



PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI PADA PERILAKU KEWARGAAN ORGANSASIONAL DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Lutfianita Novira, [✉] S. Martono

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:
Diterima Juli 2015
Disetujui Agustus 2015
Dipublikasikan
September 2015

Keywords:
Job Satisfaction;
Organizational Citizenship Behavior; *Perceived Organizational Support*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya pengaruh mediasi kepuasan kerja antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasional pada karyawan Perum Perhutani unit I Jawa Tengah. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah sejumlah 116 responden dengan teknik proporsional random sampling. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, yang diukur menggunakan skala likert. Analisis menggunakan uji parsial dan analisis sobel dengan bantuan SPSS 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja, hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi dan PKO, dan hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap PKO. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh mediasi hubungan persepsi dukungan organisasi dan PKO. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja sangat berperan penting dalam timbulnya PKO. Untuk dapat menunjukkan PKO, pegawai harus memiliki persepsi atas dukungan organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi terhadap tempat mereka bekerja.

Abstract

The purpose of this study was to find out the influence of the job satisfaction mediation between the perceived organizational support variable toward the organizational citizenship behaviour employees of Perum Perhutani Unit I Central Java. The population of this study were employees of Perum Perhutani Unit I Central Java as much 116 respondents using proportionate random sampling. The methods used in collecting the data was a questionnaire which was measured by likert scale. Analysis was partial test and The sobel analysis used SPSS 20. The results of the study showed that there was positive and significant impact between the perceived organizational support and job satisfaction, and also between perceived organizational support to the organizational citizenship behavior. The job satisfaction had the mediation impact to the relation between the perceived organizational support and organizational citizenship behavior. The conclusion of this study was that perceived organizational support and job satisfaction played an important role in the onset of OCB. To show that OCB, the employee must have had a high perceived organizational support and job satisfaction in their work place.

© 2015 Universitas Negeri Semarang

[✉]Alamat korespondensi:
Gedung C6 Lantai 1 FE Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: lutfianita.novira@gmail.com, smartono157@gmail.com

ISSN 2252-6552

PENDAHULUAN

Di era global sekarang ini yang ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh pelaku ekonomi maupun industri. Perubahan yang terjadi tidak hanya pada lingkungan eksternal namun juga lingkungan internal. Perubahan eksternal yang terjadi harus diikuti oleh perubahan internal dari organisasi itu sendiri salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset berharga yang dimiliki oleh organisasi (Robbins, 2005).

Organisasi mengharapkan kinerja karyawan yang semaksimal mungkin untuk mencapai keunggulan organisasi sehingga mampu bersaing dalam dunia industri. Karena pada akhirnya kinerja karyawan mempengaruhi kemajuan organisasi secara keseluruhan (Novliadi, 2007). Untuk pencapaian tujuan, organisasi menuntut karyawan melakukan pekerjaan secara efektif dan efisien. Hampir semua organisasi diseluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja dalam tim (*work teams*). Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan individu untuk berkomunikasi secara terbuka, jujur, mau bekerja sama, berbagi informasi, menghargai setiap perbedaan yang ada, mampu menyelesaikan konflik serta dapat menekan kepentingan pribadi demi kepentingan tim (Susmiati & Sudarma, 2015).

Kemampuan yang harus dimiliki oleh setiap individu yang bekerja dalam tim termasuk keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut dapat ditunjukkan oleh individu yang peduli terhadap individu lain yang berusaha menampilkan yang terbaik melebihi yang organisasi harapkan. Novliadi (2007), Karyawan diharapkan memiliki inisiatif untuk melakukan kegiatan yang tidak hanya mencakup *in-role* saja tetapi juga *extra-role* yang dapat memberi keuntungan bagi organisasi yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku kewargaan dalam sebuah organisasi. Untuk meningkatkan efektivitas dan kelangsungan

hidup organisasi, karyawan diharapkan memiliki *Organizational A Citizenship Behavior* (Perilaku Kewargaan Organisasional atau PKO), dapat dijelaskan sebagai perilaku sukarela untuk menolong orang lain sehingga dapat memberikan keuntungan bagi orang lain maupun organisasi (Wilson, 2000).

Organ (2006), bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Mangundjaya (2012), untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauhmana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi. Kepedulian karyawan terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi. Dukungan yang diberikan oleh organisasi akan menciptakan persesi karyawan.

Perlakuan-perlakuan yang diterima oleh karyawan akan ditangkap sebagai stimulus dan diorganisir serta diinterpretasikan menjadi persepsi atas dukungan organisasi (Chalimah & Sakhowi, 2014). Persepsi ini akan menumbuhkan tingkat kepercayaan tertentu dari karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka. Menurut Eisenberger (2002), Persepsi dukungan organisasi sebagai keyakinan global karyawan mengenai sejauhmana organisasi peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi mereka. Robbins (2005), persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan dari atasan juga sangat mempengaruhi persepsi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerja mereka.

Tingginya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Filipova (2011)

menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah :

H1: Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara secara positif dan signifikan pada kepuasan kerja.

PKO sangat diharapkan oleh organisasi karena mampu mendukung peningkatan efektivitas organisasi. Organisasi menginginkan setiap karyawan memiliki dan mampu melakukan serta meningkatkan PKO, akan tetapi tidak semua karyawan memiliki kesadaran untuk melakukan PKO tersebut. Soegandhi (2013), PKO cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungan serta menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya.

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan akan mendorong adanya perilaku kewargaan organisasional. Jika persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan tinggi, maka perilaku kewargaan organisasional akan meningkat. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2014) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional. Dari uraian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H2: Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional.

Tingkat PKO karyawan juga dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja perlu dimiliki oleh setiap karyawan dalam bekerja. Tingkat kepuasan akan mempengaruhi seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Karena kepuasan karyawan merupakan hal penting, manajemen perusahaan harus bisa mengelola sumber daya manusia dengan baik, menekan adanya kebosanan dan kelelahan kerja

untuk menciptakan rasa nyaman dan puas dalam diri karyawan itu sendiri (Puspitasari, 2014)

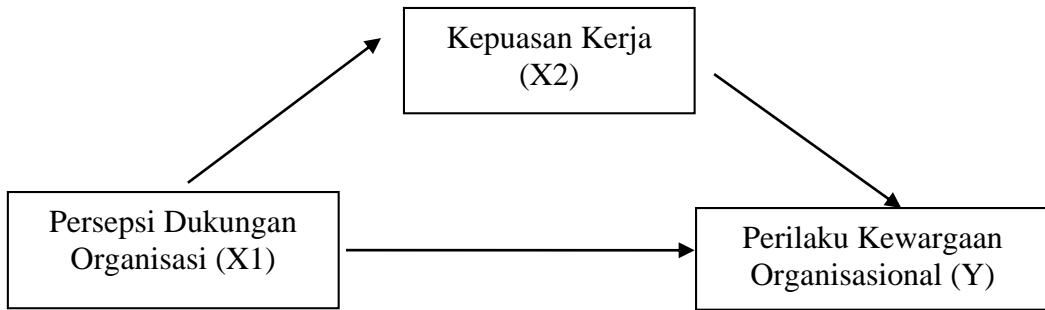
Spector (2010), bahwa kepuasan kerja menggambarkan bagaimana perasaan seseorang tentang pekerjaannya dan aspek lain dari pekerjaannya. Sedangkan pendapat dari Mathis (2004), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Orang akan merasa puas atas pekerjaan yang telah dilakukan jika sesuai dengan yang diharapkan. Jika seorang karyawan merasa senang dan puas secara dari dirinya akan melakukan hal-hal yang dapat menguntungkan bagi organisasi yaitu dengan melakukan PKO. Karena perilaku PKO merupakan perilaku sukarela tanpa paksaan dari organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Mangundjaya (2012) yang menyatakan bahwa, terdapat hubungan positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional. Dari uraian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H3: Ada pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional.

Persepsi dukungan organisasi yang tinggi akan meningkatkan kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan dan ketika karyawan merasakan kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan berusaha untuk melakukan hal yang menguntungkan bagi organisasi dalam hal ini yaitu perilaku kewargaan organisasional. Dari uraian diatas maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H4: Ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional melalui kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian hipotesis yang ada maka model penelitian yang dikembangkan dari penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 1.

**Gambar 1.** Model Penelitian**METODE PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Prum Perhutani Unit Jawa Tengah dengan sampel sebesar 116 responden serta menggunakan teknik *proportionale random sampling*.

Variabel dalam penelitian ini adalah variabel persepsi dukungan organisasi (X1) dengan indikator keadilan, dukungan atasan, kondisi kerja, dan penghargaan. Variabel kepuasan kerja (X2) dengan indikator gaji, promosi, penyeliaan, kompensasi selain gaji, *reward*, kondisi operasi, rekan kerja, sifat

pekerjaan dan komunikasi. Variabel perilaku kewargaan organisasional (Y) dengan indikator *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue* dan *consciesness*. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasi, wawancara, kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif presentase dan analisis sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas**

Hasil uji validitas untuk 44 item pernyataan dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian

	Item	Sig. Hitung	Sig. <i>alpha</i>	Ket
Persepsi Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0.000	0.05	Valid
	X1.2	0.000	0.05	Valid
	X1.3	0.000	0.05	Valid
	X1.4	0.000	0.05	Valid
	X1.5	0.000	0.05	Valid
	X1.6	0.000	0.05	Valid
	X1.7	0.000	0.05	Valid
	X1.8	0.000	0.05	Valid
	X1.9	0.000	0.05	Valid
	X1.10	0.000	0.05	Valid

Sumber: data yang diolah (2015)

Item	Sig. Hitung	Sig. <i>alpha</i>	Ket
X2.11	0.000	0.05	Valid
X2.12	0.000	0.05	Valid
X2.13	0.000	0.05	Valid
X2.14	0.000	0.05	Valid
X2.15	0.000	0.05	Valid
X2.16	0.000	0.05	Valid
X2.17	0.000	0.05	Valid
X2.18	0.000	0.05	Valid
X2.19	0.000	0.05	Valid
X2.20	0.000	0.05	Valid
X2.21	0.005	0.05	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.22	0.005	Valid
	X2.23	0.001	Valid
	X2.24	0.028	Valid
	X2.25	0.000	Valid
Perilaku Kewargaan Organisasi 1 (Y)	X2.26	0.000	Valid
	X2.27	0.000	0.05
	X2.28	0.000	0.05
	X2.29	0.000	0.05
	Y.30	0.000	0.05
	Y.31	0.000	0.05
	Y.32	0.000	0.05
	Y.33	0.000	0.05
	Y.34	0.008	0.05
	Y.35	0.000	0.05
	Y.36	0.016	0.05
	Y.37	0.000	0.05
	Y.38	0.001	0.05
	Y.39	0.000	0.05
	Y.40	0.000	0.05
	Y.41	0.000	0.05
	Y.42	0.000	0.05
	Y.43	0.000	0.05
	Y.44	0.000	0.05

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa seluruh item dalam pernyataan dinyatakan valid $sig \text{ hitung} < 0.05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan dalam penelitian ini valid dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas untuk variabel persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Kriteria Cronbach's Alpha	Ket
Persepsi Dukungan Organisasi(X1)	0.755	> 0.70	1 Reliabe
Kepuasan Kerja (X2)	0.723	> 0.70	1 Reliabe
Perilaku Kewargaan Organisasional (Y)	0.774	> 0.70	1 Reliabe

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai cronbach's alpha instrumen untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai $Cronbach's Alpha_{hitung} > 0.70$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen dalam penelitian ini reliabel dan layak digunakan untuk pengumpulan data penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Normalits

Analisis statistik Kolmogorov-Smirnov

Hasil uji normalitas menggunakan analisis statistik kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0.0000
	Std. Deviation	3,932225270
	Absolute	,069
Most Extreme Differences	Positive	,034
	Negative	-,069
Kolmogorov-Smirnov Z		.745
Asymp. Sig. (2-tailed)		,636

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan nilai *Kolmogorov-Smirnov Z* adalah 0.745 dan nilai *Asymp. Sig. 2-tailed* pada 0.636 > 0.05. Maka dapat disimpulkan seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki distribusi data normal.

Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji Multikolinearitas pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas Variabel Penelitian

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance VIF
1	(Constant)	7.213	4,471		,109	
	Persepsi					
	Dukungan	,394	,112	,293	3.533	,001
	Organisasi					,742
	Kepuasan	,431	,079	,451	5.432	,000
	Kerja					,742
						1,348

Dependent Variable: PKO

Sumber: data yang diolah (2015)

Hasil perhitungan nilai *Tolerance* pada Tabel 4 menunjukkan bahwa variabel independen yang menunjukkan nilai *Tolerance* > 0.10, begitu juga dengan nilai *Variance Influent Factor* (VIF) < 10. Maka dapat disimpulkan bahwa data tidak terjadi multikolinearitas

Hasil Uji Heterokedastisitas

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas adalah dengan uji glejser. Hasil uji glejser dapat dilihat pada Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Glejser Variabel Penelitian

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients			
1	(Constant)	3.419	2.731		,1252	,213
	Kualitas Layanan	-,087	,068	-,139	-1.280	,203
	Inovasi Layanan	,045	,048	,101	,930	,354

Dependent Variable: abs

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 5 menunjukkan tidak ada satupun variabel independen yang secara statistik mempengaruhi variabel dependen RES2 dan signifikansi diatas 0.05 maka model regresi tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dilakukan dengan menggunakan uji parsial (t). Hasil uji parsial (t) dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji t Model 1 Variabel Penelitian

Model	C				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.084	4,061	8.886	,000
	Persepsi Dukungan Organisasi	,716	,114	,508	6,302

a. Dependent Variable:

Kepuasan Konsumen

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan Tabel 6 variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6.302 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ ini berarti H_1 yang menyatakan ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja **diterima**. Hal ini dapat dijelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh pada kepuasan kerja melalui empat indikator yaitu keadilan, dukungan atasan penghargaan dan kondisi kerja. Berdasarkan hasil jawaban responden terbukti bahwa indikator yang dominan memengaruhi persepsi dukungan

organisasi adalah dukungan atasan. Dimana dukungan atasan yang diberikan meliputi selalu memaafkan kesalahan bawahan, adanya kepedulian atasan dan menganggap bawahan bagian dari organisasi. Namun, masih ada indikator yang rendah yaitu kondisi kerja sebesar 67.24% pada kurangnya pemberian pelatihan khusus kepada karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Filipova (2011) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja.

Tabel 7. Hasil Uji t Model 2 Variabel Penelitian

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.213	4,471	1.613	,009
	Prsepsi Dukungan Organisasi	,394	,112	,293	3.533
	Kepuasan Kerja	,431	,079	,451	5.432

a. Dependent Variable:

Kepuasan Konsumen

Sumber: data yang diolah (2015)

Berdasarkan tabel 7 variabel persepsi dukungan organisasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.533 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ ini berarti H_2 yang menyatakan ada pengaruh persepsi dukungan organisasi secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional **diterima**. Berdasarkan hasil jawaban responden terbukti bahwa indikator yang dominan memengaruhi persepsi dukungan organisasi adalah dukungan atasan. Dimana dukungan atasan yang diberikan meliputi selalu memaafkan kesalahan bawahan, adanya kepedulian atasan dan menganggap bawahan bagian dari organisasi. Namun, masih ada indikator yang rendah yaitu kondisi kerja sebesar 67.24% pada kurangnya pemberian pelatihan khusus kepada karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2014) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional.

Sedangkan nilai t_{hitung} kepuasan kerja sebesar 5.432 dengan taraf signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$ ini berarti H_3 yang menyatakan ada pengaruh kepuasan kerja secara positif dan signifikan pada perilaku kewargaan organisasional **diterima**. Hal ini dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada perilaku kewargaan organisasional melalui sembilan indikator yaitu gaji, promosi, penyelia, kompensasi selain gaji, *reward*, kondisi operasi, rekan kerja, sifat pekerjaan dan komunikasi. Dari hasil jawaban responden terbukti bahwa indikator yang dominan mempengaruhi kepuasan kerja adalah rekan kerja. Dimana indikator rekan kerja meliputi mampu bekerjasama dengan rekan kerja dan adanya kenyamanan antar sesama rekan kerja. Namun, masih ada indikator yang rendah yaitu kondisi operasi sebesar 54.66% dengan adanya peraturan yang menyulitkan bagi karyawan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Mangundjaya (2012) menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional meningkatkan perlaku kewargaan organisasional. Untuk menguji apakah ada

pengaruh persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional melalui kepuasan kerja dengan menggunakan analisis sobel yaitu sebagai berikut :

Dari analisis sobel diketahui bahwa nilai t_{hitung} 3.2404 > t tabel 1.9809, maka dapat disimpulkan ada pengaruh antara persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional yang dimediasi oleh kepuasan kerja, maka H_4 yang menyatakan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening diterima*.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan dari hasil penelitian terbukti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada kepuasan kerja . Hal ini berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan meningkat. Terbukti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional . Hal ini berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi ditingkatkan, maka perilaku kewargaan organisasional meningkat. Selain itu terbukti bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja pada perilaku kewargaan organisasional. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja ditingkatkan, maka perilaku kewargaan organisasional meningkat. Terbukti ada pengaruh positif dan signifikan antara persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewargaan organisasional dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Hal ini berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi ditingkatkan, dan kepuasan kerja karyawan meningkat maka perilaku kewargaan organisasional karyawan juga meningkat.

Implementasi manajerial dari penelitian ini hendaknya organisasi meningkatkan persepsi dukungan organisasi dengan memberikan pelatihan khusus kepada karyawan. Untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan tidak memberikan peraturan

yang menyulitkan karyawan untuk melakukan pekerjaan. Sedangkan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organsasional pihak manajemen dapat memberikan pengertian kepada karyawan agar tidak mengeluh mengenai hal-hal yang sepele.

Implikasi teoritis untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat memperluas obyek penelitian serta dapat menambahkan variabel stres kerja, budayakerja, serta karakteristik pekerjaan untuk mengetahui aspek lain yang meningkatkan perlaku kewargaan organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Chalimah & Sakhowi, A. 2014. Implementasi Dual Identity Anggota Koperasi Sebagai Wujud Komitmen Organisasional. *Jurnal Dinamika Manajemen*. 5 (2).
- Eisenberger, Robert. 2002. Reaprocation of Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 86 (1).
- Filipova. 2011. *Relationship among ethical Climates Perceived Organizational Support and Intent to Leave for Licensed Nurses and Skilled Nursing Facilities*.
- Mangundjaya, WustariL.H. 2012. Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja Dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi Undip* 11 No 2
- Mathis, Robert .2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat
- Novliadi, Ferry. 2007. Organizational citizenship behavior karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasi. *Psikologia*, Vol 2, No. 1, Juni, 2006: 39-46
- Organ D.W. 2006. Organizational Citizenship Behavior. *Sage Publication*. Vol. 26 No. 3
- Puspitasari,Niki,Thoyib,Armanu,Noermijati. 2014. The Effect Of Perceived Organizational Support And Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior Mediated By Organizational Commitment (AStudy On Teacher Of Islamic Boarding High School In Tulungagung Regency. *International Journal Of Business And Behavioral Sciences* Vol.4, No2
- Robbins, Stephen P., Judge, Timothy A .2005. Perilaku Organisasi.
- Soegandhi, Vannecia et al. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Terhadap OCB karyawan PT Surya Timur Sakti Jawa Timur. *AGORA* Vol. 1 No. 1
- Spector, Paul E. 2010. Job satisfaction : Application, assesment causes and consequences. USA: *Sage Publications*, In. Vol. 59 No.1
- Susmiati & Sudarma, K. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*. 4 (1)
- Wilson. 2000. Volunteering. *Journal Annual Review of Sociology*. Vol. 29: 215-240