

## Peran Work Engagement pada Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behaviour

Agnes Ike Prasasty<sup>1</sup>, Sutianingsih<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Atma Bhakti, Indonesia  
igsanatia88@gmail.com

**Submitted:** 06<sup>th</sup> August 2024 | **Edited:** 21<sup>st</sup> Oct 2024 | **Issued:** 01<sup>st</sup> Dec 2024

**Cited on:** Prasasty, A. I., & Sutianingsih, S. (2024). Peran Work Engagement pada Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behaviour. *INOVASI: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 11(2), 414-427.

### Abstract

In an era of increasingly fierce competition, organizations need to optimally utilize human resources to achieve strategic goals. Employee Work Engagement has become one of the important factors that can influence organizational citizenship behavior, which in turn can enhance the overall performance of the organization. The purpose of this study is to determine and examine the connections between employees' perceptions of organizational support, job engagement, and organizational citizenship activity. This study uses a quantitative methodology, using a census procedure to choose a sample of fifty employees. Questionnaires were used to gather data, which were then subjected to validity and reliability tests as well as the Sobel test to investigate the mediation hypothesis. The analysis's findings show that Work Engagement is positively and significantly impacted by perceived organizational support. Furthermore, Work Engagement also positively influences organizational citizenship behavior. These results imply that job engagement may be improved by raising the sense of organizational support can enhance Work Engagement, which in turn encourages proactive employee behavior beyond their primary tasks. This study provides practical implications for organizational management to enhance the support perceived by employees, thereby improving Work Engagement and organizational citizenship behavior. Consequently, organizations can create a more productive and collaborative work environment, ultimately contributing to the achievement of overall organizational goals.

**Keywords:** Perceived Organizational Support; Work Engagement; Organizational Citizenship Behavior

### Abstrak

Dalam era persaingan semakin ketat ini, perusahaan diharapkan mempergunakan seoptimal mungkin sumber daya manusia untuk mencapai tujuan strategis. Pergantian karyawan merupakan elemen penting bisa berdampak pada kapasitas organisasi dalam menerapkan kewarganegaraan, pada gilirannya bisa berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Tujuan dari penelitian ini yakni untuk mengetahui dan menguji bagaimana persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi, keterikatan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasi berhubungan satu sama lain. Penelitian ini mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan mempergunakan prosedur sensus dengan memilih sampel sebanyak lima puluh karyawan. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis mempergunakan pengujian validitas, reliabilitas, serta pengujian Sobel untuk menguji hipotesis mediasi. Temuan analisis ditemukan keterlibatan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi. Selain itu, keterlibatan kerja positif mempengaruhi perilaku kewarganegaraan

organisasi. Hasil dari hasil ini, meningkatkan dukungan dari organisasi sehingga bisa melibatkan keterlibatan kerja karyawan serta berdampak memotivasi perilaku proaktif anggota staf di luar tanggung jawab rutin mereka. Penelitian ini memberi implikasi praktis bagi manajemen organisasi untuk meningkatkan motivasi karyawan bisa dirasakannya, sehingga bisa meningkatkan keterlibatan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Keterlibatan Organisasi ini memberi suasana lingkungan kerja secara produktif dan kolaboratif sehingga bisa berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

**Kata Kunci:** Persepsi Dukungan Organisasi; Keterlibatan Kerja; Organizational Citizenship Behavior

## PENDAHULUAN

Menurut Sutianingsih dan Handayani (2023), sumber daya manusia yakni salah satu faktor sumber daya bisa berpengaruh terhadap perkembangan suatu organisasi. Bahkan dengan bangunan dan peralatan terencana dengan baik, organisasi tanpa sumber daya manusia kompeten pasti tujuan organisasi tidak akan tercapai. Sumber daya manusia perusahaan yakni aset untuk menjalankan operasi dan mencapai tujuan; mereka yakni kekuatan pendorong berasal dari potensi manusia melekat dalam organisasi (Eko, 2018). Untuk mewujudkan tujuan organisasi dan memenuhi tujuannya, setiap perusahaan membutuhkan pekerja bisa beroperasi secara efisien dan mandiri. pasti, organisasi modern menghadapi peningkatan persaingan sebab mereka mengalami perkembangan sangat cepat setiap harinya. SDM sangat penting bagi setiap perusahaan atau organisasi jika mereka ingin berkontribusi pada pertumbuhan bisnis melalui ide dan perbuatan mereka. Secara tidak langsung, peningkatan sikap SDM di seluruh perusahaan mengharuskan semua departemen dan agensi memberi layanan terbaik sesuai dengan standar mereka sendiri (Pardede, 2023).

Menurut Wati dan Anisah (2021), "*Organisational Citizenship Behaviour*" (OCB) mengacu pada tindakan dilakukan karyawan melampaui kebutuhan esensial mereka dalam pekerjaan. OCB mengacu pada tindakan muncul dari rasa memiliki terhadap organisasi dan kepuasan didapat dari berkontribusi lebih banyak terhadap organisasi. Orang-orang dengan OCB secara alami merasa aman dalam pekerjaan mereka, mengabdikan pada atasan mereka, dan senang datang ke tempat kerja setiap hari. *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) yakni pendekatan pragmatis berorientasi pada perilaku. Tanpa individu ditemukan kewarganegaraan baik, organisasi akan kesulitan untuk berkembang atau bahkan bertahan (Robbins & Judge, 2008). Contoh *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB) yakni seorang karyawan dengan sukarela mengambil tanggung jawab tambahan di luar deskripsi pekerjaannya. Ketika karyawan bekerja lebih dari seharusnya, perusahaan akan menuai hasilnya. Perilaku kewarganegaraan organisasional secara signifikan mempengaruhi bisnis sebab bisa meningkatkan produktivitas, meningkatkan keseimbangan kehidupan kerja karyawan, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja perusahaan. Memiliki karyawan dengan *Organisational Citizenship Behaviour* tinggi bermanfaat bagi organisasi sebab meningkatkan kemungkinan organisasi untuk bisa beradaptasi dengan perubahan lingkungan internal dan eksternal (Setiawan & Sutanto, 2018).

Salah satu aspek mempengaruhi OCB yakni cara organisasi dipersepsikan. Persepsi organisasi yakni seberapa besar karyawan berpikir atasan mereka

peduli terhadap mereka dan pekerjaan mereka. Karyawan akan merasa berkewajiban untuk membalas jasa organisasi ketika ide-ide positif tertanam di benak mereka (Wati & Anisah, 2021). Perilaku kewargaan organisasional lebih tinggi di antara karyawan melaporkan tingkat *Perceived Organizational Support* tinggi. Ketika kesan positif terhadap perusahaan tertanam dalam pikiran karyawan, mereka akan merasa berkewajiban untuk membalasnya sebab hutang telah mereka lakukan. Tanggung Jawab Social Perusahaan Ketika karyawan memiliki kesan positif terhadap bantuan mereka terima dari organisasi mereka, mereka cenderung berusaha keras untuk membalas budi dan berkontribusi pada kesuksesan bisnis. Ketika karyawan memiliki kesan positif terhadap dukungan diberikan perusahaan mereka, mereka cenderung bertindak sebagai warga perusahaan baik dengan berusaha membalas budi dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Dukungan organisasi dirasakan memiliki dampak langsung dan substansial terhadap perilaku kewargaan organisasi, menurut penelitian (Kusuma et al., 2021).

Tingkat investasi karyawan dalam pekerjaan mereka yakni komponen lain bisa mempengaruhi tindakan OCB mereka. Pekerja sangat terlibat dalam pekerjaannya akan lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan memberi terbaik dalam pekerjaannya, pada akhirnya akan meningkatkan produktivitas perusahaan. Ketika pekerja berinvestasi dalam pekerjaan mereka, mereka akan lebih loyal terhadap perusahaan dan kecil kemungkinannya untuk keluar atas kemauan sendiri. Perusahaan dan organisasi akan lebih mungkin berhasil mencapai tujuan mereka jika karyawan mereka terlibat secara aktif. Pekerja terlibat sangat peduli dengan organisasi tempat mereka bekerja dan memberi terbaik untuk pekerjaan mereka (Yulia & Sanusi, 2021).

Penelitian Wahyuni dan Sulastri (2020) menemukan keterlibatan kerja dan perilaku kewargaan organisasional karyawan PT Padang Intermedia Pers dipengaruhi secara signifikan satu sama lain. Selain itu, sangat menarik untuk mengamati karyawan ditemukan sifat beragam ketika menjalankan tugas mereka. Hal ini disebabkan karyawan memiliki tanggung jawab dan peran kompleks dalam menjalankan kewajibannya, seperti bertanggung jawab atas keberhasilan tugas dan pengembangan nilai-nilai social dan moral; di sisi lain, karyawan hanya bertanggung jawab atas pencapaian tujuan organisasi.

## **LANDASAN TEORI**

Risiko rantai pasok layanan kesehatan manajemen didefinisikan sebagai proses mengidentifikasi, menilai, menurunkan risiko dan memantau risiko rantai pasok agar kualitas layanan terbaik tetap tersedia melalui proses integrasi rantai pasok (Senna et al., 2020).

### ***Organizational Citizenship Behavior***

Perilaku kewargaan organisasional (OCB) mengacu pada tindakan dilakukan karyawan di luar tugas pekerjaan reguler mereka berkontribusi pada kelancaran operasi bisnis (Rachmaningrum, 2019). Menurut Ruswati dkk. (2022), organisasi mempraktikkan perilaku kewargaan organisasional (OCB) atau perilaku peran ekstra melakukannya dengan cara tidak secara eksplisit diakui atau dikompensasi sistem penghargaan formal. Istilah "perilaku kewargaan organisasi" (OCB) mengacu pada upaya sukarela dilakukan karyawan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi organisasi, "di atas dan di luar"

persyaratan deskripsi pekerjaan mereka. Upaya-upaya ini tidak diakui secara resmi melalui sistem penghargaan. Sebagai sesuatu berasal dari dalam diri, OCB sulit untuk dipaksakan atau bahkan didorong (Sutanto & Setiawan, 2018). OCB juga merupakan “dorongan” melampaui kriteria kerja menurut undang-undang.

### **Faktor-Faktor Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior***

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (PKO) Hasil dari pengaruh kombinasi faktor internal individu dan faktor eksternal organisasi. Faktor internal yakni aspek psikologis seperti kepuasan kerja dan motivasi, sedangkan faktor eksternal mencakup aspek social seperti gaya kepemimpinan dan budaya organisasi (Wahyuni & Sulastri, 2020)

1. Faktor Internal mencakup
  - a. Kepuasan Kerja
  - b. Komitmen Organisasi
  - c. Kepribadian
  - d. Moral Karyawan
  - e. Motivasi
2. Faktor Eksternal
  - a. Gaya Kepemimpinan Demokratis
  - b. Kepercayaan pada Pimpinan
  - c. Budaya Organisasi

### **Indikator *Organizational Citizenship Behavior***

Indikator OCB mencakup lima aspek utama, yakni 1) altruism, 2) courtesy, 3) sportsmanship, 4) conscientiousness, dan 5) civic virtue (Wahyuni & Sulastri, 2020). Altruism merujuk pada kesediaan individu untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, terutama dalam situasi tidak biasa. Ini mencerminkan sikap mendukung dan berbagi beban kerja di luar tanggung jawab formal. Courtesy, di sisi lain, melibatkan perilaku bertujuan untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan, seperti berkomunikasi secara efektif dan menghormati batasan-batasan ada di tempat kerja.

Kemampuan seorang pekerja untuk mentoleransi keadaan *Perceived Organisational Support* kurang ideal di tempat kerja, seperti menanggung ketidaknyamanan atau kesalahan tanpa mengeluh, merupakan ukuran Sportsmanship mereka. Conscientiousness mengacu pada pelaksanaan tugas dan tanggung jawab melebihi apa diharapkan dari seorang individu, mencerminkan dedikasi dan perhatian terhadap pekerjaan. Terakhir, civic virtue mencakup dukungan pekerja terhadap fungsi-fungsi administratif dalam organisasi, ditemukan keterlibatan dan kepedulian terhadap kegiatan dan kebijakan organisasi secara keseluruhan.

### ***Perceived Organizational Support***

Istilah “*Perceived Organisational Support*” mengacu pada keyakinan karyawan atasannya menghargai usahanya dan peduli dengan kesejahteraannya (Ulifa et al., 2023). Di sisi lain, dukungan organisasi dirasakan mengacu pada keamanan psikologis seseorang di lingkungan di mana mereka bisa menjadi diri mereka sendiri tanpa takut akan pembalasan dari atasan atau rekan kerja (Yulia & Sanusi, 2021). Ketika pekerja merasa didukung atasannya, hal tersebut bisa berdampak besar pada sikap dan tindakan mereka, pada

akhirnya bisa menguntungkan perusahaan secara keseluruhan (Fairnandha, 2021).

Definisi berikut dari banyak ahli membawa kita pada kesimpulan "*Perceived Organisational Support*" yakni sejauh mana pekerja percaya atasan mereka menghargai dan mendukung mereka. Karyawan bisa melihat dedikasi perusahaan terhadap mereka melalui *Perceived Organisational Support*.

### **Dimensi *Perceived Organizational Support***

Dimensi *Perceived Organizational Support* yakni: (Eisenberger & Huntington, 2016)

1. Organisasi menghargai kontribusi karyawan.  
Seberapa besar perusahaan menghargai pekerjaannya dan kontribusi mereka di tempat kerja. Kontribusi diberikan karyawan, seperti pengajuan ide, sangat penting. Bagaimana perusahaan bereaksi dan menindaklanjuti saran tersebut setelah karyawan menyampaikannya.
2. Tujuan dan nilai karyawan organisasi bisa dipertimbangkan.  
Ketika membuat kebijakan memengaruhi karyawan atau terkait langsung dengan mereka, organisasi harus memikirkan mengapa kebijakan tersebut dibuat, memberi kesempatan terhadap pekerja untuk menyuarakan ide-ide mereka, dan kemudian mempertimbangkan pendapat mereka.
3. Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan karyawan.  
Perusahaan bisa ditemukan mereka peduli terhadap pekerjaannya dengan melakukan hal-hal seperti memastikan mereka memiliki peralatan mereka butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan baik dan dengan menawarkan asuransi kesehatan bagi mereka bekerja untuk mereka.
4. Pada saat dibutuhkan, perusahaan sangat ingin membantu karyawannya.  
Ketika dihadapkan pada kondisi sangat sulit atau ketika seseorang membutuhkan bantuan untuk melaksanakan tugas mereka dengan baik, organisasi siap membantu.
5. Organisasi peduli dengan kepuasan kerja karyawan.  
Tingkat kepuasan dimiliki para pekerja terhadap pekerjaan ditawarkan organisasi dipantau dan dievaluasi dengan seksama.
6. Perusahaan merayakannya bersama mereka. Keberhasilan organisasi secara langsung terkait dengan pekerjaan dilakukan para pekerjaannya. Orang-orang bekerja untuk perusahaan secara alami merasakan kebanggaan tersendiri.
7. Perusahaan berusaha keras untuk membuat pekerjaan karyawan mereka semenarik mungkin. Perusahaan secara konsisten berusaha untuk menumbuhkan lingkungan di mana karyawan antusias dan tidak pernah bosan dengan pekerjaan mereka.

### **Indikator *Perceived Organizational Support***

Terdapat tujuh indikator utama bisa digunakan untuk mengukur tingkat persepsi dukungan organisasi (POS) menurut Rahmayani dan Wikaningrum (2022). Pertama, organisasi dianggap memahami tujuan dan nilai-nilai personal karyawan, ditemukan seberapa baik organisasi menyelaraskan tujuannya dengan kebutuhan dan aspirasi individu karyawan. Kedua, perhatian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan mencerminkan komitmen terhadap kesehatan fisik dan mental serta keseimbangan kehidupan kerja-keluarga. Ketiga, kemampuan organisasi untuk memaafkan kesalahan terkait pekerjaan, dengan

syarat karyawan mengakuinya, ditemukan pendekatan mendukung dan tidak menghukum memungkinkan perbaikan dan pembelajaran dari kesalahan. Keempat, penghargaan terhadap pendapat dan masukan karyawan mengindikasikan adanya budaya menghargai kontribusi dan ide-ide karyawan dalam pengambilan kebijakan. Kelima, organisasi memanfaatkan potensi karyawan ketika ada kesempatan ditemukan dukungan dalam pengembangan karier dan pengakuan terhadap bakat individu. Keenam, bantuan organisasi terhadap karyawan menghadapi masalah memperlihatkan dukungan langsung dalam mengatasi tantangan pribadi atau profesional. Terakhir, dukungan khusus dari organisasi ketika karyawan memerlukan bantuan khusus menegaskan komitmen untuk memberi bantuan sesuai dengan kebutuhan individual, memperkuat rasa keterlibatan dan dukungan. Semua indikator ini bersama-sama menggambarkan bagaimana organisasi bisa membangun persepsi dukungan positif di antara karyawan, pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja mereka.

### **Work Engagement**

Karyawan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka lebih cenderung melakukan hal-hal seperti “mengatakan” (yakni, membanggakan perusahaan mereka terhadap rekan kerja dan pelanggan), “bertahan” (yakni, setia pada perusahaan mereka saat ini bahkan ketika ada kesempatan bekerja tempat lain lebih tinggi), dan “berusaha” (yakni, berusaha keras untuk membantu perusahaan agar berhasil (Ruswati et al., 2022). Seseorang dianggap terlibat secara emosional dan intelektual dalam pekerjaan mereka ketika mereka bisa mengabdikan diri sepenuhnya terhadap organisasi (Rachmaningrum, 2019; mengutip Lockwood, 2005). Optimisme, kepuasan, dan bekerja dari pusat mental jelas yakni karakteristik keterlibatan kerja menurut Schaufeli, Salanova, Roma, dan Bakker (2002).

Sejumlah definisi profesional mengarah pada kesimpulan sama: ketika pekerja terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka bisa mengekspresikan diri mereka sepenuhnya dan membuat komitmen substansial. Karyawan merasakan antusiasme, motivasi, kenyamanan, dan dukungan emosional dan intelektual dari rekan kerja di tempat kerja. Rahmayani dan Wikaningrum (2022) mengidentifikasi tiga tanda keterlibatan kerja: semangat, pengabdian, dan penyerapan. Keterlibatan kerja dibentuk terutama dua hal: kebutuhan pekerjaan dan sumber daya pekerjaan. Keterlibatan karyawan kuat bisa dicapai melalui penerapan praktik-praktik SDM sukses (Affandi & Sutioningsih, 2023; Rachmaningrum, 2019). Menurut Bakker, Arnold. B., dan Leiter (2004), tuntutan pekerjaan mencakup hal-hal seperti komponen fisik, psikologi, social, dan organisasi dari suatu pekerjaan membutuhkan pengerahan tenaga mental, emosional, dan fisik berkelanjutan.i.

### **Indikator Work Engagement**

*Work Engagement* memiliki karakteristik yakni: (Rahmayani & Wikaningrum, 2022)

1. *Vigor* (semangat)

*Vigor* yakni kondisi mental positif, di mana seseorang merasa bersemangat, antusias, dan berenergi dalam melakukan tugasnya. Selain itu, *vigor* juga tercermin dalam kegembiraan dan kepuasan dalam bekerja.

2. *Dedication*

*Dedication* bisa diartikan sebagai komitmen tinggi terhadap pekerjaan, ditunjukkan melalui antusiasme dan semangat dalam menyelesaikan tugas. Para pengurus akan merasa tertantang dan bangga dengan pekerjaan mereka, sehingga selalu berusaha memberi terbaik.

3. *Absorption* (penghayatan)

*Absorption* yakni kondisi di mana karyawan begitu fokus pada pekerjaannya sehingga waktu terasa berlalu dengan sangat cepat. Mereka merasa begitu asik dengan tugasnya sehingga tidak menyadari lamanya waktu telah berlalu.

**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menemukan bukti empiris mengenai pengaruh mediasi *Work Engagement* dalam pola hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Sampel terlibat dalam penelitian ini yakni karyawan sebanyak 50 orang. Pengambilan sampel mempergunakan teknik sensus. Teknik analisis data mempergunakan uji instrumen penelitian terdiri dari uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan uji hipotesis. Sedangkan untuk mengetahui signifikansi variable mediasi digunakan uji Sobel.

**HASIL PENELITIAN**

**Uji Validitas**

Temuan hasil dari perhitungan pengujian validitas variable uji validitas yakni:

**Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Variable**

<i>Perceived Organizational Support</i>	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
X 1	0,678**	0,279	Valid
X 2	0,817**	0,279	Valid
X 3	0,566**	0,279	Valid
X 4	0,806**	0,279	Valid
X 5	0,543**	0,279	Valid
X 6	0,390**	0,279	Valid
X 7	0,597**	0,279	Valid
<i>Work Engagement</i>			
Z 1	0,806**	0,279	Valid
Z 2	0,947**	0,279	Valid
Z 3	0,933**	0,279	Valid
<i>OCB</i>			
Y 1	0,749**	0,279	Valid
Y 2	0,847**	0,279	Valid
Y 3	0,633**	0,279	Valid
Y 4	0,660**	0,279	Valid
Y 5	0,769**	0,279	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, diketahui seluruh instrumen memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan seluruh data penelitian adalah valid. Data yang valid menunjukkan kualitas instrumen yang baik, di mana data merupakan jawaban responden secara benar. Selain itu, data yang valid menjelaskan kelayakan data untuk dianalisis.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Hasil Reliabilitas**

Variabel	alpha cronbach	Kriteria Nunnaly	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,761	0,60	Reliabel
<i>Work Engagement</i>	0,878	0,60	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	0,780	0,60	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024

Dari tabel 2. Ditemukan semua variable baik *Perceived Organizational Support*, *Work Engagement* dan *Organizational Citizenship Behaviour* yakni reliabel sebab mempunyai nilai alfa cronbach > 0,6 sehingga bisa dipergunakan untuk mengolah data selanjutnya.

## Uji Normalitas

Hasil dari uji normalitas Kolmogorov-Smirnov, data dianalisis ditemukan kesesuaian dengan distribusi normal. Nilai statistik uji sebesar 0,697 dan nilai signifikansi dua sisi sebesar 0,715 tidak memberi bukti cukup untuk menolak hipotesis null data berdistribusi normal pada tingkat signifikansi 5%.

## Path Analysis

### Analisis Persamaan 1 (Sub-Struktur 1)

Hasil dari model persamaan struktural pertama, diperoleh temuan yakni:

**Tabel 3. Hasil Analisis Persamaan 1 (Sub-Struktur 1)**

Variable	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	1,527	1,774		0,861	0,394	Tidak Signifikan
<i>Perceived Organizational Support (X)</i>	0,388	0,062	0,669	6,228	0,000	Signifikan
R	0,669					
R Square	0,447					
Adjusted R Square	0,435					
Sig. F	0,000					
F hitung	38,784					
F tabel	1,672					
Jumlah sampel	50					
t tabel	3,191					
α	0,05					

Sumber: data primer diolah, 2024

Analisis terhadap persamaan pertama menghasilkan persamaan berikut:

$$M = pmxX + pme_1$$

$$M = 0,669X + 0,553e_1$$

Koefisien regresi positif pada variable *Perceived Organizational Support* mengindikasikan hubungan positif dan signifikan antara variable tersebut dengan *Work Engagement*. Hal ini sejalan dengan hipotesis diajukan. Nilai F hitung jauh lebih besar dari F tabel, serta nilai signifikansi sangat kecil (0,000), ditemukan model regresi secara keseluruhan signifikan. Nilai R-kuadrat sebesar 0,447 mengindikasikan sekitar 44,7% varians *Work Engagement* bisa dijelaskan variable *Perceived Organizational Support*.

### Analisis Persamaan 2 (Sub-Struktur 2)

Hasil dari model persamaan struktural kedua, diperoleh temuan yakni:

**Tabel 4. Hasil Analisis Persamaan 2 (Sub-Struktur 2)**

Variable	B	Std. Error	Beta	t hitung	Sig	Keterangan
<i>Constant</i>	9,224	1,775		5,196	0,000	Signifikan
<i>Perceived Organizational Support (X)</i>	0,168	0,083	0,256	2,022	0,049	Signifikan
<i>Work Engagement (Z)</i>	0,566	0,143	0,569	4,497	0,000	Signifikan
R	: 0,764					
R Square	: 0,584					
Adjusted R Square	: 0,566					
Sig. F	: 32,975					
F hitung	: 3,159					
F tabel	: 50					
Jumlah sampel	: 2,012					
t tabel	: 0,05					
$\alpha$						

Sumber: data primer diolah, 2024

Analisis terhadap persamaan pertama menghasilkan persamaan berikut :

$$Y = \rho_{yx}X + \rho_{yz}Z + \rho_{ye}e_2$$

$$Y = 0,256X + 0,569Z + 0,416e_2$$

Hasil analisis ditemukan persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi dan tingkat keterlibatan kerja mereka mempunyai positif dan signifikan pengaruhnya terhadap perilaku kewargaan organisasi. Artinya, jika kita ingin meningkatkan perilaku proaktif karyawan di luar tugas utama mereka, salah satu caranya yakni dengan meningkatkan persepsi mereka akan dukungan organisasi dan juga tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

Model analisis digunakan juga sudah terbukti layak, sehingga kita bisa melanjutkan analisis lebih lanjut untuk melihat pengaruh masing-masing variable secara individual. Sekitar 58,4% variasi dalam perilaku kewargaan organisasi bisa dijelaskan persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja, sedangkan sisanya dipengaruhi faktor lain tidak termasuk dalam model ini

#### Nilai Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, dan Pengaruh Tidak Langsung

Hasil analisis mengenai seberapa besar pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi, baik secara langsung maupun melalui keterlibatan kerja sebagai faktor perantara:

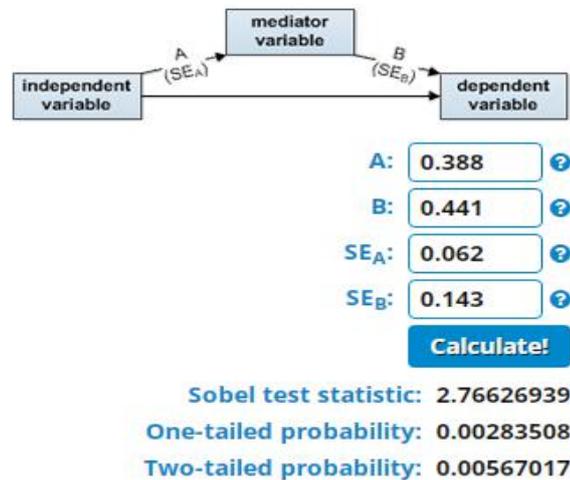
**Tabel 5. Nilai Koefisien Jalur, Pengaruh Langsung, Pengaruh Tidak Langsung, dan Total Pengaruh**

Variable	Koefisien Jalur	Pengaruh		
		Langsung	Tidak Langsung	Total
X terhadap Z	0,669	0,669	↓	0,669
X terhadap Y	0,256	0,256	0,669+0,569=1,238	1,662
Z terhadap Y	0,569	0,569	-	0,569
e1	0,553	0,553	-	0,553
e2	0,416	0,416	-	0,416

Sumber: Sumber: data primer diolah, 2024

## Pengujian Sobel

Menguji fungsi mediasi keterlibatan kerja dalam hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi adalah tujuan dari penelitian ini. Teori ini diuji dengan mempergunakan analisis mediasi dan uji Sobel. Temuan analisisnya yakni:



**Gambar 1. Pengujian Sobel**

Sumber: data primer diolah, 2024

Analisis mediasi mempergunakan uji Sobel ditemukan *Work Engagement* tidak terbukti sebagai mediator signifikan dalam hubungan antara *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Citizenship Behaviour*. Temuan ini mengindikasikan meskipun dukungan organisasi dan keterlibatan kerja keduanya penting, mekanisme menghubungkan keduanya dengan perilaku kewargaan organisasi mungkin lebih kompleks dan melibatkan variable-variable lain.

## Pembahasan

### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BKPPD Kabupaten Grobogan.**

Analisis hipotesis dilakukan dengan membandingkan statistik uji t diperoleh dari sampel dengan nilai kritis t ditentukan Hasil dari tingkat signifikansi. Alternatifnya, kita bisa membandingkan nilai probabilitas (p-value) dengan tingkat signifikansi. Tujuan utama dari pengujian ini yakni untuk mengevaluasi signifikansi pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara individual, serta untuk mengkonfirmasi kekuatan hubungan kausal dihipotesiskan dalam model jalur. Temuan hasil hitungan disajikan terbisa di tabel 4, ditemukan nilai t hitung sebesar 2,022 untuk “*Perceived Organisational Support*” secara statistik signifikan pada tingkat signifikansi  $p < 0,05$ . sebab itu, kami bisa menyimpulkan dengan yakin hipotesis 1 didukung. Secara statistik, bisa ditunjukkan “*Perceived Organizational Support*” memiliki dampak menguntungkan dan substansial terhadap “*Organisational Citizenship Behaviour*” Pegawai BKPPD Kabupaten Grobogan. Hasil analisis ditemukan koefisien jalur signifikan secara statistik. Temuan investigasi ini konsisten dengan penelitian telah dilakukan. Penelitian dilakukan Kusuma dkk. (2021) menemukan adanya korelasi kuat dan langsung antara “*Perceived Organisational Support*” dan “*Organisational Citizenship Behaviour*”.

“Perceived organizational” mengacu pada persepsi karyawan terkait seberapa besar organisasi menghargai upaya mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins & Judge, 2008). “Dukungan organisasi dirasakan yakni indikator bisa diandalkan untuk perilaku kewargaan organisasi.” Ketika karyawan merasakan dukungan konsisten dari organisasi, mereka lebih cenderung membalas dengan terlibat dalam perilaku kewargaan organisasi, membantu mengurangi ketidakseimbangan. Karyawan memiliki persepsi kuat terkait dukungan dari organisasi mereka cenderung ditemukan tingkat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi lebih tinggi. Ketika karyawan memiliki persepsi positif tertanam di benak mereka, mereka akan mengembangkan rasa terima kasih terhadap organisasi dan merasa terdorong untuk membalasnya. Demonstrasi “Perilaku Kewarganegaraan Organisasional” karyawan kemungkinan besar akan terjadi ketika mereka memiliki perasaan positif terhadap dukungan mereka terima dari organisasi. Hal ini sebab karyawan akan merasa cenderung untuk membalas perhatian organisasi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuannya.

#### **Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Work Engagement* karyawan BKPPD Kabupaten Grobogan.**

Hasil dari data di tabel 3, ditemukan nilai t untuk Perceived Organisational Support yakni 6.228, dengan tingkat signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05). Oleh sebab itu, kita bisa menyimpulkan hipotesis 2 terbukti. Hasil analisis statistik ditemukan adanya korelasi positif signifikan antara variable persepsi dukungan organisasi dan variable keterlibatan kerja pada pegawai BKPPD Kabupaten Grobogan. Koefisien jalur diperoleh dari analisis data mendukung hipotesis penelitian dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu dilakukan Fairnandha (2021) dan Wati & Anisah (2021), juga menyimpulkan dukungan organisasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan keterlibatan kerja karyawan. Selanjutnya, koefisien residual ( $e_1$ ) bisa dihitung sebagai akar kuadrat dari 1 dikurangi koefisien determinasi ( $R^2$ ), menghasilkan nilai 0,553. Varians residual dari variable Perceived Organisational Support tidak dijelaskan variable Work Engagement yakni sebesar 0,553.

Perceived Organisational Support mengacu pada evaluasi subjektif karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai usaha mereka dan memprioritaskan kesejahteraan mereka (Eisenberger & Huntington, 2016). Perceived Organisational Support yakni keyakinan komprehensif dimiliki karyawan individu atas evaluasi mereka terhadap kebijakan dan proses organisasi (Ismainar, 2015). Karyawan merasakan tingkat dukungan organisasi tinggi lebih mungkin untuk mengalami peningkatan keterlibatan kerja.

#### **Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BKPPD Kabupaten Grobogan.**

Temuan uji t untuk variable Keterlibatan Kerja, seperti disajikan di tabel 4, menghasilkan nilai t sebesar 4,497 dengan tingkat signifikansi (sig) sebesar 0,000, lebih kecil dari ambang batas telah ditentukan yakni 0,05. Bukti-bukti tersebut mendukung kesimpulan hipotesis 3 terbukti kebenarannya. Hasil analisis menyimpulkan Keterlibatan Kerja berpositif dan signifikan pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pegawai BKPPD Kabupaten Grobogan. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian dilakukan Wahyuni

dan Sulastri (2020) dan Riyanto dan Helmy (2020), menyatakan terdapat hubungan langsung dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan Organisational Citizenship Behaviour pada karyawan.

Organisational Citizenship Behaviour dipengaruhi Work Engagement. Ketika seorang karyawan memiliki Work Engagement kuat dan intens, maka hal tersebut akan memberi dampak besar terhadap kinerja organisasi. Hal ini sebab individu ditemukan tingkat kegembiraan dan perhatian tinggi terhadap pekerjaan mereka. Keterlibatan karyawan mendorong peningkatan loyalitas karyawan, sehingga mengurangi kecenderungan untuk keluar dari organisasi. Karyawan berkomitmen memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Karyawan terlibat memiliki komitmen tinggi dan memiliki rasa kesetiaan mendalam terhadap perusahaan.

Karyawan memiliki atribut beragam saat memenuhi tanggung jawab mereka, menarik sebab sifat tugas dan peran mereka rumit. Selain bertanggung jawab atas penyelesaian tugas, karyawan juga diharapkan untuk mewujudkan nilai-nilai social dan moral, serta bertanggung jawab penuh untuk mencapai tujuan organisasi.

***Work Engagement* memediasi pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* BKPPD Kabupaten Grobogan.**

Hipotesis 4 berusaha untuk menguji apakah Keterlibatan Kerja berperan sebagai mediator antara Perceived Organisational Support dan Organisational Citizenship Behaviour. Hasil dari hasil uji Sobel, nilai Z hitung (2,766) lebih besar dari nilai Z tabel (2,012) pada tingkat signifikansi 0,05 mengindikasikan adanya signifikansi secara statistik. Tingkat signifikansi sebesar 0,002 tidak relevan dalam konteks ini. Pengaruh tidak langsung dari Perceived Organisational Support terhadap Organisational Citizenship Behaviour yakni sebesar 0.986. Kesimpulan hasil temuan ini hipotesis 4 terbukti. Secara statistik, bisa ditunjukkan Perceived Organisational Support berpositif dan signifikan pengaruhnya terhadap Organisational Citizenship Behaviour (OCB) pada Pegawai BKPPD Kabupaten Grobogan, dengan Work Engagement sebagai pemediasi. Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dilakukan Wati dan Anisah (2021), Kusuma, Soni Kurniawan, dan Herawati (2021), serta Rahmayani dan Wikaningrum (2022). Penelitian-penelitian tersebut menyimpulkan Perceived Organisational Support berpengaruh signifikan terhadap Organisational Citizenship Behaviour, dengan Work Engagement sebagai mediator. Nilai koefisien residual ( $e^2$ ) dihitung sebagai akar kuadrat dari 1 dikurangi koefisien determinasi ( $R^2$ ), menghasilkan nilai 0,416. Nilai ini ditemukan jumlah varians dalam variable Perceived Organisational Support dan Work Engagement tidak dijelaskan variable Organisational Citizenship Behaviour.

Keterlibatan kerja mengacu pada kondisi mental individu positif dan intens dalam hubungannya dengan pekerjaan mereka, ditandai dengan semangat, pengabdian, dan penyerapan (Schaufeli & Bakker, 2004). Semangat didefinisikan sebagai keadaan memiliki energi melimpah dan ketabahan mental kuat saat bekerja, serta kecenderungan kuat untuk mendedikasikan diri pada suatu tugas dan bertahan meskipun ada tantangan. Dedikasi berkaitan dengan individu sangat terlibat dalam pekerjaan mereka dan mengalami rasa penting,

kegembiraan, motivasi, kepuasan, dan kesulitan dari pekerjaan mereka. Penyerapan didefinisikan sebagai keadaan di mana individu benar-benar fokus dan sangat terlibat dalam pekerjaan mereka. Akibatnya, waktu terasa cepat berlalu dan karyawan sulit untuk melepaskan diri dari tugas-tugas mereka.

Keterlibatan kerja yakni hasil dari evaluasi kognitif terkait kapasitas untuk memenuhi persyaratan berhubungan dengan pekerjaan dan terkait erat dengan persepsi diri seseorang. Keterlibatan mengacu pada proses di mana individu memotivasi dan memampukan diri mereka sendiri untuk mencapai tingkat kinerja tinggi dalam upaya profesional mereka. Selain itu, keterlibatan tidak hanya mencakup komponen kognitif tetapi juga emosi dan perilaku. May et al mengusulkan keterikatan bisa dianggap sebagai pendahulu dari keterlibatan kerja pada individu, di mana pengalaman tersebut diperoleh dari menjadi terbiasa dengan pekerjaan mereka.

## KESIMPULAN

Temuan dari hasil pengujian bisa disimpulkan yakni dampak dari Perceived Organisational Support terhadap Organisational Citizenship Behaviour, dengan Work Engagement merupakan faktor mediasi. Perceived Organisational Support memiliki dampak menguntungkan dan substansial terhadap Organisational Citizenship Behaviour. Dukungan Organisasi Dirasakan memiliki dampak langsung dan bermanfaat pada Perilaku Kewargaan Organisasi. Dukungan Organisasi Dirasakan memiliki dampak menguntungkan dan penting pada Keterlibatan Kerja. Dukungan Organisasi Dirasakan memiliki dampak langsung dan positif pada Keterlibatan Kerja. Keterlibatan kerja memberi dampak menguntungkan dan substansial terhadap perilaku kewargaan organisasi. Keterlibatan Kerja memiliki dampak langsung dan menguntungkan pada Perilaku Kewargaan Organisasi. Perceived Organisational Support berpengaruh terhadap Organisational Citizenship Behaviour, dan pengaruh ini dimediasi Work Engagement. Perceived Organizational Support berpengaruh secara tidak langsung dan positif terhadap Organisational Citizenship Behaviour melalui mediasi *Work Engagement*.

## DAFTAR PUSTAKA

- Affandi, A. R., & Sutioningsih. (2023). Peran Self Efficacy Dalam Meningkatkan Work Life Balance, *Work Engagement* Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekobis:Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 11(2), 186–193.
- Bakker, Arnold. B., Leiter, M. P. (2004). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Psychology Press.
- Eisenberger, R., & Huntington, R. (2016). *Perceived Organizational Support*. *Handbook of Employee Commitment*, 71(3), 333–345.
- Eko, W. S. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Fairandha, M. M. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support*, Job Demands, Dan Job Satisfaction Terhadap *Work Engagement*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920–930.
- Ismainar, H. (2015). *Manajemen Unit Kerja*. Deepublish.
- Kusuma, N. T., Soni kurniawan, I., & Herawati, J. (2021). Mediasi *Work Engagement* Pada *Perceived Organizational Support* Dirasakan Terhadap Job Satisfaction Dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis*,

- 18(2), 128–136.
- Pardede, P. (2023). Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Dengan Emotional Exhaustion dan Work-Family Conflict Sebagai Variable Mediasi Pada Perawat di Rumah Sakit Rujukan Covid-19. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 7(9), 15613–15632.
- Rachmaningrum, R. A. (2019). *Work Engagement sebagai Moderator Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior*. 10–19.
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis *Perceived Organizational Support*, Dukungan Atasan Dan *Work Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 71.
- Riyanto, D., & Helmy, I. (2020). Pengaruh Person Job Fit dan Job Crafting Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan *Work Engagement* sebagai Variable Intervening. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi (JIMMBA)*, 2(3), 426–433.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Ruswati, T. E., Hudayah, S., & Priyagus. (2022). Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Work Engagement* terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Status Kepegawaian sebagai Variable Moderasi. *JIMM: Jurnal Ilmu Manajemen Mulawarman*, 7(1), 1–25.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315.
- Sutanto, M., & Setiawan, R. (2018). Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Organizational Trust Sebagai Variable Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1), 1–10.
- Sutianingsih, S., & Handayani, R. (2023). Individual Characteristics in Path-Goal Theory to Increase Productivity. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 16(2), 142–151.
- Ulifa, O. N., Suci, R. P., & Mas, N. (2023). Dampak *Perceived Organizational Support* Dan Self Efficacy Pada Organizational Citizenship Behavior Serta Peran Mediasi Organizational Commitment (Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan). *JPDSH Jurnal Pendidikan Dasar Dan Social Humaniora*, 2(11), 1565–1584.
- Wahyuni, I., & Sulastri, S. (2020). Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan *Work Engagement* sebagai Variable Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Dan Wirausaha*, 2(1), 10.
- Wati, M. R., & Anisah, H. U. (2021). Pengaruh *Perceived Organizational Support* (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behavioral (OCB) Dengan Employee Engagement Sebagai Variable Mediasi (Studi Pada Karyawan Yayasan Ukhuwah Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 9(1), 142–155.
- Yulia, L., & Sanusi, F. (2021). *Perceived Organizational Support* dan Task Performance: Peran Mediasi *Work Engagement*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 117–125.