



**PENGARUH PERCIEVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR
DIMEDIASI JOB SATISFACTION PADA TENAGA HARIAN
LEPAS DI PUSAT PELATIHAN MANAJEMEN DAN
KEPEMIMPINAN PERTANIAN CIAWI BOGOR**

***EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT
(POS) ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
(OCB) MEDIATED BY JOB SATISFACTION IN NON
PERMANENT EMPOLYEE AT CENTER FOR AGRICULTURAL
LEADERSHIP AND MANAGEMENT TRAINING CIAWI
BOGOR***

Rizky Permana, S.Si.,MM.

Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan
Pertanian Jalan Raya Puncak Km 11, Ciawi, Bogor
(permanarizky31@gmail.com)

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support (POS)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* yang dimediasi oleh *job satisfaction*. Responden dalam penelitian ini adalah 68 Tenaga Harian Lepas Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor. Untuk menguji hipotesis menggunakan *Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM)* dengan bantuan Smart PLS 2.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : 1) terdapat pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dan 2) *job satisfaction* terbukti sebagai variabel mediasi pada pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational*

Abstract

The aim of this research is to analyze the effect of perceived organizational support (POS) on organizational citizenship behavior (OCB) mediated by job satisfaction. The respondents of this research were 68 THL - employees of Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi Bogor. To testing the



hypotheses using Partial Least Square – Structural Equation Model (PLS-SEM) was conducted using Smart PLS 2.0. The result showed that 1) there was a positive effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and 2) job satisfaction was confirmed as a mediating variable on the effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Citizenship*

1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era revolusi industri keempat atau biasa disebut era industri 4.0 yang saat ini terjadi yang ditandai dengan robotisasi dan digitalisasi, memerlukan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang unggul agar dapat bersaing dalam era perubahan yang sudah dimulai. Perubahan tersebut harus dimulai dari perubahan sumber daya manusia yaitu sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus, pembentuk proses serta budaya yang secara bersamaan meningkatkan kemampuan perubahan organisasi (Ulrich, 1998). Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik menjadikan organisasi memiliki kekuatan untuk menghadapi persaingan (Cusway, 2002). Peran sumber daya manusia yang baik juga diharapkan dapat meningkatkan kinerja organisasi dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Seiring dengan era industri 4.0 dan perubahan-perubahan pesat pada kondisi ekonomi menyebabkan semakin ketatnya persaingan di semua bidang, termasuk bidang pendidikan dan pelatihan. Suprihanto (1988) mendefinisikan pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses pembinaan pengertian dan pengetahuan terhadap kelompok fakta, aturan serta metode yang terorganisasikan dengan megutamakan pembinaan, kejujuran dan ketrampilan.

Ditengah persaingan yang terus meningkat ini, Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian (PPMKP) Ciawi – Bogor sebagai suatu lembaga pelatihan dibawah koordinasi Badan Penyuluhan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pertanian Kementerian Pertanian dituntut untuk meningkatkan mutu pelayanan agar tidak kalah bersaing dengan lembaga pelatihan lainnya. Menyediakan mutu pelayanan yang berkualitas merupakan kunci penting semua bisnis terutama untuk industri jasa. Kepuasan pelanggan merupakan kunci berhasil dan tidaknya suatu bisnis. PPMKP merupakan lembaga pelatihan milik pemerintah yang bergerak dibidang jasa, sehingga mutu pelayanan merupakan kunci untuk mendapatkan pelanggan yang loyal.

Untuk mendukung tujuan tersebut, PPMKP selain memiliki karyawan dengan status PNS juga merekrut tenaga harian lepas (THL) untuk mendukung kinerja para PNS dan meningkatkan pelayanan di PPMKP. Peran para THL ini tidak bisa dikesampingkan dalam proses pelayanan dan pemberian jasa di PPMKP. Dengan jumlah lebih dari 50 orang, mereka sangat berperan dalam menjaga kualitas pelayanan jasa. Mulai dari peran sebagai administrasi hingga sebagai tenaga bantu yang bersifat fisik seperti petugas kebersihan dan kemandirian. Sangat tingginya peran dan pengaruh para THL disini menjadikan kualitas dan kemampuan mereka dalam mendukung pelayanan PPMKP harus diperhatikan.

Salah satu ciri dari karyawan yang berkualitas selain melakukan tugas utamanya juga menunjukkan perilaku kewargaaan atau *Organizational Citizenship*



Behavior (OCB). OCB merupakan kontribusi positif individu terhadap organisasi yang melebihi tugas dan fungsi di tempat kerja. Organ (dalam Jahangir *et al*, 2004) mengungkapkan bahwa organisasi akan dapat bertahan atau berhasil jika anggotanya memiliki OCB atau berperilaku sebagai anggota organisasi yang baik dengan terlibat dalam segala macam perilaku positif. Salah satu dampak positif OCB menurut Garay (2006) adalah mampu meningkatkan efektifitas dan kesuksesan organisasi.

Isu utama dalam pemenuhan tugas sebagai seorang THL adalah ketidakadaan sikap dan perilaku OCB dikalangan THL terhadap pekerjaan diluar tanggung jawab mereka. Gaji yang pas – pasan, ketidakpastian status hingga minimnya kesejahteraan dalam hal fasilitas perlingungan kesehatan maupun perhatian pemerintah menjadikan pada THL bekerja hanya sesuai dengan apa yang menjadi tugas mereka. Hal ini menjadikan efektifitas dan kesuksesan organisasi kurang didukung dengan keberadaan mereka.

Keyakinan akan adanya dukungan dari organisasi yang diberikan kepada karyawan menjadikan karyawan termotivasi untuk menampilkan OCB. Semakin tinggi kepuasan kerja semakin karyawan ingin berperilaku melebihi tuntutan tugas apabila dibutuhkan. Karyawan yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam OCB.

1.2. Tujuan

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan THL di PPMKP Ciawi - Bogor
2. Untuk menguji dan menganalisis variable mediasi *job satisfaction* terhadap pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan THL di PPMKP Ciawi - Bogor

II. METODE PENELITIAN

2.1 Bahan dan Alat

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 68 orang Karyawan THL PPMKP Ciawi. Hal ini sudah memenuhi syarat bahwa untuk penelitian survei minimum adalah 30 orang (Gay dan Diehl 1992). Sampel diambil dengan teknik non probabilitas, yakni *purposive sampling*. Pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan penyesuaian diri dengan kriteria penelitian tertentu sehingga dapat meningkatkan ketepatan sampel (Cooper dan Emory, 1995). Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden minimal telah bekerja 2 tahun yang telah bekerja secara terus menerus selama minimal 2 tahun atau lebih.. Alasan digunakan kriteria tersebut diharapkan responden telah mengenal secara detail tentang organisasi dan kebijakan dari organisasi serta mampu memberikan persepsi baik persepsi organisasi maupun atasan mereka.

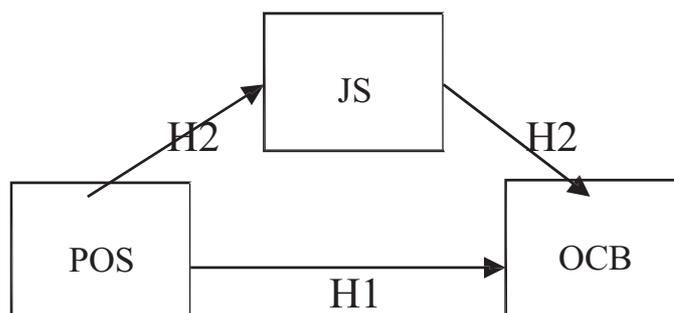
2.2 Metode Penelitian

Penelitian ini memasukkan teori tentang OCB seorang karyawan terhadap organisasi yang saat ini menjadi tempat bekerja. Penekanan OCB dalam penelitian ini adalah OCB yang bersifat positif dimana akan mendukung kinerja organisasi. Beberapa penelitian terdahulu telah membahas hubungan antara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behavior*. Piercy *et al*.



(2006) melakukan penelitian pada sales perusahaan direktori komersial, dengan hasil ada pengaruh positif antara POS dengan OCB. Begitu juga hubungan *job satisfaction* dengan *organizational citizenship behavior* yang dilakukan oleh Murphy *et al.* (2002), pada karyawan yang bekerja dibidang *humanservice* di Southern Metropolitan, Melbourne dengan hasil dari penelitian ini adalah *job satisfaction* berhubungan positif signifikan dengan OCB.

Dengan mendasarkan pada rumusan masalah, teori dan kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah: (a) ada pengaruh POS terhadap OCB, (b) JS memediasi pengaruh dominan POS terhadap OCB



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Dalam penelitian ini digunakan tiga variabel penelitian yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai variabel terikat (Y), *percieved Organizational Support* (POS) sebagai variabel bebas (X) dan *Job Satisfaction* (JS) sebagai variabel *intervening* (Z) Adapun OCB terdiri dari 5 indikator yaitu *Altruism* (perilaku menolong), *Conscientiousness* (kepatuhan), *Sportmanship* (sportifitas), *Courtesy* (kesopanan), dan *Civic Virtue* (tanggung jawab sebagai anggota organisasi). Masing – masing indikator memiliki 2 item pernyataan sehingga memiliki total 10 item pernyataan. Variabel OCB diukur menggunakan modifikasi kuesioner yang disusun oleh Podsakoff *et al.* (dalam Organ *et al.*, 2006) dengan 4 skala likert. POS terdiri dari dua item pernyataan. Skala POS disusun dengan mengalih bahasakan dan memodifikasi *Survey Perceived Organizational Support* (SPOS) yang dikemukakan oleh Eisenberger *et al.* (1986) dan SPOS tersebut masih digunakan sampai sekarang. POS diukur menggunakan kuesioner yang dikembangkan oleh Eisenberger (1984) dengan modifikasi 4 skala likert. Sedangkan variabel JS memiliki 7 indikator yaitu *Pay*, *Supervision*, *Contingent Reward*, *Operating Procedures*, *Co-Workers*, *Nature of Work*, dan *Communication*. Masing-masing indikator terdiri dari dua item pertanyaan sehingga jumlah keseluruhan item untuk variabel JS adalah 14 item.

Skala pengukuran dalam penelitian ini adalah skala ordinal. Model skala Likert digunakan dengan empat jawaban, yaitu: (SS) sangat setuju skor 4, (S) setuju skor 3, (TS) tidak setuju skor 2, dan (STS) sangat tidak setuju skor 1. Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini memang menggunakan skala ordinal, tetapi menurut Sugiyono (1999) data ordinal yang menggunakan teknik skala Likert adalah data interval karena dianggap memiliki jarak yang sama. Jenis data yang digunakan adalah data primer diperoleh melalui daftar pertanyaan yang telah diisi oleh responden dan data sekunder dari catatan dan data organisasi. Subjek penelitian adalah karyawan THL di PPMKP Ciawi.

Dalam penelitian ini sampel yang diambil adalah sebanyak 68 orang. Hal ini sudah memenuhi syarat bahwa untuk penelitian survei minimum adalah 30 orang



(Gay dan Diehl 1992). Sampel diambil dengan teknik non probabilitas, yakni *purposive sampling*. Pengambilan sampel didasarkan pada pertimbangan penyesuaian diri dengan kriteria penelitian tertentu sehingga dapat meningkatkan ketepatan sampel (Cooper dan Emory, 1995). Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah responden minimal telah bekerja 2 tahun yang telah bekerja secara terus menerus selama minimal 2 tahun atau lebih.. Alasan digunakan kriteria tersebut diharapkan responden telah mengenal secara detail tentang organisasi dan kebijakan dari organisasi serta mampu memberikan persepsi baik persepsi organisasi maupun atasan mereka. Kuesioner yang dikembalikan adalah 68 kuesioner, sehingga tingkat responsnya sebesar 100%. Kuesioner yang dijawab lengkap 68 kuesioner dan layak untuk dianalisis. Model analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh adalah analisis *Partial Least Square - Structural Equation Model* (PLS-SEM) dengan program Smart PLS 2.0.

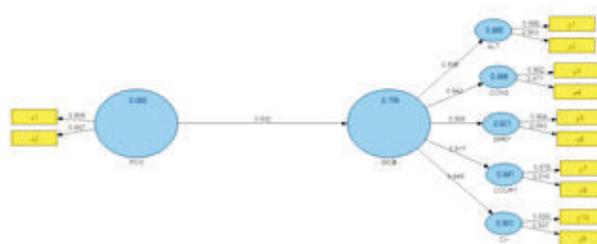
III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

3.1.1. POS – OCB

Pemodelan PLS – SEM dalam penelitian ini dilakukan dengan dua tahap. Tahap pertama untuk mengetahui pengaruh langsung POS dengan OCB. Untuk mengetahui pengaruh tersebut terlebih dahulu dilakukan evaluasi terhadap *Goodness Fit of Data* baik pada *outer model* maupun pada *inner model*.

Evaluasi pertama dilakukan pada *outer model* POS terhadap OCB. Evaluasi model pengukuran terdiri dari tiga jenis yaitu uji validitas konvergen, uji validitas diskriminan dan uji reliabilitas komposit. Pengujian validitas untuk indikator reflektif dapat dilakukan dengan menggunakan korelasi antara skor indikator dengan skor konstraknya. Pengukuran dengan indikator reflektif menunjukkan terdapat perubahan pada suatu indikator dalam suatu konstruk apabila indikator lain pada konstruk yang sama berubah. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2012), suatu kolerasi dapat dikatakan memenuhi validitas konvergen apabila memiliki nilai *loading* sebesar lebih besar dari 0,5. Output menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Sehingga indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini telah memenuhi validitas konvergen (*convergent validity*).



Gambar 2.
Hasil *Outer Loading* Sumber : Data Diolah, 2019



Tahap selanjutnya yaitu uji validitas diskriminan. Pada indikator reflektif perlu dilakukan pengujian validitas diskriminan (*discriminant validity*) dengan membandingkan nilai pada tabel *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai nilai *loading factor* tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan nilai *loading factor* kepada konstruk lain

Tabel 1 Cross Loading

	POS	OCB
x1	0.905	0.783
x2	0.887	0.724
y1	0.675	0.807
y2	0.728	0.870
y3	0.738	0.886
y4	0.624	0.779
y5	0.669	0.833
y6	0.707	0.794
y7	0.556	0.744
y8	0.751	0.894
y9	0.796	0.899
y10	0.802	0.878

Sumber : Data Diolah, 2019

Tahap terakhir dari uji evaluasi model pengukuran yaitu Uji Reliabilitas. Sarwono dan Narimawati (2015) menyatakan bahwa suatu variabel laten dapat dikatakan mempunyai realibilitas yang baik apabila nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,7 dan nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,7.

Tabel 2. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
OCB	0.960	0.953
POS	0.891	0.755

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel 2 menunjukkan bahwa seluruh variabel-variabel laten yang diukur dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang lebih besar dibandingkan dengan 0,7 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel laten reliabel. Evaluasi kedua untuk mengetahui pengaruh POS terhadap OCB adalah pada *inner model*. Evaluasi model struktural pada SEM dengan PLS dilakukan dengan melakukan uji *R-squared* (R2) melalui estimasi koefisien jalur. Nilai *R-squared* (R2) dipergunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen. Menurut Chin (1998) dalam Ghazali (2012), hasil R2 sebesar 0,67 mengindikasikan bahwa model dikategorikan baik. Hasil pengolahan data nilai R2 penelitian ini sebesar 0.709 yang berarti memiliki nilai lebih besar dari 0.67. Maka dapat dikatakan pemodelan yang dibentuk dikategorikan sebagai model yang baik.



Setelah dilakukan evaluasi terhadap *Outer Model* dan *Inner Model* maka dilakukan pengujian hipotesis pertama. Uji signifikansi pada model SEM dengan PLS bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian hipotesis dengan metode SEM PLS dilakukan dengan cara melakukan proses *bootstrapping* sehingga diperoleh hubungan pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Signifikansi

	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Error (STERR)</i>	<i>T Statistics (O/STERR)</i>
POS -> OCB	0.8421	0.0408	20.6227

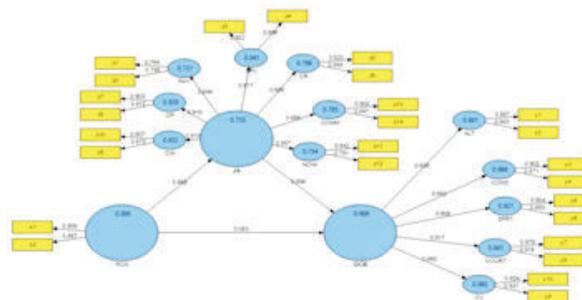
Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil *output* Tabel 3 bahwa T statistik sebesar $20.6227 > T\text{-tabel}$ (1,96). Chin (1998) dalam Ghazali (2012) menyatakan bahwa apabila T Statistik $> 1,96$ maka pemodelan tersebut dinyatakan memiliki pengaruh signifikan. Nilai *original sample estimate* menunjukkan nilai positif sebesar 0,8421 yang menunjukkan bahwa arah hubungan variabel Pengaruh POS (X) terhadap variabel OCB (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis 1 pada penelitian diterima. Artinya, dalam penelitian ini variabel laten POS dan indikator-indikatornya berpengaruh terhadap variabel laten OCB (Y) dengan indikator-indikatornya secara signifikan.

3.1.2. POS – JS – OCB

Untuk pemodelan kedua dilakukan langkah yang sama dengan evaluasi outer dan inner model. Dari evaluasi outer model didapatkan bahwa semua memiliki nilai yang masuk kedalam kategori memenuhi. Sedangkan untuk uji validitas diskriminan juga didapatkan bahwa semua memiliki nilai lebih besar jika dibandingkan dengan nilai *loading factor* kepada konstruk lain.

Tahap terakhir dari uji evaluasi model pengukuran yaitu Uji Reliabilitas. Hasil pengujian disajikan menunjukkan nilai CR dan *Cronbachs Alpha* memenuhi kriteria realibilitas. Sama seperti model pertama, untuk pemodelan mediasi ini juga dilakukan uji evaluasi terhadap *inner model*. Dari hasil evaluasi inner model didapatkan bahwa pemodelan memiliki nilai *r square* 0,952 untuk JS dan 0,960 untuk OCB yang memiliki nilai lebih dari 0,67 yang berarti nilai pemodelan baik.



Gambar 3. Hasil *Outer Loading*

Sumber : Data Diolah, 2019



Tabel 4. Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Composite Reliability	Cronbachs Alpha
JS	0.953	0.945
OCB	0.959	0.953
POS	0.890	0.755

Sumber : Data Diolah, 2019

Untuk pemodelan mediasi, uji signifikansi dan uji hipotesis menggunakan metode sobel. untuk lebih mengetahui signifikansi pengaruh tidak langsung kualitas pesan terhadap tingkat preferensi, digunakan uji Sobel Test. Metode ini dinilai lebih mempunyai kekuatan secara statistik daripada metode formal lainnya termasuk pendekatan Baron dan Kenny (Preacher dan Hayes, 2004). Uji sobel ini akan dilakukan secara online dengan bantuan lama www.quantpsy.org. Hasil dari perhitungan sobel test online sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Sobel Test

Input:			Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.868	Sobel test:	12.61897008	0.06176922	0
b	0.898	Aroian test:	12.61349602	0.06179603	0
s _a	0.028	Goodman test:	12.62445128	0.06174241	0
s _b	0.065	Reset all	Calculate		

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 12.1, karena nilai z yang diperoleh > 1.96 Chin (1998) dalam Ghazali (2012) dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa JS mampu memediasi hubungan pengaruh POS terhadap OCB.

3.2 Pembahasan

Dari hasil pengujian hipotesis pertama jelas menunjukkan bahwa temuan penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya. Melbodi & Zarandi (2014) melakukan penelitian yang berjudul *The Relationship between Perceived Organizational Supports with Organizational Citizenship Behavior on Yazd Province Youth and Sport Employees*, pada karyawan Kantor Pemuda dan Olah Raga Yazd, hasil penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara POS dengan OCB. Jika seorang karyawan memiliki persepsi bahwa organisasi sangat mendukung dalam pekerjaan maka akan dengan suka rela akan melakukan suatu pekerjaan di luar kewajibannya, hal ini terjadi karena ia merasa dihargai sebagai makhluk sosial sehingga akan memberikan timbal balik dengan cara berkontribusi dalam setiap kesempatan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Jebeli & Eterbarian (2015) yang melakukan penelitian berjudul *Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior*, pada karyawan Kantor Wali Kota dimana hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan positif yang signifikan antara POS dengan OCB.

Sedangkan dari hasil pengujian hipotesis kedua tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik *perceived organizational support* maka kemudian dapat



mempengaruhi *job satisfaction* sehingga meningkatkan *OCB* pada karyawan THL di PPMKP Ciawi. Apabila karyawan memiliki persepsi yang baik atas dukungan dari organisasi kemudian mereka puas terhadap pemberian dan dukungan tersebut maka sesuai dengan teori pertukaran sosial maka karyawan berusaha membalas hal tersebut dengan menampilkan *OCB* di tempat kerja.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

4.1 Kesimpulan

1. Berdasar pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel *POS* (X) memiliki pengaruh secara langsung terhadap *OCB*
2. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel *JS* (Z) memediasi sebagian (*partially mediated*) pengaruh *POS* (X) terhadap *OCB* (Y). Sebab setelah ketiga syarat pengujian mediasi terpenuhi, kemudian peneliti membandingkan pengaruh *POS* (X) terhadap *OCB* (Y) 3. Hasilnya pengaruh *POS* (X) terhadap *OCB* (Y) melemah yang berarti ada pengaruh mediasi (*partially mediated*) variabel *JS*.

4.2 Saran

1. Bagi penelitian selanjutnya mengenai subjek penelitian dapat dilakukan dengan menambah jumlah responden yang tidak hanya karyawan THL saja, tapi juga untuk PNS
2. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu untuk menemukan anteseden apa yang mempengaruhi timbulnya *OCB* pada karyawan PPMKP Ciawi seperti budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian, maupun kualitas interaksi atasan dan bawahan, sehingga dapat menjadi masukan menyeluruh untuk peningkatan kinerja di PPMKP Ciawi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, untuk mengurangi adanya *social desirability* sebaiknya variabel *OCB* bisa dinilai juga oleh atasan, dengan menggunakan kuesioner berpasangan yang diisi oleh atasan dan karyawan itu sendiri, sehingga kemungkinan memberikan hasil yang lebih objektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Z.A., & Yekta, Z.A. 2010. Relation between Perceived Organizational Support, Leadership Behavior, and Job Satisfaction: An Empirical Study in Iran. *Intangible Capital*, Vol. 6, No. 2, 162-184
- Arshadi, N. 2011. The Relationship of Perceived Organizational Support with Organizational Commitment, In-role Performance, and Turnover Intention : Mediating role of felt Obligation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol. 30, No.-, 1103-1108.
- Aselage, J., Eisenberger, R. 2003. Perceived Organizational Support and Psychological Contracts: A Theoretical Integration. *Journal of Organizational Behavior; J.Organiz. Behave*, 24, 491-509.
- Bukhari, Z.U. 2008. Key Antecedent of Organizational Citizenship Behavior (OCB) in the Banking Sector of Pakistan. *International Journal of Business and Management*, Vol. 3, No. 12, 170-179.
- Colakoglu, U., Culha, O., dan Atay, H. 2010. The Effects Of Perceived Organisational Support On Employees' Affective Outcomes: Evidence From The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*, Vol. 16, No. 2, 125-150.



- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., dan Rhoades, L. 2002. Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 3, 565–573.
- Eisenberger, R. 1984. *Format for the 8-item Survey of Perceived Organizational Support*. Diakses : <http://classweb.uh.edu/eisenberger/wpcontent/uploads/sites/21/2015/04/POS8>.
- Eisenberger, R., Aselage, J., Sucharski, I. L., & Jones, J. R. (2004). Perceived Organizational Support. In J. Coyle-Shapiro, L. Shore, & S. Taylor, & L. Tetrick (Eds.). *The employment relationship: Examining psychological and contextual perspectives*. Oxford: Oxford University Press.
- Foote, D.A., & Tang, T.L. 2008. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Management Decision*, Vol. 46, No. 6, 933-947.
- Ghozali, Imam. 2012. *Structural Equation Modeling ,MetodeAlternatif dengan Partial Least Square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R.A. 2003. *Behavior in Organizations. Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jearsey: Practice Hall.
- Gyekye, S.A., & Haybatollahi, M. 2015. Organizational Citizenship Behaviour: An Empirical Investigation of the Impact of Age and Job Satisfaction on Ghanaian Industrial Workers. *International Journal of Organizational Analysis*, Vol 23, No. 2, 285-301.
- Huang, C.C., You, C.S., & Tsai, M.T. 2012. A Multidimensional Analysis of Ethical Climate, Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Organizational Citizenship Behaviors. *Nursing Ethics*, Vol 19, No. 4, 513-529.
- Jahangir, N., Akbar, M.M., & Haq, M. 2004. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*. Vol. I, No. 2, 75-85.
- Jebeli, M. J., & Eterbarian, A. 2015. Perceived Organization Support and Organizational Citizenship Behavior. *MAGNT Research Report*, Vol. 3, No. 4, 153-158.
- Kincki, A., & Kreitner, R. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Kincki, A., & Kreitner, R. 2010. *Organizational Behavior Ninth Edition*. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Krishnan, J., & Mary, V.S. 2012. Perceived Perceived Organisational Support – an Overview On Its Antecedents and Consequences. *International Journal of Multidisciplinary Research*, Vol. 2, No. 4, 1-13.
- Luthans, F. 1998. *Organizational Behavior: Eight Edition*. New York: Mc.Graw Hill.
- Mehboob, F., dan Bhutto, N. A. 2012. Job Satisfaction as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior A Study of Faculty Members at Business Institutes. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*, Vol 3, No 9 (January).
- Miao, R.-T. 2011. Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 105-127.
- Olorunsola, E.O. 2013. Job Satisfaction and Its Predictive Measures on Job Satisfaction of Administrative Staff in South West Nigeria Universities. *European Scientific Journal*, Vol. 9, No. 23, 167-174.



- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & MacKenzie S.P. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., dan Bachrach, D. G. 2002. Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, Vol. 26, No. 3, 513–563.
- Rastgar, A.A., Firuzjayan, A.A., dan Firuzjayan, A. 2014. A Survey of the Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior with Mediating Role of Affective Commitment (Case Study: Shafa Private Hospital of Sari City). *International Journal Of Economy, Management and Social Sciences*. Vol.3, No.12 (Desember) 2014, 810-815.
- Rhoades, L., dan Eisenberger, R. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, No. 4, 698–714.
- Robbins, S.P., dan Judge, T. A. 2015. *Perilaku organisasi*. Diterjemahkan oleh RatnaSaraswaty. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. 2005. *Organizational Behavior Eleventh Edition*. New Jersey: Pearson Prentice Hall
- Robbins, S.P., & Judge, T. 2007. *Perilaku Organisasi* Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, S.S., & Soeroso, A. 2001. Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian. *Jurnal Siasat Bisnis*, Vol.1, No. 6, 21-37.
- Spector, P.E. 1985. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. *American Journal of Community Psychology*, Vol. 13, No. 6, 693-713.
- Spector, P.E. 2006. *Industrial and Organizational Psychology*. Florida: John Wiley & Sons, INC.
- Subejo, Troena, E. A., Thoyib, A., & Aisjah, S. 2013. The Effect of Organizational Commitment and Organization Identify Strenght to Citizenship Behavior (OCB) Impact on Fire Department and Disaster Employee Performance in Jakarta Indonesia. *Journal of Business and Management*, Vol. 10, No. 3, 30-36.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Taghinezhad, F., Safavi, M., Raiesfar, A., & Yahyavi, S. 2015. Antecedents of Organizational Citizenship Behavior among Iranian Nurses: a Multicenter Study. *BMC Reseach Notes*, Vol. 8, No. 547, 1-8.

