



Pengaruh Dukungan Organisasi, dan Budaya Organisasi Melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia)

Beby Minda Suharti Lubalu¹, John EHJ FoEh², Simon Sia Niha³

¹ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, bebylubalu@gmail.com

² Universitas Bhayangkara Jakarta Raya, Indonesia, john.edward@dsn.ubharajaya.ac.id

³ Universitas Katolik Widya Mandira, Kupang, Indonesia, ss.mukin11@gmail.com

Corresponding Author: Beby Minda Suharti Lubalu

Abstract: *This scientific work describes the literature review that influences OCB (organizational citizenship behavior), namely organizational commitment as an intervening variable, as well as organizational support and organizational culture. Writing this scientific paper intends to make hypotheses that influence between variables so that writing other works can use them as a reference. The results obtained consist of organizational support having a positive and important impact on organizational commitment; organizational culture has a positive and important impact on organizational commitment; support has a positive and important impact on OCB (organizational citizenship behavior); organizational culture has a positive and important effect on OCB (organizational citizenship behavior); organizational commitment has a positive and important impact on OCB; organizational commitment can mediate organizational support that influences OCB; organizational commitment can mediate organizational culture which results in OCB; organizational support or organizational culture simultaneously has a positive and important impact on OCB.*

Keyword: *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Commitment, Organizational Support, Organizational Culture.*

Abstrak: : Karya ilmiah ini menjabarkan mengenai kajian pustaka yang berpengaruh ke OCB (*organizational citizenship behaviour*), yakni komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, serta dukungan organisasi maupun budaya organisasi. Penulisan karya ilmiah ini bermaksud untuk pembuatan hipotesis yang memberi pengaruh ke antarvariabel supaya penulisan karya lainnya bisa menjadikannya sebagai rujukan. Hasil yang didapat terdiri atas dukungan organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi; budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi; dukungan berakibat

positif dan penting kepada OCB (*organizational citizenship behaviour*); budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada OCB (*organizational citizenship behaviour*); komitmen organisasi berakibat positif dan penting kepada OCB; komitmen organisasi dapat melakukan mediasi terhadap dukungan organisasi yang mempengaruhi OCB; komitmen organisasi dapat melakukan mediasi budaya organisasi yang berakibat ke OCB; dukungan organisasi ataupun budaya organisasi secara serentak berakibat positif dan penting kepada OCB.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behaviour*, Komitmen Organisasi, Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi.

PENDAHULUAN

Pendirian perusahaan pastinya terdapat maksud tertentu yang hendak diperoleh. SDM (sumber daya manusia) berperan sebagai penunjang dalam mencapai tujuan dan sebagai aset paling penting bagi organisasi. Organisasi yang mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik berkecenderungan memperlihatkan kinerja yang sama baiknya. Sumber daya manusia berkinerja baik mampu memaksimalkan kinerja organisasi sehingga mempermudahnya dalam memperoleh tujuan yang sudah ditentukan.

Masing-masing karyawan pasti mengembang pertanggungjawaban atau tugas. Selain tugas yang mereka miliki, karyawan bisa mengerjakan tugas lainnya secara suka rela sehingga bisa membantu organisasi untuk memperoleh tujuannya. Perilaku itu dikenal sebagai perilaku peran ekstra (*organizational citizenship behavior/OCB*). Saat karyawan memperlihatkan perilaku peran ekstra, tentu berpengaruh ke peningkatan produktivitas organisasi (Harper, 2015).

Peran ekstra merupakan perilaku dari karyawan yang bertindak secara ikhlas atau tanpa ada unsur pemaksaan untuk membantu rekan kerja. Masoud, Abdolmajid, & Farhad (2014) mempertegas jika peran ekstra sebagai keterlibatan secara sukarela: mengerjakan tugas di luar tugas utamanya dan tidak mendapat penghargaan secara langsung. Abdul (2014) memperjelas apabila peran ekstra menjadi perilaku seseorang yang memiliki kebebasan, tidak mendapat pengakuan secara langsung oleh sistem, terutama mengenai pemberian penghargaan dalam fungsi efektif perusahaan. Stanley (2013) menambahkan jika peran serta diperlihatkan oleh upaya berbentuk apa pun yang terlaksana sesuai kebijakan karyawan yang bermanfaat untuk perusahaan tanpa menginginkan imbalan. Minimnya peran ekstra bisa terpengaruh oleh bermacam faktor yang mengakibatkan perilaku peran ekstra tergolong rendah, seperti komitmen organisasional sebagai pengenalan terhadap rasa, partisipasi, dan komitmen yang diperlihatkan karyawan dengan perusahaan. Minimnya komitmen terhadap organisasi, merepresentasikan minimnya pertanggungjawaban karyawan selama melaksanakan tugas mereka. Mempermasalahkan komitmen sama seperti mempermasalahkan pertanggungjawaban. Peran penting dalam pembangunan peran ekstra pada diri karyawan bermaksud guna mengarahkan perusahaan untuk mencapai tujuan.

Selama memaksimalkan komitmen karyawan selama menjalankan tugas kerja, maka memerlukan budaya organisasi yang bisa berdampak positif kepada peran ekstra dan komitmen organisasional. Xiaoming & Junchen (2012) menyelesaikan masalah di suatu organisasi, termasuk permasalahan internal atau eksternal sebagai pembentuk pola yang akan diaplikasikan secara kontinu oleh perusahaan yang dikenal sebagai budaya organisasi. Dukungan organisasi bisa berdampak cukup penting kepada peran ekstra. Apabila karyawan berpandangan buruk dengan perusahaannya, tentu berimbas ke komitmen karyawan tersebut. Dukungan organisasi menjadi anggapan karyawan kepada perusahaan terkait seberapa jauh organisasi mampu mendukung karyawan (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi menjadi keyakinan global yang merepresentasikan seberapa jauh perusahaan

memberi penghargaan atas keterlibatan karyawan dan memedulikan kesejahteraan karyawannya (Eisenberger & Huntington, 1986).

Selama memaksimalkan kinerja karyawan, tentu tingkat komitmen pada diri karyawan memiliki arti penting. Kian tingginya perilaku peran ekstra, tentu bisa memajukan organisasi. Apabila penerapan budaya organisasi berjalan lancar, tentu bisa berdampak positif kepada peran ekstra di suatu perusahaan sehingga dukungan organisasi akan memotivasi pegawai untuk memaksimalkan peran ekstra.

Penulisan karya ilmiah ini beracuan ke *social exchange theory*. Apabila individu membantu, tentu ada keharusan untuk membayar bantuan itu. Robins & Judge (2008) mempertegas pemahaman OCB, yaitu saat karyawan menjalankan tugas kerja di luar tugasnya: perilaku karyawan ini nanti akan berimbas ke kemajuan organisasi.

Stanley (2013) mempertegas OCB sebagai perilaku sukarela pada diri karyawan untuk menjalankan tugas kerja demi memajukan organisasi. Robins & Judge (2008) menambahkan bila komitmen organisasi merupakan kondisi ketika karyawan memilih perusahaan dan keinginan atau tujuannya dalam mempertahankan keanggotaannya. Pemahaman terkait peranan komitmen organisasional selama memengaruhi kondisi organisasi saat menghadapi permasalahan yang kompleks di suatu organisasi (Robins & Judge, 2008).

Beracuan ke perincian di atas, masalah dalam karya ilmiah ini terdiri atas:

1. Apakah dukungan organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi?
2. Apakah budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi?
3. Apakah dukungan organisasi berakibat positif dan penting kepada *organizational citizenship behaviour*?
4. Apakah budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada *organizational citizenship behaviour*?
5. Apakah komitmen organisasi berakibat positif dan penting kepada *organizational citizenship behaviour*?
6. Apakah komitmen organisasi memperantarai dukungan organisasi yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*?
7. Apakah komitmen organisasi memperantarai budaya organisasi yang berdampak bagi *organizational citizenship behaviour*?
8. Apakah dukungan organisasi dan budaya organisasi berakibat positif dan penting secara serentak pada OCB?

METODE

Tata cara penulisan karya ilmiah ini, yaitu peneliti memanfaatkan metode kualitatif ataupun kajian pustaka, serta menganalisis teori maupun hubungan tiap variabel terlaksana secara *offline* dan *online*. Dalam penelitian kualitatif, memerlukan penggunaan kajian pustaka secara konsisten dengan hipotesis metodologis, serta perlu mempergunakannya secara induktif supaya tetap sesuai dengan pertanyaan yang diajukan peneliti (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dukungan Organisasi (X1) Berpengaruh ke Komitmen Organisasi (Y1).

Beracuan ke uraian di atas, memberi konklusi apabila dukungan organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi. Sama seperti penuturan K Metria, IG Riana (2018) bila dukungan organisasi berdampak krusial bagi komitmen organisasi; PR Purnami (2017) bila dukungan organisasi mempengaruhi signifikan komitmen organisasi.

Irefin dan Mechanic (2014) turut mendapat jika komitmen organisasi berhubungan kuat dengan dukungan organisasi di Coca Cola Nigeria Limited. Lotunani et al. (2014) mendapati komitmen organisasi memiliki hubungan positif dan penting kepada dukungan

organisasi. Murgianto et al. (2016) mendapati jika komitmen organisasi berhubungan signifikan terhadap dukungan organisasi. Suatu organisasi dengan support atau dukungan internal yakni SDM yang unggul serta Departemen SDM yang mampu mengendalikan dan mengatur karyawan dalam pelaksanaan aktivitas kerja sehari-hari mampu membuat terlaksananya capaian kerja pegawai maupun organisasi, hal inipun merupakan salah satu bentuk dukungan organisasi dimana organisasi mampu memberikan peran langsung atau kontribusi terhadap karyawan dengan penekanan Komitmen yang kuat sehingga karyawan juga akan sadar dalam hal pemenuhan tugas yang dilaksanakannya. Nantinya pegawai akan sadar dan melakukan penerapan komitmen dengan sungguh terhadap komitmen organisasi. Hal inipun merupakan perwujudan dari bentuk dukungan organisasi terhadap komitmen Organisasi yang dibuat agar dapat diterapkan oleh masing-masing karyawan maupun Departemen SDM. Terwujudnya dukungan organisasi yang baik bakal bergantung ke komitmen karyawan dengan perusahaan, serta penerapan komitmen organisasi terhadap karyawannya.

Budaya Organisasi (X2) Memengaruhi Komitmen Organisasi (Y1)

Sesuai kajian milik CM Taurisa, I Djastuti, I Ratnawati (2012), memperjelas jika budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi. TK Sari, AD Witjaksono, (2013) turut menyebut apabila budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi.

Uraian di atas mempertegas bila kian kuatnya budaya organisasi, tentu komitmen organisasional pada diri pekerja pun kian menguat. Setiap perusahaan memerlukan penerapan nilai dan aturan yang mampu memengaruhi perilaku karyawan agar bisa membentuk komitmen organisasional, yang mengarah ke indikator organisasi yang mendominasi, seperti mendapat penghargaan. Aspek ini memperjelas bila pegawai yang dihargai mampu menciptakan persetujuan antara keinginan pegawai dengan keyakinan organisasi, maka bisa membentuk komitmen organisasional.

(X1) Dukungan Organisasi Memengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (Y2).

OCB menjadi perilaku tenaga kerja yang berkenan untuk membantu rekan kerja tanpa ada unsur pemaksaan. Masoud, Abdolmajid, & Farhad (2014) memperjelas jika OCB menjadi perilaku yang suka rela dalam menjalankan tugas lain yang bukan menjadi tanggung jawabnya, serta tidak mendapat penghargaan secara langsung. Abdul (2014) menyebut OCB, yaitu perilaku seseorang yang bebas, mendapat pengakuan oleh sistem penghargaan secara tidak langsung dalam peran efektif di suatu perusahaan. OCB bakal berjalan maksimal apabila adanya dukungan internal, yakni dukungan dari dalam organisasi itu sendiri.

Dukungan organisasi pun bakal berdampak cukup penting pada OCB dengan dukungan organisasi yang rendah bisa memengaruhi perspektif pegawai terkait organisasi. Apabila tenaga kerja berpandangan buruk dengan organisasi, maka bisa berakibat ke komitmen tenaga kerja tersebut. Bahwa dukungan organisasi menjadi anggapan pekerja terhadap organisasi terkait seberapa jauh organisasi mendukung tenaga kerjanya dalam perwujudan capaian kerja (Rhoades & Eisenberger, 2002). Dukungan organisasi menjadi keyakinan universal yang merepresentasikan seberapa jauh perusahaan memberi penghargaan atas keterlibatan dan memedulikan kemakmuran pekerja. Hal ini berjalan dengan baik memicu terciptanya perilaku OCB dari pegawai terhadap organisasi (Eisenberger & Huntington, 1986). H Tobing, C Mutia (2018) menyebut bila dukungan organisasi berdampak positif dan krusial bagi OCB. PEW Saputra, IWG Supartha (2019) menyimpulkan apabila dukungan organisasi berakibat penting dan positif kepada OCB. Hasil tersebut berarti bila dukungan organisasi yang dirasakan pegawai kian baik, tentu OCB mengalami peningkatan.

Budaya Organisasi (X2) Memengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (Y2)

OCB memiliki keterkaitan dengan penggambaran karyawan sebagai makhluk sosial. Melalui kemampuan berempati, maka karyawan dapat memahami lingkungan maupun orang lain, dan mampu menyesuaikan nilai yang ia anut dengan nilai lingkungan untuk memunculkan perilaku *good citizen*. Kecakapan emosi atau kerja menjadi unsur penting dari OCB yang mampu menciptakan kinerja yang unggul. Agar mempunyai karyawan yang memiliki keterampilan, komitmen atau loyalitas tinggi terhadap organisasi bukan menjadi faktor utama sebab ada bermacam faktor yang memengaruhinya, termasuk budaya organisasi. Budaya organisasi mendorong perilaku karyawan dalam memaksimalkan keterampilan kerja, loyalitas atau komitmen, dan perilaku ekstra, seperti membantu rekan kerja, berkenan untuk mengerjakan tugas tanpa terpaksa, menghindari dari konflik sesama rekan kerja, menjaga properti perusahaan, mematuhi peraturan, dan sebagainya.

Budaya organisasi bermaksud guna mengubah sikap maupun perilaku sumber daya manusia supaya mampu memaksimalkan produktivitas dalam menghadapi bermacam tantangan. Implementasi budaya organisasi yang baik bermanfaat untuk meningkatkan keinginan gotong royong, kebersamaan, terbuka, kekeluargaan, berkomunikasi dengan baik, produktivitas tinggi, merespons perkembangan dunia, dan banyak lagi, yang mayoritas menjadi unsur dari *organizational citizenship behavior* (OCB).

Pemaparan tersebut memberikan konklusi apabila budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada OCB. Sesuai kajian milik Y Oemar (2013) dan N. Musyafidah (2019) memperjelas apabila budaya organisasi berakibat penting dan positif kepada

OCB (Y2)

Dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi sangat mempengaruhi OCB. Organisasi mampu menciptakan kinerja yang maksimal apabila ada sesuatu yang umum: pegawai bukan sekadar menjalankan tugas utamanya, melainkan menjalankan tugas tambahan. Vannecia (2013) memperjelas apabila faktor yang berpengaruh ke OCB, yaitu budaya organisasi, iklim, kepribadian maupun suasana hati, anggapan terhadap dukungan organisasi, dan mutu interaksi. OCB pun bisa muncul melalui bermacam faktor, seperti (Robbin & Judge, 2007) tingginya komitmen organisasi. Saat seseorang yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi, tentu orang itu bakal menjalankan segala sesuatu untuk mengarahkan perusahaan, mengingat mereka yakin terhadap organisasi/perusahaannya.

Keberadaan pegawai lain yang berkenan memberi bantuan atas pekerjaan rekan kendati bukan menjadi tugas utama. Hal tersebut dianggap sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB). Sebab itulah, kesuksesan perusahaan pun tetap beracuan ke keberadaan OCB. Karyawan tidak sekadar menjalankan tugas utama, melainkan tetap berkeinginan menjalankan tugas ekstra, misal menjalin kerja sama, saling menolong, memberi saran, terlibat aktif, memberi layanan ekstra, dan berkenan memanfaatkan waktu kerja seefektif mungkin (Vannecia, dkk, 2013). Robbins dan Judge (2009) mempertegas bila organisasi yang terdapat pegawai dengan OCB yang baik cenderung berkinerja lebih baik. Hal inipun harus didasari oleh komitmen organisasi yang tinggi dari setiap karyawan.

Organ (2010) memperjelas OCB sebagai perilaku seseorang yang bebas, yang secara kesplisit mendapat pengakuan dari sistem pemberian penghargaan, dan selama mempromosikan fungsi efektif organisasi. Artinya, OCB ialah perilaku pegawai yang memainkan peranan lebih dari yang diharuskan, yang menjadi perilaku alternatif tanpa menjadi bagian dari keharusan atau kewajiban formal, melainkan menunjang peran organisasi. Perilaku OCB dalam organisasi sangat membantu kelancaran dan keberhasilan karyawan dalam bekerja apabila didasari oleh komitmen yang tinggi dan juga penerapan komitmen organisasi terhadap karyawan.

A. Kurniawan (2015) menyebut apabila komitmen organisasi berakibat positif dan penting kepada OCB. MS Lubis (2015) pun menuturkan bila komitmen organisasi berdampak krusial bagi OCB.

Komitmen Organisasi (Y1) dapat Memediasi Dukungan Organisasi (X1) yang Mempengaruhi (OCB) Organizational Citizenship Behaviour (Y2)

Sesuai uraian di atas, menyimpulkan apabila dukungan organisasi berakibat positif dan penting kepada OCB melalui komitmen organisasi. Peran penting dalam pembangunan OCB di lingkungan organisasi terkait dengan cara komitmen di dalam diri karyawan dalam mengarahkan organisasi. Tingginya komitmen menyebabkan seseorang untuk memedulikan nasib perusahaan, serta berupaya mengarahkan perusahaan ke arah yang lebih baik. Dengan begitu, keberadaan komitmen yang tinggi bakal berpengaruh ke karyawan dalam menjalankan perilaku. Selama memaksimalkan komitmen karyawan, maka memerlukan budaya organisasi yang berdampak positif kepada OCB ataupun komitmen organisasional di suatu instansi. Xiaoming & Junchen (2012) menyelesaikan masalah di suatu organisasi, termasuk permasalahan internal atau eksternal sebagai pembentuk pola yang akan diaplikasikan secara kontinu oleh perusahaan.

Ardi (2015) memperlihatkan jika komitmen organisasi berperan dalam memperantarai dukungan organisasi OCB. Khan & Rashid (2015) mendapati hasil bila komitmen organisasi sebagai faktor yang menengani, terutama terkait memengaruhi pegawai untuk memperlihatkan perilaku aktif, yang bermaksud guna memaksimalkan peran perusahaan seefektif mungkin. Wang (2014) memperoleh penjelasan jika komitmen organisasi bisa memperantarai dukungan organisasi dalam memaksimalkan OCB karyawan.

Komitmen Organisasi (Y1) dapat Memediasi Budaya Organisasi (X2) yang Berdampak bagi Organizational Citizenship Behaviour (Y2)

Komitmen organisasi mampu memperantarai budaya organisasi dalam memengaruhi OCB. Budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada OCB melalui komitmen organisasi. Perihal itu beakibat ke penekanan budaya sikap positif yang sepatutnya dirancang oleh manajemen untuk memaksimalkan OCB. Beracuan ke pemahaman dalam memaksimalkan mutu OCB, manajemen bisa menilai budaya organisasi yang menjadi aspek yang mampu dioptimalkan dengan menerapkan sikap positif ketika mengerjakan tugas kerja. Karyawan akan semangat dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya apabila dari dalam internal suatu korporasi tempat ia bekerja memberi *support system* yang baik, maka berdampak ke komitmen organisasi. Tiap karyawan yang bekerja dengan sungguh dalam menyelesaikan pekerjaannya memberikan efek optimal terhadap perilaku OCB dalam bekerja, sama halnya komitmen yang diterapkan masing masing karyawan sangatlah tinggi terhadap tempat ia bekerja, hal ini merujuk pada budaya organisasi yang sehat dan baik.

Konklusi ini mempertegas apabila komitmen organisasi dapat memperantarai hubungan antara budaya organisasi dengan OCB. N. Hayati (2020) dan M. Nursalim (2013) mempertegas komitmen organisasi bisa memediasi budaya organisasi yang mempengaruhi OCB..

Dukungan Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Berdampak bagi (OCB) Organizational Citizenship Behaviour (Y2).

Dukungan organisasi dan juga budaya organisasi yang baik mampu berakibat kepada OCB yang didukung oleh budaya organisasi yang rendah sehingga memengaruhi perspektif karyawan dengan organisasi. Apabila karyawan berpandangan buruk dengan organisasi, maka berimbas ke komitmen karyawan tersebut. Dukungan organisasi menjadi anggapan karyawan terhadap perusahaan ihwal seberapa jauh perusahaan mendukung karyawan

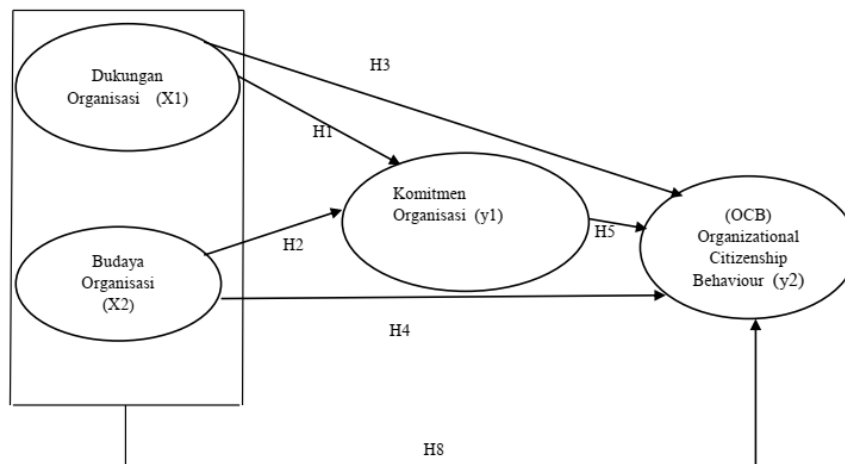
(Rhoades & Eisenberger, 2012). Dukungan organisasi pun menjadi keyakinan universal yang merepresentasikan seberapa jauh perusahaan memberi penghargaan atas keterlibatan dan memedulikan kemakmuran pekerja (Eisenberger & Huntington, 2011).

Selama memaksimalkan kinerja karyawan, memerlukan komitmen tinggi pada diri karyawan. Tingginya komitmen pada diri karyawan memicu perilaku OCB kian menguat dan mendukung perusahaan dalam memperoleh tujuan, serta akan berdampak pula kepada OCB dan bisa memotivasi karyawan guna memaksimalkan perilaku OCB. Wibawa & Putra (2018) dan Khan & Rashid (2015) mendapati hasil bila budaya organisasi berakibat positif kepada OCB. Alfiana & Puspasari (2015) memperjelas apabila budaya organisasi berakibat positif kepada perilaku OCB.

Hasil mempertegas apabila dukungan organisasi dan budaya organisasi berakibat cukup penting kepada *organizational citizenship behaviour* sehingga memperjelas jika dukungan organisasi dan budaya organisasi berakibat positif dan penting secara serentak terhadap OCB. Sama seperti PEW Saputra IGW Supartha, (2019), dan NA Wijaya, A Yuniawan (2017).

Conceptual Framework

Terlampir kerangka berpikir dalam karya ilmiah ini, yaitu.



Gambar 1: Kerangka Berpikir

Beracuan penjabaran yang peneliti sampaikan, didapati bila:

1. H1: dukungan organisasi (X1) berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi (Y1)
2. H2: budaya organisasi (X2) berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi (Y1)
3. H3: dukungan organisasi (X1) berakibat positif dan penting kepada OCB (Y2)
4. H4: budaya organisasi (X2) berakibat positif dan penting kepada OCB (Y2)
5. H5: komitmen organisasi (Y1) berakibat positif dan penting kepada OCB (Y2)
6. H6: komitmen organisasi (Y1) memeperantarai dukungan organisasi (X1) dalam memengaruhi OCB (Y2)
7. H7: komitmen organisasi (Y1) memeperantarai budaya organisasi (X2) dalam memengaruhi OCB (Y2)
8. H8: dukungan organisasi (X1), budaya organisasi (X2) berakibat positif ataupun krusial secara serentak pada OCB (Y2).

Selain dari variabel X1, X2, yang berpengaruh ke Y1 ataupun Y2 masih ada variabel yang mempengaruhi, misal komitmen karyawan (X3), lingkungan kerja (X4), gaya kepemimpinan (X5).

KESIMPULAN

Berlandaskan ke pemaparan di atas, peneliti bisa menuliskan rumusan hipotesis untuk penulisan karya ilmiah selanjutnya, meliputi:

1. Dukungan organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi
2. Budaya organisasi berakibat positif dan penting kepada komitmen organisasi
3. Dukungan organisasi berakibat positif dan penting kepada OCB.
4. Budaya organisasi berdampak positif maupun krusial bagi OCB.
5. Komitmen organisasi berdampak positif maupun krusial bagi OCB.
6. Komitmen organisasi dapat memediasi dukungan organisasi berakibat ke OCB.
7. Komitmen organisasi dapat memediasi budaya organisasi berakibat bagi OCB.
8. Dukungan organisasi maupun budaya organisasi berakibat positif dan penting secara serentak kepada OCB.

REFERENSI

- Abdul Majid. (2014). Strategi Pembelajaran. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Bashaw, R., & Grant, E. S. (1994). Exploring the distinctive nature of work commitments: Their relationship with personal characteristics, job performance, and propensity to leave. *Journal of Personal Selling and Sales Management*, 14(2), 41 – 56
- Darmawan, D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4(1), 89-98.
- Dewanggana, B. D., Paramita, P. D., & Haryono, A. T. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang Berdampak pada Prestasi Kerja Karyawan (Studi pada PT PLN APP Semarang). *Journal of Management*, 2(2).
- Eisenberger, R., & Huntington. (1986). "Perceived Organizational Support." *J. Ournal of Applied Psychology*, 71, 500–507.
- FoEh, J. E., & Papote, E. (2021). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen*, 13(1), 148-163.
- FoEh, J. E., Meutia, K. I., & Basuki, R. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan RSUD SK Lerik Kota Kupang. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 21(3), 275-292.
- Greenberg, J., & Baron, RA., 2003. Behavior in Organizations. Eight Edition, Prentice Hall, New Delhi
- Harper, Pamela J. 2015. Exploring forms of organizational citizenship behaviors (OCB): antecedents and outcome. *Journal of Management and Marketing Research*, 18(1): 1-16.
- Harvey, D. F, D.R.Brown. (2009), Terjemahan Cahyono Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis, Badan Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 15(1).
- Lestari, P., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) APJ Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 288-302.
- Logahan, J. M., & Aesaria, S. M. (2014). Budaya organisasi dan keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi berdampak pada kinerja karyawan pada BTN–Ciputat. *Binus Business Review*, 5(2), 551-563.

- Lubis, M. S. (2015). pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan organizational citizenship behavior (OCB) karyawan dalam rangka peningkatan kinerja. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3(2), 75-84.
- Metria, K., & Riana, I. G. (2018). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Pegawai. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 9(7), 2117-2146.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (2009). *Employee-Organization Linkages*. Texas: South-Western Cengage Learning.
- Musyafidah, N. (2019). *Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening* (doctoral dissertation, iain salatiga).
- Ni Kadek Surryani dan John E.H.J. FoEh.2018. *Kinerja Organisasi*. Deepublish. Kaliurang, Yogyakarta
- Ni Kadek Suryani dan John E.H.J FoEh.2019. Manajemen Sumberdaya Manusia: Pendekatan Praktis Aplikatif. *Nilacakra.DenpasarResearch*, 1(5), 291–310.
- Oemar, Y. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(1), 65-76.
- Purnama, A. N. C. (2020). Pengaruh Persepsi Pengembangan Karir dan Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Psikoborneo*, 8(2), 216-328.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawanrumah Sakit Baliméd Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 95-107.
- Purnami, P. R. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Baliméd Karangasem. *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagaditha*, 4(1), 95-107.
- Putrana Yoga, et al. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management* Vol. 2 No. 2.
- Rahmawati Tri dan Prasetya Arik. 2017. Analisis Faktor – Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tetap dan Karyawan Kontrak. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 48 No. 1.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). “Perceived Organizational Support : A Review of the Literature.” *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Organizational Behavior*. US: Prentice Hall.
- Saputra, P. E. W., & Supartha, I. W. G. (2019). pengaruh budaya organisasi dan dukungan organisasi terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 8(12), 7134-7153.
- Sari, T. K., & Witjaksono, A. D. (2013). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(3), 827-836.
- Setyoningsih, Y., & Hastuti, R. P. (2018). Pengaruh kontrak psikologis dan dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior (OCB)(Studi pada karyawan PT PLN Persero Wonogiri). *Skripsi Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Surakarta*.
- Sopiah. (2008). *Perilaku organisasi (Edisi Pertama)*. Yogyakarta: Andi.
- Stanley, S. (2013). Kepemimpinan Transformasional dan Organizational Citizenship Behavior dampaknya terhadap Kinerja Pegawai KPKNL Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 1(3), 356–365.

- Suparjo, D. P. R. R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi Pada PT. Plasa Simpanglima Semarang). *Jurnal Ilmiah Dinamika Ekonomi dan Bisnis*, 1(1).
- Susanti, R., & Wimbari, S. (2012). Pengaruh organizational citizenship behavior (OCB) dan persepsi atas dukungan organisasi terhadap knowledge sharing dan jenis kelamin sebagai moderator pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta. *Jurnal Psikologi*, 8(1), 49-61.
- Taurisa, C. M., Djastuti, I., & Ratnawati, I. (2012). *Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*(Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Tobing, H., & Mutia, C. (2018). Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 3(1), 19-28.
- Usmany, T. P., Hamid, D., & Utami, H. N. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan. Studi pada karyawan Pabrik Gondorukem dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem dan Terpentin II Ponorogo. *Jurnal administrasi Bisnis (JAB) Vol*, 37, 38-42.
- Wijaya, N. A., & Yuniawan, A. (2017). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan bagian antaran PT. Pos Indonesia Processing Center Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 6(4), 666-678.
- Wirawan Muhammad Hadi. 2018. Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Organizational Based Self Esteem terhadap Organizational Citizenship Behavior TAZKIYA Journal of Psychology Vol. 6 No. 2
- Wirawan. (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Xiaoming, C., & Junchen, X. (2012). A Literature Review on Organizational Culture and Corporate Performance. *International Journal of Business Administration.*, 3(2), 29–37.