
**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* (POS) TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) DENGAN *AFFECTIVE
COMMITMENT* SEBAGAI VARIABEL PEMEDIASI PADA KARYAWAN PERUM
BULOG DIVRE KALSEL WILAYAH BANJARMASIN**

Dina Rosiana¹ 

¹⁾Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lambung Mangkurat, Banjarmasin.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisa pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), (2) mengetahui dan menganalisa pengaruh POS terhadap *Affective Commitment*, (3) mengetahui dan menganalisa pengaruh *Affective Commitment* terhadap OCB, dan (4) untuk mengetahui dan menganalisa apakah *Affective Commitment* sebagai pemediasi antara POS dengan *Organizational Citizenship Behaviour* OCB karyawan Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* dan teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner. Sampel yang diteliti adalah karyawan Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin yang berjumlah 61 orang. Hasil analisis dari keempat hipotesis menunjukkan bahwa (1) POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, (2) POS memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment*, (3) *Commitment Affective* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dan (4) dengan analisis jalur menunjukkan bahwa *Affective Commitment* bukan pemediasi antara pengaruh POS dengan OCB karyawan Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behaviour.*

Abstract

This study aims to (1) identify and analyze the effect of Perceived Organizational Support (POS) to Organizational Citizenship Behaviour (OCB), (2) identify and analyze the effect of POS to Affective Commitment, (3) identify and analyze the effect of Affective Commitment to OCB, and (4) identify and analyze the Affective Commitment mediate the effect between POS on OCB in Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin. This research uses explanatory research and data collection techniques using questionnaires. That the samples in this studied are 61 employees of Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin. The results of analysis of the four Hypotheses prove that (1) POS has positive and significant effect on the OCB, (2) POS has positive and significant effect on the Affective Commitment, (3) Affective Commitment has positive and significant effect on the OCB, and (4) with path analysis indicate Affective Commitment not as a mediate between the POS to OCB in Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Affective Commitment, Organizational Citizenship Behaviour.*

 Alamat surat elektronik penulis, e-mail: dina_r17@gmail.com

PENDAHULUAN

Perilaku kewargaan terhadap organisasi atau disebut juga *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1988 dan terus berkembang hingga sekarang. OCB merupakan raga kewargaan anggota organisasi terhadap organisasinya, perilaku OCB dapat dilihat pada sikap atau perilaku yang diperankan oleh warga organisasinya seperti peran lebih dari sekedar apa yang diwajibkan dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan secara formal atau dengan kata lain perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan atau bukan bagian dari deskripsi pekerjaan. OCB merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

OCB merupakan perilaku diluar deskripsi kerja yang sudah ditetapkan pihak organisasi, namun memiliki dampak yang positif bagi organisasi. Sehingga dapat dikatakan bahwa OCB merupakan kemampuan dan sikap seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya ditempat kerja yang kontribusinya melebihi harapan dari organisasi.

OCB bukan suatu keharusan yang diwajibkan organisasi untuk kepentingan organisasi itu sendiri, melainkan perilaku yang bersifat sukarela dan dipilih sendiri oleh karyawan tanpa mengharapkan imbalan maupun penghargaan dari perusahaan. Perilaku OCB sangat penting untuk pelayanan dan meningkatkan kesuksesan perusahaan namun masih banyak perusahaan yang tidak mengetahui hal tersebut.

Menurut Organ, Podsakof & Mackenzie (2006:297) menyatakan bahwa terdapat tujuh dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yaitu (1) *Helping Behaviour*, (2) *Organizational Compliance*, (3) *Civic Virtue*, (4) *Sportmanshi*, (5) *Individual Initiative*, (6) *Organizational Lotyalty* dan (7) *Self Development*.

OCB dapat meningkatkan produktifitas rekan kerja (Fauziyah, 2010) karena dengan adanya bantuan yang diberikan oleh karyawan kepada rekan kerjanya dapat mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya. Hal ini akhirnya dapat meningkatkan produktifitas karyawan lain. Selain itu OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan karena

para karyawan secara aktif dan saling berpartisipasi pada pertemuan sehingga membantu menyebarkan informasi yang penting agar diketahui oleh perusahaan.

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan sikap OCB diantara karyawan, salah satunya yaitu Dukungan Organisasi. Dukungan Organisasi atau yang lebih dikenal dengan *Perceived Organizational Support* (POS) adalah dimana karyawan merasa bahwa perusahaan ditempat mereka bekerja memperhatikan dan menghargai kontribusi yang diberikannya.

POS merupakan suatu faktor yang membentuk OCB. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kauman dalam Paramita (2011) bahwa dukungan organisasi dapat meningkatkan perilaku OCB, semakin tinggi dukungan yang diberikan oleh organisasi maka akan tercipta OCB diantara karyawan, artinya jika karyawan merasa kontribusinya dihargai oleh organisasi maka karyawan akan berperilaku melebihi yang diharapkan organisasi.

Selain dukungan organisasi (POS), faktor lain yang juga mempengaruhi OCB adalah *Affective Commitment*. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi di organisasi akan berusaha keras mencapai tujuan yang sudah direncanakan atau mencapai visi dari perusahaan tersebut. Penelitian yang dilakukan Suryani (2011) menunjukkan komitmen adalah variabel yang paling dominan yang mempengaruhi OCB. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah suatu dimensi dari Komitmen Organisasi. *Affectif Commitment* berarti suatu hubungan yang kuat antara individu dengan perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi (Luthans 2006). *Affective Commitment* juga dapat diartikan sebagai keterikatan emosional seorang karyawan yang ingin bertahan ditempat ia bekerja.

Komitmen afektif (*affective commitment*) menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seseorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap

dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

Jika karyawan memiliki keterikatan kepada organisasi, maka karyawan dengan bersifat sukarela maksudnya bahwa perilaku tersebut tidak menuntut peran atau deskripsi pekerjaan yang sifat memaksa / wajib. Komitmen organisasional yang tinggi akan membuat karyawan akan setia pada pekerjaannya dan mempertahankan jabatannya untuk dapat meningkatkan kinerjanya pada perusahaan dimana organisasi menginginkan pekerja yang mau melakukan hal-hal yang baru dan belum dilakukan sebelumnya. Penelitian oleh Allen, et al (2001) membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara *Affective Commitment* terhadap OCB.

Komitmen karyawan juga telah terbukti berkontribusi terhadap OCB (Chiaburu & Byrne, 2009; Lehmann-Willenbrock, Grohmann, & Kauffeld, 2012). Liu (2009) menemukan bahwa komitmen organisasi dapat memediasi hubungan antara dirasakan dukungan organisasi (POS) dan OCB. Karena keterhubungan secara emosional terhadap organisasi dan karyawan merasa didukung oleh pihak organisasi maka tingkat komitmen pada diri karyawan juga meningkat.

Mempertimbangkan pemaparan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa realita *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di sebuah organisasi (Perum Bulog), suatu perusahaan Nasional yang bergerak pada bidang Logistik di daerah Divre Kalimantan Selatan Wilayah Banjarmasin. Sehingga penelitian yang dilakukan berjudul "Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Affective Commitment* sebagai pemediasi pada karyawan Perum Bulog Divre kalsel wilayah Banjarmasin".

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Luthans (2002) mendefinisikan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sebagai perilaku individu yang memiliki kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh system reward dan memberi kontribusi pada keefektifan fungsi organisasi.

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya

organisasi secara efektif. OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, namun secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Terdapat 7 aspek dalam OCB yang disebutkan Organ *at al.*, (1998) dalam Budiharjo (2014) dan terus menjadi dimensi yang paling umum diuji dalam penelitian modern yaitu:

- 1). *Helping Behaviour/altruism*, yang didefinisikan sebagai semua perilaku sukarela yang dimiliki dampak terhadap orang lain tertentu yang terkait dengan tugas atau masalah dalam organisasi.
- 2). *Sportmanship*, sikap ini menunjukkan suatu kerelaan atau toleransi untuk bertahan bekerja pada suatu organisasi tanpa mengeluh walaupun keadaan di organisasi tersebut kurang menyenangkan bagi para karyawan itu sendiri.
- 3). *Organizational Compliance*, sikap ini menunjukkan suatu sikap individu yang menerima peraturan dan prosedur yang berlaku di suatu organisasi. Hal tersebut dicerminkan oleh perilaku individu tersebut yang tidak pernah melanggar peraturan perusahaan kendati tanpa diawasi atau sanksi sekalipun.
- 4). *Organizational loyalty*, perilaku ini merupakan sikap seorang karyawan yang berkaitan dengan upaya mempromosikan citra organisasinya kepada kepihak luar, disamping itu, ia berusaha melindungi organisasi dari ancaman eksternal serta ia tetap bertahan untuk bekerja di organisasi tersebut walaupun organisasi tempat ia bekerja kurang menguntungkan dan penuh resiko.
- 5). *Civic Virtue*, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab karyawan pada kehidupan organisasi. Perilaku ini berhubungan dengan partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, seperti selalu mengikuti informasi-informasi tentang perubahan yang terjadi pada perusahaan, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diper-

- baik, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi.
- 6). *Civic Virtue*, merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab karyawan pada kehidupan organisasi. Perilaku ini berhubungan dengan partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, seperti selalu mengikuti informasi-informasi tentang perubahan yang terjadi pada perusahaan, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi.
 - 7). *Self development*, menunjukkan perilaku individu yang berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan, keterampilan serta kemampuan tanpa diminta oleh pihak organisasi.

Perceived Organizational Support (POS)

Perceived Organizational Support (POS) atau persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebagai “*the degree to which employees believe that the organization values their contribution and care about their well-being*” Robbins & Judge (2013). Definisi tersebut menjelaskan dukungan organisasi adalah sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

POS adalah persepsi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Organisasi umumnya memberikan bentuk-bentuk dukungan positif kepada karyawan misalnya dengan memberi persetujuan, rasa hormat, perlakuan adil, gaji, promosi, hak bersuara, akses informasi serta bantuan lain yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan dan kesejahteraan. Berbagai bentuk penerimaan tersebut membuat karyawan merasa bertanggung jawab berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya sebagai balasan karena perasaan dihargai dan diperhatikan organisasi.

POS dapat memperkuat pengharapan karyawan bahwa organisasi akan memberi pemahaman yang simpatik dan bantuan material untuk berhubungan dengan situasi stres di tempat kerja atau di rumah, yang akan membantu memenuhi kebutuhan terhadap dukungan emosional (Rhoades *et al.*, 2001).

Anteseden POS menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) adalah sebagai berikut:

- 1). Keadilan (*fairness*), yaitu prosedur organisasi yang adil dalam pembagian sumber daya diantara karyawan.
- 2). Dukungan atasan (*supervisor support*), supervisor bertanggung jawab mengarahkan dan mengevaluasi kinerja bawahan.
- 3). Penghargaan organisasi dan kondisi kerja (*organizational rewards and job condition*), yaitu penghargaan organisasi meliputi gaji, tunjangan, bonus, promosi, pelatihan, pengembangan, sedangkan kondisi kerja tercermin adanya kondisi kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan.

Affective Commitment

Menurut Luthans (2002), komitmen kfektif (*affective commitment*) merupakan bagian dari Komitmen Organisasional yang mengacu kepada sisi emosional yang melekat pada diri seorang karyawan terkait keterlibatannya dalam sebuah organisasi. Terdapat kecenderungan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kfektif yang kuat akan senantiasa setia terhadap organisasi tempat bekerja oleh karena keinginan untuk bertahan tersebut berasal dari dalam hatinya. komitmen kfektif dapat muncul karena adanya kebutuhan, dan juga adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan oleh organisasi di masa lalu yang tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan. Komitmen ini terbentuk sebagai hasil yang mana organisasi dapat membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas pertama, dan karyawan akan juga mempertahankan keanggotaannya.

Menurut Buchanan (1974) *affective commitment* diartikan sebagai keikutsertaan suatu individu terhadap tujuan dan nilai perusahaan dengan berdasarkan pada ikatan psikologis antara individu dan perusahaan tersebut. Sedangkan Mowday *et al.*, (dalam Rhoades *et al.*, 2001) menyatakan bahwa *affective commitment* adalah suatu hubungan yang kuat antara individu dengan perusahaan yang diidentifikasi dengan keikutsertaannya dalam kegiatan perusahaan atau organisasi.

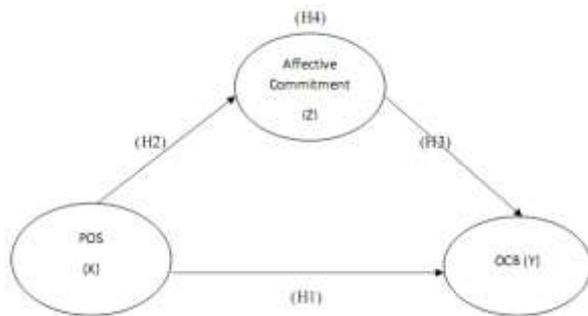
Spencer dalam Kaswan (2015) mengatakan ada tiga indikator perilaku umum dari karyawan yang berkomitmen afektif, yaitu (1) ada kerelaan untuk membantu kolega menyelesaikan tugas-tugas organisasi, (2) menyatukan aktivitas dan prioritas yang dimiliki untuk mencapai

tujuan-tujuan organisasi yang lebih besar, (3) memahami kebutuhan organisasi untuk kebutuhan organisasi yang pantas dan pada mengikuti beberapa minat professional.

KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS PENELITIAN

Kerangka Pikir

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 1. Model Penelitian

Hipotesis Penelitian

- H₁ : Diduga *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- H₂ : Diduga *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Affective Commitment*
- H₃ : Diduga *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- H₄ : Diduga *Affective Commitment* memediasi hubungan antara *Perceived Organizational Support* (POS) dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perum Bulog Divre Kalsel wilayah Banjarmasin di Jl. Jendral A. Yani Km 6 No. 561 Banjarmasin, Provinsi Kalimantan Selatan

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Perum Bulog Divre Kalsel wilayah Banjarmasin. Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 61 orang. Dalam penelitian ini sampling (teknik pengambilan sampel) yang digunakan adalah sampling jenuh karena populasi yang relatif kecil atau kurang dari 100 orang.

Definisi Operasional Variabel

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (Y)

OCB merupakan serangkaian perilaku karyawan yang penuh kebebasan untuk melakukan pekerjaan di luar pekerjaan formalnya dengan tujuan mengembangkan efektivitas fungsi organisasi. OCB ada 7 indikator yaitu *Self Development*, *altruism*, *Sportmanship*, *organizational compliance*, *organizational loyalty*, *Individual initiative* dan *civic virtue*.

2. *Perceived Organizational Support* (X)

Persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. indikator POS yaitu kepedulian organisasi, nilai kontribusi karyawan, kebutuhan emosional social, dan kesediaan organisasi untuk membantu

3. *Affective Commitment* (Z)

Affective commitment menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi tercapai. Indikator *affective commitment* ada 2 yaitu: rasa keterikatan emosional karyawan, memiliki makna yang mendalam terhadap organisasi.

HASIL DAN ANALISIS DATA

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ untuk *degree of freedom* (df)=n-2

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas pertanyaan/pernyataan kuesioner

Variabel	item	Validitas	
		Nilai Koef. r	Ket
<i>Perceived Organizational Support (X)</i>	X.1	0.326	valid
	X.2	0.695	valid
	X.3	0.584	valid
	X.4	0.697	valid
	X.5	0.532	valid
	X.6	0.652	valid
	X.7	0.714	valid
	X.8	0.641	valid
<i>Affective Commitment (Z)</i>	Z.1	0.558	valid
	Z.2	0.68	valid
	Z.3	0.593	valid
	Z.4	0.711	valid
	Z.5	0.576	valid
	Z.6	0.496	valid
<i>Organizational Citizenship Behaviour (Y)</i>	Y.1	0.378	valid
	Y.2	0.536	valid
	Y.3	0.536	valid
	Y.4	0.422	valid
	Y.5	0.401	valid
	Y.6	0.582	valid
	Y.7	0.606	valid
	Y.8	0.571	valid
	Y.9	0.463	valid
	Y.10	0.451	valid
	Y.11	0.345	valid
	Y.12	0.662	valid
	Y.13	0.366	valid
Y.14	0.476	valid	
Y.15	0.469	valid	
Y.16	0.676	valid	
Y.17	0.606	valid	
Y.18	0.454	valid	
Y.19	0.366	valid	
Y.20	0.566	valid	
Y.21	0.557	valid	

Sumber: Data diolah(2017).

Berdasarkan hasil uji validitas di atas dapat diketahui bahwa semua item pertanyaan kuisisioner baik variabel X, Z maupun variabel Y memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar dibandingkan dari nilai r_{tabel} yang sebesar 0,30 dan semua variabel juga memiliki tingkat signifikansi dibawah 0,05 sehingga dapat disimpulkan uji ini diterima, atau dengan kata lain seluruh item pertanyaan kuisisioner baik variabel X dan Z, maupun variabel Y dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60, apabila nilai *Cronbach Alpha* <0,60 maka dinyatakan kurang baik atau tidak reliabel (Ghozali, 2016)

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas pertanyaan/pernyataan Kuesioner

Variabel	Cronbach Alpha (a)	Nilai Standar	Ket
POS (X)	0.759	0.60	Reliable
AC (Z)	0.644	0.60	Reliable
OCB (Y)	0.823	0.60	Reliable

Sumber: Data diolah(2017).

Setelah dilakukan pengujian reliabilitas data pada variabel kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour*, didapatkan nilai *Cronbach alpha* > 0,60 dan seluruh item pernyataan pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Dalam penelitian ini diuji dua asumsi klasik yang dianggap peneliti sangat penting yaitu normalitas dan multikolinieritas, dan autokolerasi.

Uji Normalitas

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas menggunakan *One-Sample Kolmogorov Smirnov*. Jika signifikansi dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan dengan data normal baku yang artinya data tersebut tidak normal, dan sebaliknya jika signifikansi diatas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan yang artinya data yang diuji adalah normal (Ghozali, 2011).

Tabel 3. Hasil Pengujian Normalitas pada asumsi klasik analisis regresi linier

One-Sample Kolmogorov Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameter	Mean	0.00000
	Std. Deviation	0.98319
Most Extreme Differences	Absolute	0.102
	Positive	0.087
	Negative	-0.102
Kolmogorov-Smirnov Z		0.798
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.547

Sumber: Data diolah(2017).

Pada Tabel 3 diatas dapat dilihat, nilai signifikan (*2-tailed*) yaitu 0,547 lebih besar dari taraf nyata = 0,05. Artinya, setiap variabel independen tidak mengalami gangguan distribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi.

Tabel 4. Hasil Pengujian Multikolinieritas pada asumsi klasik analisis regresi linier

Varibel	Tolerance	VIF	Ket
POS (X)	0.401	2.495	Tidak Terjadi Gejala Multikolinier
AC (Z)	0.401	2.495	Tidak Terjadi Gejala Multikolinier

Sumber: Data diolah(2017).

Berdasarkan nilai VIF sebesar 2.495 seperti terlihat pada Tabel 4 di atas, dimana nilai VIF dari kedua variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara kedua variabel bebas.

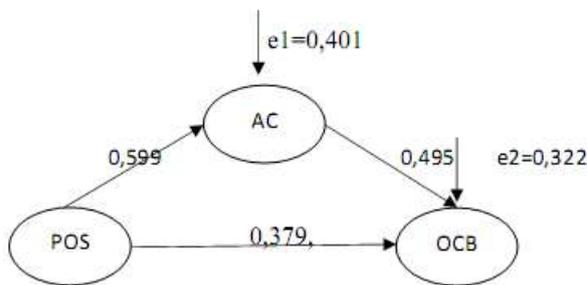
Analisis Regresi

Regresi Linier Sederhana untuk Path analysis

Tabel 6. Ringkasan koefisien hasil Path analysis

Persamaan Struktur	Variabel		Kef.Jalur	T	P	R ²
	Indep.	Dep.				
Pesamaan Struktur 1	POS	AC	0.599	9.393	0.000	0.599
Pesamaan Struktur 2	POS	OCB	0.379	3.216	0.002	0.678
	AC		0.495	4.201	0.000	

Sumber: Data diolah(2017).



Gambar 2. Koef. Jalur hubungan antar variabel penelitian

Selanjutnya hasil analisis jalur seperti diberikan pada Tabel 6. dan Gambar 2 di atas digunakan untuk menjawab empat hipotesis penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya.

Pengaruh Perceived Organizational Support (X) terhadap OCB (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi diperoleh bahwa hubungan langsung *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap OCB sebesar 0,379, dan *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat dilihat berdasarkan nilai t_{hitung} sebesar 3,216 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001, atau nilai signifikansinya $0,002 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan *Perceived Organizational Support* (POS) karyawan Perum Bulog Divre Kalsel dirasakan dengan baik oleh para karyawan Perum Bulog Divre Kalsel, hal ini juga akan meningkatkan OCB diantara karyawan. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wayne *et al.*, (1997) yang meneliti pengaruh persepsi pada sikap kerja dan perilaku, menemukan bahwa ketika karyawan merasa penting bagi organisasi, mereka cenderung mengembangkan kepercayaan terhadap organisasi mereka dan bersedia untuk memberikan saran yang lebih kondusif untuk pertumbuhan organisasi, yang merupakan salah satu tindakan nyata OCB.

Pengaruh Perceived Organizational Support (X) terhadap Affective Commitment (Z)

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi, diperoleh bahwa hubungan *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Affective Commitment* sebesar 0,599, dan *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment*. Hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} sebesar 9,393 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001, atau nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) karyawan Perum Bulog Divre Kalsel dirasakan dengan baik oleh para karyawan Perum Bulog Divre Kalsel, hal ini juga akan meningkatkan *Affective Commitment* pada Organisasi.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryani (2011) bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen normative dan komitmen berkelanjutan) pada karyawan yang ada di pertambangan X. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang merasa bahwa perusahaan menghargai serta peduli terhadap kesejahteraan mereka akan dapat

meningkatkan komitmen nya terhadap organisasi. Setelah mengetahui bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* berpengaruh terhadap *Commitment Affectif*, maka pengetahuan ini bermanfaat bagi Perum Bulog Divre Kalsel wilayah Banjarmasin untuk meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasinya, dengan tingginya perhatian dan kepedulian yang diberikan pihak organisasi maka tingkat komitmen dari pegawai itu sendiri juga akan meningkat.

Pengaruh *Affective Commitment (Z)* terhadap *OCB (Y)*

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan analisis regresi diperoleh bahwa hubungan *Affective Commitment* terhadap *OCB* sebesar 0,495, dan *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Hal ini dapat dibuktikan berdasarkan nilai t_{itung} sebesar 4,201 sedangkan t_{tabel} sebesar 2,001, atau nilai signifikansinya $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *Affective Commitment* karyawan Perum Bulog Divre Kalsel maka semakin meningkat perilaku *OCB* diantara karyawan, dengan adanya rasa keterikatan secara emosional di diri karyawan, maka *OCB* akan terus meningkat. Karyawan yang tidak berkomitmen akan semakin kurang terlibat dalam suatu organisasi, para karyawan merasa tidak terikat secara emosional dengan organisasi, namun sebaliknya, jika karyawan memiliki komitmen yang tinggi mereka tidak akan bersedia meninggalkan organisasi mereka, karena mereka memiliki kesetiaan dan ikatan emosional dengan organisasi tempat mereka bekerja Robbins & Judge (2005). Setelah mengetahui bahwa *Affective Commitment* berpengaruh terhadap *OCB*, maka pengetahuan ini bermanfaat untuk Perum Bulog Divre Kalsel wilayah Banjarmasin untuk menvipatkan sikap kerja yang positif, meningkatkan dedikasi karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja atas nama kepentingan organisasi dan kemungkinan mempertahankan keanggotaannya.

Affective Commitment (Z)* sebagai variabel pemediasi antara *Perceived Organizational Support (X)* terhadap *OCB (Y)

Untuk menghitung efek mediasi digunakan rumus Baron dan Kenny (1986) untuk perhitungan pengaruh total pengaruh langsung dan tidak langsung pengaruh *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap

Organizational Citizenship Behaviour sebagai berikut:

Tabel 7. Perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung pada analisis Jalur

Pengaruh tidak langsung	=	0.599 x 0.495
	=	0.296
Pengaruh langsung	=	0.379

Sumber: Data diolah(2017).

Berdasarkan pada Tabel 7 diperoleh bahwa koefisien pengaruh langsung sebesar 0.379 dibandingkan dengan koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.296, hal ini menunjukkan bahwa hubungan langsung terhadap *OCB* lebih besar dibandingkan hubungan tidak langsung. Sehingga efek mediasi ditolak. Hasil ini diperkuat dengan hasil yang kriteria dari Baron dan Kenny yang mengharapkan bahwa pengaruh tidak langsung nilainya tidak signifikan. Nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai tidak langsung yaitu $0,379 > 0,296$. Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian Liu (2009) yang menemukan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi *OCB* namun pengaruhnya tidak sebesar variabel *POS*. Karena keterhubungan secara emosional pada diri karyawan terhadap organisasi cenderung lemah, dan harus ada dukungan atau *support* dari pihak organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin
2. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Affective Commitment* pada karyawan Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin
3. *Affective Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin
4. *Affective commitment* bukan menjadi variabel pemediasi antara *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin

Saran

1. Pihak manajemen Perum BULOG Divre Kalsel perlu meningkatkan perhatian kepada karyawannya, yaitu dengan memberi dukungan dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan. Bila karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi dan dukungan itu sesuai dengan norma, keinginan, dan harapannya maka tentunya karyawan tidak pernah meninggalkan organisasi karena karyawan sudah memiliki ikatan atau rasa emosional yang kuat ditempat mereka bekerja.
2. Pihak Manajemen Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin disarankan untuk memberi sanksi yang tegas kepada karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan seperti karyawan yang absen dan terlambat. Sanksi yang tegas akan memberikan efek jera pada karyawan yang sering mangkir maupun terlambat.
3. Pihak Manajemen Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin disarankan untuk memberikan rewards atau penghargaan bagi karyawan yang kinerjanya bagus, dengan sikap ini maka karyawan yang tadinya malas akan termotivasi memberikan yang terbaik bagi perusahaan.
4. Pihak Manajemen Perum BULOG Divre Kalsel wilayah Banjarmasin disarankan untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam beberapa aspek, seperti dengan membuka kotak saran Mengenai pemberitahuan atas hal-hal penting di tempat kerja hendaknya diefektifkan lagi dengan menyediakan beberapa papan pengumuman di sudut-sudut strategis sebagai sarana penyampaian informasi tertentu.
5. Penelitian ini untuk kedepannya perlu dilanjutkan untuk mengetahui faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi OCB diluar variabel bebas yang diteliti pada penelitian ini, misalnya karakteristik pekerjaan, kepribadian, sikap Kerja, Motivasi, Kepemimpinan, Kepuasan kerja, budaya organisasi, Turnover Intention, sehingga memperluas khazanah fenomena OCB dilihat dari berbagai faktor.

DAFTAR PUSTAKA

Allen, D.G. 2003. The Role of Perceived Organizational Support and Supportive Human Resource Practices in the

Turnover Process. Journal of Management, 99-118

Allen-Mayer.1990, The Measurement and Antecedent of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizations.

Ardianto, A. 2009. Perceived Organizational Support pemediasi pengaruh keadilan prosedural, penghargaan dan dukungan supervisor terhadap karyawan PT. POS (Persero) kantor POS Surakarta. Skripsi Manajemen Universitas Sebelas Maret, 42-45

Baron, R.M. Kenny, D.A (1986) The moderator, Mediator variable distriction in social psychological research: conseptual, strategic, and staticical consideration . Journal of Penality and social psychology 51-6 1157-1182

Budiharjo, Andreas. ,2014, Organisasi Menuju Pencapaian Kinerja Optimum, Prasetia Mulia:Jakarta.

Eisenberger,R,Huntington,R.1998. Perceived Organizational Support, Journal of Applied Psychology,71:500-507

Greenberg, J. , & Baron, R. A.2000, Behavior in Organizations: Managing the Human Side of Work, Seventh Edition. New Jersey: Prentice Hall International, Inc

He, P. 2008. An Investiation of the Antecedents and Consequences of Affective Commitment in a u.S Hospitality Organization. Journal of Hospitality and Tourism Management.

Husein, Umar.2005. Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis. PT. Raja Grafindo Persada:Jakarta.

Kaswan, 2015. Sikap Kerja dari teori dan implementasi sampai bukti, Alfabeta:Bandung.

Kurniawan, Fredy.2012. Pengaruh Pelatihan karyawan pada komitmen afektif dengan Perceived Organizational Support pada karyawan kontrak Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Surakarta. Skripsi Jurusan Manajemn Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 14-18.

Lestari, Prima.2015, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komimen Organisasi terhadap

- Organizational Citizenship Behaviour dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating pada Karyawan PT. PLN (Persero) APJ Semarang. Skripsi S1J urusan Manajemen Universitas Diponegoro Semarang.
- Luthans, F. 2002. Organizational Behaviour ninth edition. New York:MC. Graw Hill International edition.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J.1990. The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. Journal of occupational psychology.
- Organ, D. W. &Konovsky, Mary (1988), Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior, Journal of Applied Psychology, Vol 74. No 1.
- Riduwan,2007. Cara menggunakan dan memaknai analisis jalur (Path Analysis), Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Veithzal.2009, Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Sia Tjun Han, 2004. Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol 14. No 2, 109-117.
- Sugiyono, 2004. Metode Penelitian Bisnis, Bandung:Alfabeta.
- Suryani,Ratna. 2012. Analisis Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap TurnoverIntentions dengan Peran Komitmen Keorganisasian sebagai mediasi. Studi kasus di PT Pertambangan X. Tesis Universitas Indonesia, Vol 1, 23-30