau 5%, maka mengandung adanya heteroskedastisitas.

B. Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Kriteria untuk pengujiannya yaitu ketika signifikansi $< 0,05$ atau $= 0,05$ maka, dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018).

a. Hipotesis 1 dan 3 (H1 dan H3)

Penentuan pada H1 dan H3 menggunakan teknik analisis data berupa uji linear berganda untuk memberi tahu hubungan langsung variabel POS terhadap OCB dan *job satisfaction* terhadap OCB, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H1 dan H3 diterima.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H1 dan H3 ditolak.

Model persamaan untuk H1 dan H3 yaitu:

$$Y = \alpha + p1X + p3Z + e2$$

Keterangan:

X = POS

Y = OCB

Z = *Job Satisfaction*

α = Konstanta

p1 = Koefisien jalur 1

p3 = Koefisien jalur 3

e2 = Standar error 2

b. Hipotesis 2 (H2)

Penentuan pada H2 menggunakan teknik analisis data berupa uji linear berganda untuk memberi tahu hubungan langsung variabel POS terhadap *job satisfaction*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apabila nilai signifikansi $< 0,05$, maka H1 dan H3 diterima.
- Apabila nilai signifikansi $> 0,05$, maka H1 dan H3 ditolak.

Model persamaan untuk H2 yaitu:

$$Z = \alpha + p2X + e1$$

Keterangan:

X = POS

Z = *Job Satisfaction*

α = Konstanta

p2 = Koefisien jalur 2

e1 = Standar error 1

2. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2018) analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menelaah hubungan sebab akibat antar variabel (*model causal*) yang sudah ditentukan sebelumnya berlandaskan teori.

c. Hipotesis 4 (H4)

Penentuan pada H4 menggunakan teknik analisis data berupa uji analisis jalur (*path analysis*) untuk memberi tahu hubungan tidak langsung variabel POS terhadap OCB dengan variabel *job satisfaction*, dengan model persamaan:

$$\begin{aligned}\text{Pengaruh langsung POS ke OCB} &= p1 \\ \text{Pengaruh tidak langsung POS ke JS ke OCB} &= p2 \times p3 \\ \text{Total pengaruh (korelasi POS ke OCB)} &= p1 + (p2 \times p3)\end{aligned}$$

Untuk mengetahui hasil perkalian $p2 \times p3$ signifikan atau tidak, diuji menggunakan *Sobel Test* dengan tingkat signifikansi 0,05. Kriteria pengujiannya sebagai berikut:

- Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ maka signifikan.
- Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ maka tidak signifikan.

C. Uji Statistik

1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai pada koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan penjelasan pada variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu juga diartikan bahwa variabel-variabel independen menyampaikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Dari hasil pengumpulan data diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY, yaitu berjenis kelamin perempuan sejumlah 25 orang atau 57%. Untuk usia mayoritas pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY yaitu 22-27 tahun sejumlah 12 orang atau 27,3%. Lama bekerja pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY kurang dari 5 tahun dan lebih dari 10 tahun senilai 19 orang atau 43%. Pendidikan terakhir sebagian besar pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY, yaitu S-1 sejumlah 22 orang atau 50%.

A. Uji Instrumen

1. Uji Kelayakan Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor total item pada taraf signifikansi 0,05 uji dua sisi, lalu dibandingkan antara r hitung dan r tabel pada *degree of freedom* (df) = $n - 2$ (Wiyono, 2011) pada penelitian ini $df = 44 - 2 = 42$ dengan hasil r tabel 0,2973.

Pada uji validitas pertama menunjukkan hasil item pertanyaan Y13 tidak valid sehingga dilakukan uji validitas kedua dengan menghilangkan item pertanyaan yang tidak valid. Hasil uji validitas kedua menunjukkan bahwa pertanyaan pada variabel *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*, dan *job satisfaction* menunjukkan hasil r hitung lebih besar dari r tabel 0,2973. Sehingga diambil kesimpulan bahwa pertanyaan ketiga variabel tersebut dinyatakan valid atau layak digunakan sebagai instrumen variabel.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur kuesioner berupa indikator dari variabel atau konstruk. Kuesioner dinyatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang pada pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* dari seluruh variabel yang diujikan nilainya lebih dari 0,70, maka diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan dapat diandalkan sebagai instrumen.

2. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak (Wiyono, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan pengujian Analisis Statistik *Kolmogorov-Smirnov* yaitu *One Sample Kolmogorov-Smirnov* yang menunjukkan *Asymp. Sig.* senilai 0,200 lebih besar dari 0,05 maka diambil kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji hubungan antar variabel independen pada model regresi. Model regresi yang baik yaitu yang tidak terdapat korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2018). Hasil dari uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* kedua variabel yaitu *perceived organizational support* dan *job satisfaction* senilai 0,231 lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF kedua variabel tersebut senilai 4,334 lebih kecil dari 10. Dapat disimpulkan bahwa antara variabel tidak terjadi multikolinearitas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji adanya ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain pada model regresi (Ghozali, 2011). Dalam penelitian ini menggunakan Uji Glejser menurut Gujarati (2003) dalam Ghozali (2018) yaitu untuk meregresikan nilai absolut residual (*AbsUt*) terhadap variabel independen. Hasil dari uji heteroskedastisitas menunjukkan nilai signifikansi pada variabel *perceived organizational support* senilai 0,399 dan *job satisfaction* sebesar 0,389. Kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 atau 5%. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

B. Uji Hipotesis

Menurut Sekaran (2006) dalam Wiyono (2011), hipotesis adalah hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkapkan dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji.

Tabel 1. Hasil Uji Persamaan Regresi 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,806 ^a	0,649	0,632	3,159
a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Perceived Organizational Support				

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,801	4,214		2,326	,025
	Perceived Organizational Support	0,349	0,194	0,346	1,795	0,080
	Job Satisfaction	0,436	0,173	0,485	2,518	0,016
a. Dependent Variable: Organizational Citizenship Behavior						

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Tabel 2. Hasil Uji Persamaan Regresi 2
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,877 ^a	0,769	0,764	2,814
a. Predictors: (Constant), Perceived Organizational Support				

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9,129	3,480		2,624	0,012
	Perceived Organizational Support	0,984	0,083	0,877	11,834	0,000
a. Dependent Variable: Job Satisfaction						

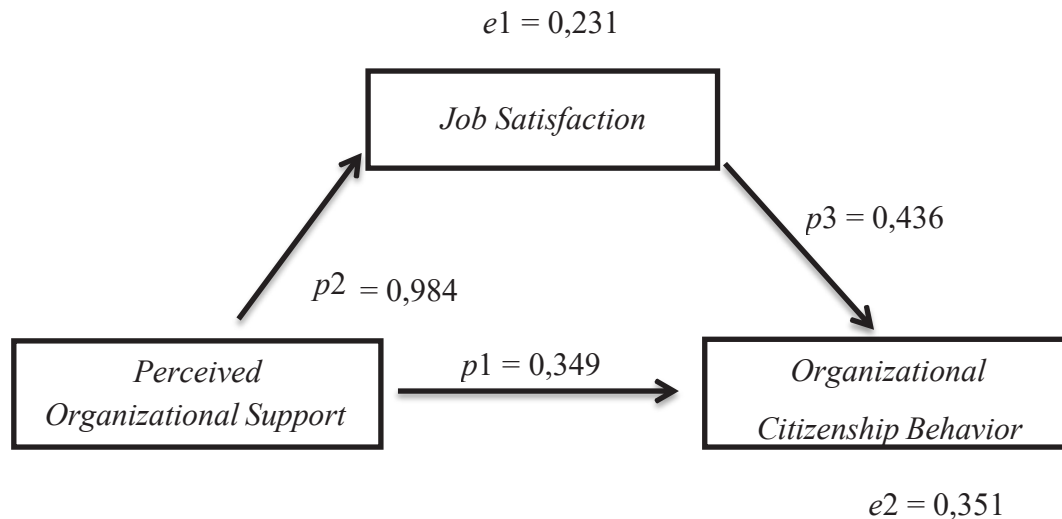
Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji di atas nilai path POS ke OCB atau jalur p_1 senilai 0,349 dengan signifikansi senilai 0,080. Nilai path POS ke *job satisfaction* atau p_2 senilai 0,984 dengan signifikansi senilai 0,000. Dan nilai path *job satisfaction* ke OCB atau jalur p_3 senilai 0,436 dengan signifikansi senilai 0,016.

Besarnya e_1 dan e_2 dapat diketahui dengan rumus $\sqrt{1 - R^2}$ yaitu:

$$e_1 = \sqrt{1 - 0,769} = 0,231$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,649} = 0,351$$

**Gambar 2.** Hasil Analisis Jalur

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

a) Hipotesis 1 dan 3 (H1, H3)

Penentuan pada H1 dan H3 menggunakan teknik analisis data berupa uji linear berganda untuk memberi tahu hubungan langsung variabel POS terhadap OCB dan *job satisfaction* terhadap OCB, dengan model persamaan:

$$Y = \alpha + p1X + p3Z + e2$$

$$Y = 9,801 + 0,349X + 0,436Z + e2$$

➤ Konstanta (α) = 9,801

Artinya jika tidak ada variabel POS dan *job satisfaction*, besarnya OCB adalah 9,801.

➤ Koefisien jalur 1 ($p1X$) = 0,349X

Variabel POS memiliki hubungan positif terhadap OCB.

➤ Koefisien jalur 3 ($p3Z$) = 0,436Z

Variabel *job satisfaction* memiliki hubungan positif terhadap OCB.

➤ Nilai signifikansi POS terhadap OCB senilai 0,080 lebih besar dari 0,05 yang berarti bahwa POS berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

➤ Nilai signifikansi *job satisfaction* terhadap OCB senilai 0,016 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa *job satisfaction* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

b) Hipotesis 2 (H2)

Penentuan pada H2 menggunakan teknik analisis data berupa uji linear berganda untuk memberi tahu hubungan langsung variabel POS terhadap *job satisfaction*, dengan model persamaan:

$$Z = \alpha + p2X + e1$$

$$Z = 9,129 + 0,984X + e1$$

➤ Konstanta (α) = 9,129

Artinya jika tidak ada variabel POS dan *job satisfaction*, besarnya OCB adalah 9,129.

- Koefisien jalur 2 ($p2X$) = 0,984X
Variabel POS berpengaruh positif terhadap *job satisfaction*, jika variabel POS meningkat, maka *job satisfaction* pada pegawai juga meningkat.
- Nilai signifikansi POS terhadap *job satisfaction* senilai 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa POS berpengaruh signifikan terhadap *job satisfaction* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Menurut Ghozali (2018) analisis jalur adalah pengembangan dari analisis regresi linear berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menelaah hubungan sebab akibat antar variabel (*model causal*) yang sudah ditentukan sebelumnya berlandaskan teori.

a) Hipotesis 4 (H4)

Penentuan pada H4 menggunakan teknik analisis data berupa uji analisis jalur (*path analysis*) untuk memberi tahu hubungan tidak langsung variabel POS terhadap OCB dengan variabel *job satisfaction*, dengan model persamaan:

$$\begin{aligned} \text{Pengaruh langsung POS ke OCB} &= p1 \\ \text{Pengaruh tidak langsung POS ke JS ke OCB} &= p2 \times p3 \\ \text{Total pengaruh (korelasi POS ke OCB)} &= p1 + (p2 \times p3) \end{aligned}$$

Dengan perhitungan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} p1 &= 0,349 \\ p2 \times p3 &= 0,984 \times 0,436 \\ p1 + (p2 \times p3) &= 0,349 + (0,984 \times 0,436) = 0,778 \end{aligned}$$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($p2 \times p3$) senilai 0,429, signifikan atau tidak diuji dengan *Sobel Test* melalui web <http://quantpsy.org/sobel/sobel.htm>. Hasil uji Sobel Test dapat dilihat pada gambar berikut:

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.984	Sobel test: 2.46514612	0.17403593	0.01369574
b	0.436	Aroian test: 2.45679831	0.17462728	0.01401814
s _a	0.083	Goodman test: 2.47357962	0.17344257	0.0133767
s _b	0.173	Reset all	Calculate	

Berdasarkan gambar di atas menunjukkan t hitung senilai 2,46514612 lebih besar dari t tabel senilai 1,68195 dengan tingkat signifikansi 0,05. Maka diambil kesimpulan bahwa koefisien mediasi senilai 0,429 signifikan yang berarti adanya pengaruh mediasi antara variabel POS terhadap OCB dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi.

B. Uji Statistik

1. Koefisien Determinasi (*Adjusted R Square*)

Koefisien determinasi (R^2) dipergunakan untuk menghitung seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai pada koefisien determinasi antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil diartikan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam memberikan penjelasan pada variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu juga diartikan bahwa variabel-variabel independen

menyampaikan hampir seluruh informasi yang diperlukan untuk memperkirakan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,806 ^a	,649	,632	3,159
a. Predictors: (Constant), Job Satisfaction, Perceived Organizational Support				

Sumber: Data primer setelah diolah, 2021

Hasil dari uji koefisien determinasi diketahui koefisien determinasi (*Adjusted R²*) senilai 0,632, yang berarti bahwa kontribusi variabel bebas mempengaruhi variabel terikat senilai 63,2% sedangkan sisanya senilai 36,8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

C. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. Hasil penelitian ini adalah:

1. *Perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*

Hipotesis 1 menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY **ditolak**. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T nilai signifikansi senilai $0,080 > 0,05$ dan nilai koefisien senilai 0,349, yang berarti tidak terdapat pengaruh langsung dari *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Hasil tersebut relevan dengan penelitian dari Hayati (2020) di mana persepsi dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Adanya pengaruh yang tidak signifikan antara *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini menandakan kurangnya keyakinan pegawai terhadap organisasi mengenai kepedulian, kesejahteraan, dan kontribusi mereka sehingga menyebabkan kurangnya pegawai menunjukkan perilaku sukarela untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya.

2. *Perceived organizational support* terhadap *job satisfaction*

Hipotesis 2 menyatakan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY **diterima**. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien senilai 0,984, yang berarti terdapat pengaruh langsung dari *perceived organizational support* terhadap *job satisfaction* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Hasil tersebut relevan dengan penelitian dari Aswin & Rahyuda (2017) dan Wahyudi (2019) di mana *perceived organizational support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *job satisfaction*. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *perceived organizational support* dan *job satisfaction* dalam penelitian ini menunjukkan semakin tinggi tingkat antara *perceived organizational support* pada pegawai maka semakin tinggi *job satisfaction* yang dirasakan pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

3. *Job satisfaction terhadap organizational citizenship behavior*

Hipotesis 3 menyatakan bahwa *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY **diterima**. Hal tersebut dibuktikan dengan hasil uji T nilai signifikansi senilai $0,016 < 0,05$ dan nilai koefisien senilai $0,436$, yang berarti terdapat pengaruh langsung dari *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Hasil tersebut relevan dengan penelitian dari Aswin & Rahyuda (2017) dan Hayati (2020) di mana *job satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara *job satisfaction* dan *organizational citizenship behavior* dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat antara *job satisfaction* pada pegawai maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

4. Pengaruh *job satisfaction* sebagai variabel mediasi antara *perceived organizational support* dan terhadap *organizational citizenship behavior*

Hipotesis 4 menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY **diterima**. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t hitung senilai $2,46514612 > t$ tabel senilai $1,68195$ dengan tingkat signifikansi senilai $0,05$. Maka diambil kesimpulan bahwa koefisien mediasi senilai $0,429$ berpengaruh signifikan yang berarti adanya pengaruh mediasi antara variabel *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *job satisfaction* sebagai variabel mediasi pada pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY.

Hasil tersebut relevan dengan penelitian dari Aswin & Rahyuda (2017) di mana *job satisfaction* berpengaruh signifikan dan positif sebagai variabel yang mampu memediasi *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian Aswin & Rahyuda (2017) juga disebutkan bahwa pegawai yang didukung oleh dinas memiliki tingkat *job satisfaction* pegawai yang semakin tinggi, sehingga pegawai akan cenderung melakukan pekerjaan yang melampaui tanggung jawabnya.

SIMPULAN

A. Kesimpulan

Dari proses pengujian dan analisis penelitian yang telah dilakukan, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Dilihat dari nilai koefisien regresi senilai $0,349$ dan hasil uji t nilai signifikansi senilai $0,080 > 0,05$. H1 **ditolak** artinya *perceived organizational support* berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Dilihat dari nilai koefisien regresi senilai $0,984$ dan hasil uji t nilai signifikansi senilai $0,000 < 0,05$. H2 **diterima** artinya *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *job satisfaction*.
3. Dilihat dari nilai koefisien regresi senilai $0,436$ dan hasil uji t nilai signifikansi senilai $0,016 < 0,05$. H3 **diterima** artinya *job satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

4. Dilihat dari nilai t hitung senilai $2,46514612 > t$ tabel senilai $1,68195$ dengan tingkat signifikansi senilai $0,05$. Dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi senilai $0,429$ berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. H4 **diterima** artinya *job satisfaction* memiliki pengaruh mediasi antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

B. Saran

Dari proses pengujian dan analisis penelitian yang telah dilakukan, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY mampu memberikan *job satisfaction* bagi pegawai, sehingga pegawai akan bekerja dengan rasa puas karena adanya keyakinan dukungan dari organisasi atau dinas. Untuk itu, keadilan, dukungan, penghargaan, dan kondisi kerja perlu ditingkatkan untuk memberikan persepsi dukungan organisasi agar pegawai merasakan *job satisfaction*.
2. *Job satisfaction* yang dirasakan pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY mampu memunculkan perilaku kewarganegaraan organisasi oleh pegawai, sehingga pegawai akan bekerja melebihi dari tanggung jawabnya kepada organisasi atau dinas. Untuk itu, pekerjaan, upah, promosi, pengawasan, dan rekan kerja perlu ditingkatkan untuk memberikan *job satisfaction* agar pegawai dapat bekerja lebih dari tanggung jawabnya.
3. *Organizational citizenship behavior* yang muncul pada pegawai dapat memberikan keuntungan bagi organisasi khususnya pada Dinas Koperasi dan UKM DIY. Untuk memunculkan hal tersebut diperlukan upaya peningkatan persepsi dukungan organisasi sehingga pegawai akan yakin pada organisasi atau dinas atas kesejahteraannya dan pegawai akan merasakan kepuasan dalam bekerja. Hal tersebut akan mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaan yang lebih dari tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan dari Dinas Koperasi dan UKM DIY.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Aldag, R., & Reschke, W. (1997). *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.
- Andriani, G., Djalali, M. A., & Sofiah, D. (2012). Organizational Citizenship Behavior dan Job satisfaction Karyawan. In *Jurnal Penelitian Psikologi* (Vol.03, Issue 01, pp. 341–354).
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Variabel Job satisfaction Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 6(5), 246325.
- DISKOPUKM, D. (n.d.). *Profil Dinas Koperasi dan UKM DIY*.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hayati, N. (2020). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Melalui Job satisfaction. *Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 16(2), 54–61.

- Nisa, K., Widjajani, S., & Budiyo. (2019). Work Satisfaction Mediation on the Effects of Organizational Support Towards Organizational Citizenship Behavior. *Manajemen Bisnis*, 9(01), 23–33.
- Novira, L., & Martono, S. (2015). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi pada Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Job satisfaction Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 4(3), 180–189.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. PT Rajagrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Wahyudi, R. (2019). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Satisfaction dan CommitmenAffektif pada ID Photobook Yogyakarta. *Jurnal Ekobis Dewantara*, 2(1), 39– 49.
- Wijaya, C. (2017). *Perilaku Organisasi*. Lembaga Peduli Pengembangan PendidikanIndonesia (LPPPI).
- Wiyono, G. (2011). *Merancang Penelitian Bisnis dengan Alat Analisis SPSS 17.0 & SmartPLS 2.0*. Unit Penerbit dan Percetakan STIM YKPN.