



BUDAYA ORGANISASI, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT SHIPPINDO TEHNOLOGI LOGISTIC (SHIPPER) WARU SIDOARJO.

Putri Rizkika Aida¹⁾, Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM^{*:2)}

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum, Dan ilmu sosial Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Fakultas Bisnis, Hukum, Dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: 172010200083@umsida.ac.id¹⁾, rifdahabadiyah@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *The Reseach aims to determine the effect of organizational culture, perceived organizational support (POS), on employee performance with organizational citizenship behavior (OCB) as an intervening variable at pt. shippindo logistics tehnology (shipper) Waru Sidoarjo. This Reseach is a type of quantitative research by testing the hypothesis that the respindends in this study were all employee of PT . Shippindo Logistic (Shipper) Waru Sidoarj, Amounting to 75 people with the whole used as a research sample. Data collection through questionnaires with measurements using a likert scale. The analysis tool in this study uses path analysis techniques and statistical tests using the SmartPLS 3 Application windows. The results of this study prove that organizational culture has a partiel effect on employee performance with a significant value of (0,016) which proves that it is smaller than (0,05), perceived organizational support (pos) has a partial effect on employee performance with AIGNIFICANT VALUE OF (0,039) which proves that it is smaller than (0,05), Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a partial effect on employee performance with a signifikan (0,000) which proves that it is smaller than (0,05). Organizational Culture has a partial effect on Organizational citizenship behavior with a significant value of (0,000)which proves that it is smaller than (0,05).*

Keywords - : *Organizational Culture, Perceived Organizational Support, Employee performance, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Shipper, Logistics, Werehouse.*

Abstrak. *Dalam Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, perceived organizational support (POS), terhadap Kinerja Karyawan dengan organizational citizenship behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada pt. Shippindo Tehnologi Logistic (Shipper) Waru Sidoarjo. Penelitian ini merupakan Jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian terhadap hipotesis responden seluruh karyawan PT. Shippindo Tehnologi Logistic (Shipper) Waru Sidoarjo yang berjumlah 75 Orang yang digunakan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan Data melalui kuisisioner dengan pengukuran menggunakan skala likert. Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (Path analysis) serta uji statistik dengan menggunakan aplikasi SmartPLS 3 for Windows. Hasil Penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar (0,016) yang membuktikan bahwa lebih kecil dari (0,05), Perceived Organizational Supprt (POS) berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar (0,039) yang membuktikan bahwa lebih kecil dari (0,05), Organizational Citizenship behavior (OCB) berpengaruh secara persial terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai signifikan sebesar (0,000) yang membuktikan bahwa lebih kecil dari (0,05). Budaya Organisasi berpengaruh secara persial terhadap Organizational Citizenship behavior dengan nilai signifikan sebesar (0,000) yang membuktikan bahwa lebih kecil dari (0,05), Perceived Organizational Support (POS) secara persial terhadap OCB dengan nilai sebesar (0,000) yang membuktikan bahwa lebih kecil dari (0,05).*

Kata Kunci - : *Budaya Organisasi, Perceived Organizational support, Kinerja Karyawan, Organizational Citizenship Behavior, Shipper, Logistic, Werehouse.*

How to cite: Putri Rizkika , Rifdah Abadiyah, SE., M.S.M., CHCM (2018) Pengaruh Budaya Organisasi, Perceived Organizational Support (POS), Terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB), sebagai variabel intervening Pada PT. Shippindo Tehnologi Logistic (Shipper) Waru Sidoarjo.

I. PENDAHULUAN

PT Shippindo (Shipper) Waru Sidoarjo merupakan perusahaan Yang bergerak dalam bidang logistic, atau Warehouse, Yang dilakukan oleh perorangan dengan menggunakan metode Aplikasi Online misalnya Shopee, Tokopedia, Lazada. Pengiriman barang yang Dilakukan Pt shippindo dengan menggunakan kurir. Mengenai Kota Pusat dan cabang dari PT Shippindo (Shipper) Yang mencakupi kota kota besar yang ada di Pulau Jawa ini , Seperti : Jakarta, Sumatera, Tangerang, Surabaya, Sidoarjo, Malang, Madiun, dll, Hasil wawancara yang didapat pada bulan Februari Maret 2020 pada PT Shippindo (Shipper) Waru Sidoarjo, Oleh karena itu dengan menggunakan jasa dibidang Logistic konsumen lebih mudah untuk membeli, pemesanan barang melalui web atau aplikasi e-commerce, dan karyawan pt shippindo (shipper) akan melayani konsumen melalui computer, sehingga karyawan yang ada di PT. shippindo perlu mengembangkan kreatifitas secara efektif dan tepat waktu agar dapat melakukan penyelesaian pekerjaan dengan baik.

Faktor kedua *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di PT Shippindo tehnologi logistic terbilang kurang baik sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Misalnya karyawan yang ada di PT Shippindo (Shipper) untuk masalah jam kerja karyawannya kurang baik, sering mendahului jam istirahat dan, terlambat saat waktunya masuk jam istirahat, hingga akhirnya pekerjaan yang semestinya selesai tepat waktu jam pulang, maka masih membengkak dan belum terselesaikan, hal ini dapat menghambat karyawan lainnya untuk melakukan pekerjaan dengan tepat waktu. Kemudian, Budaya Organisasi juga penting bagi perusahaan, dengan adanya Budaya Organisasi didalam perusahaan maka karyawan akan lebih terarah serta terorganisir mengingat OCB yang ada di perusahaan kurang baik. Serta adanya POS atau dukungan organisasi juga penting bagi perusahaan, karena dapat menimbulkan rasa semangat dari para karyawan agar bekerja dengan Optimal.

Faktor ketiga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan Sebuah perilaku karyawan Dengan melakukan tindakan yang Ada diluar pekerjaan dengan sukerela, Melakukan dengan Tulus, dan bersenang Hati tanpa paksaan atau diperintahkan oleh atasan. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti juga menemukan bahwa terjadinya suatu permasalahan dari kinerja karyawan yang kurang baik sehingga berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB),.

Dalam hal ini dapat disimpulkan bahwa menimbulkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Yang ada didalam diri kita dapat berpengaruh untuk karyawan lainnya, sehingga memberikan contoh positif bagi karyawan lainnya agar tidak lalai dalam melakukan suatu pekerjaan.

Terkait dengan karyawan yang telah bekerja di PT. Shippindo Tehnologi Logistic (Shipper) Sidoarjo, berikut dalam jangka kurun waktu selama mereka bekerja disana yang sangat beragam dan dapat ditunjukkan pada table dibawah ini:

Tabel 1. (Lama Bekerja) di PT. Shippindo waru sidoarjo

No	Lama Bekerja	Jumlah Karyawan
1	<1 Tahun (kurang dari)	5
2	3 Tahun	30
3	>4 Tahun (lebih dari)	40
	Total	75

Dari Uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Budaya Organisasi, *perceived Organizational Support* (POS), Kinerja Karyawan, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di PT. Shippindo Tehnologi Logistic (Shipper) Waru – Sidoarjo. Oleh karena itu, Penulis mengambil Judul “Pengaruh Budaya organisasi, *perceived Organizational Support* (POS), terhadap Kinerja Karyawan, dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Shippindo Tehnologi Logistic (Shipper) Waru – Sidoarjo” Untuk Penelitian ini.

II METODE

A. Jenis penelitian

Chapter Buku dalam [1] menyatakan bahwa, penelitian survey, peneliti menanyakan ke beberapa orang (yang disebut dengan responden) tentang keyakinan, pendapat, karakteristik suatu objek dan perilaku yang telah lalu atau sekarang.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif, menurut [4] yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasil data [4] Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian survey.

B. Lokasi penelitian

Lokasi Penelitian ini berada di Jl. Tambak Sawah No. 15, Jabon-Tambakrejo, Kecamatan Waru, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, Kode Pos (61256).

C. Populasi Dan Sampel

1. Populasi : populasi dalam penelitian ini adalah karyawan dari PT Shippindo Tehnology Logistic (Shipper) waru, sidoarjo sejumlah 75 orang. menurut [5] populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan [5]

2. Sampel : sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan orang/individu sebagai Karyawan dari PT Shippindo Tehnology Logistic (Shipper) Waru, Sidoarjo dengan jumlah 75 orang. Dalam penelitian ini penulis akan mengambil sampel dengan *non probability sampling* dengan pendekatan *sampling jenuh*, menurut [6] *non probability sampling* ialah sebagai Teknik pengumpulan sampel yang tidak memberikan peluang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi sampel, maka sampel penelitian ini menggunakan seluruh jumlah dari populasi penelitian [6]

D. Jenis Dan Sumber Data

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden berupa kuisioner berisi daftar pertanyaan yang terstruktur dan materinya berhubungan dengan Budaya Organisasi, Perceived Organizational support, Kinerja Karyawan, Organizational Citizenship Behavior,

2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh secara tidak langsung, yaitu data tersebut diperoleh dari buku-buku *literature*, catatan, dan bukti yang telah ada tentang informasi yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Perceived Organizational support, Kinerja Karyawan, Organizational Citizenship Behavior.

E. Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner dengan skala likert. Menurut [7] menyatakan bahwa skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

F. Teknik analisis data

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur *Path Analysis*. Pada pengujian ini menggunakan program aplikasi *SmartPLS 3 for Windows*. PLS adalah suatu metode analisis data yang powerfull, karena PLS ini tidak didasarkan pada banyak dengan serta data tidak harus berdistribusi normal, dan dapat dilakukan dengan jumlah sampel yang kecil, Buku dalam [2].

G. Hipotesis

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

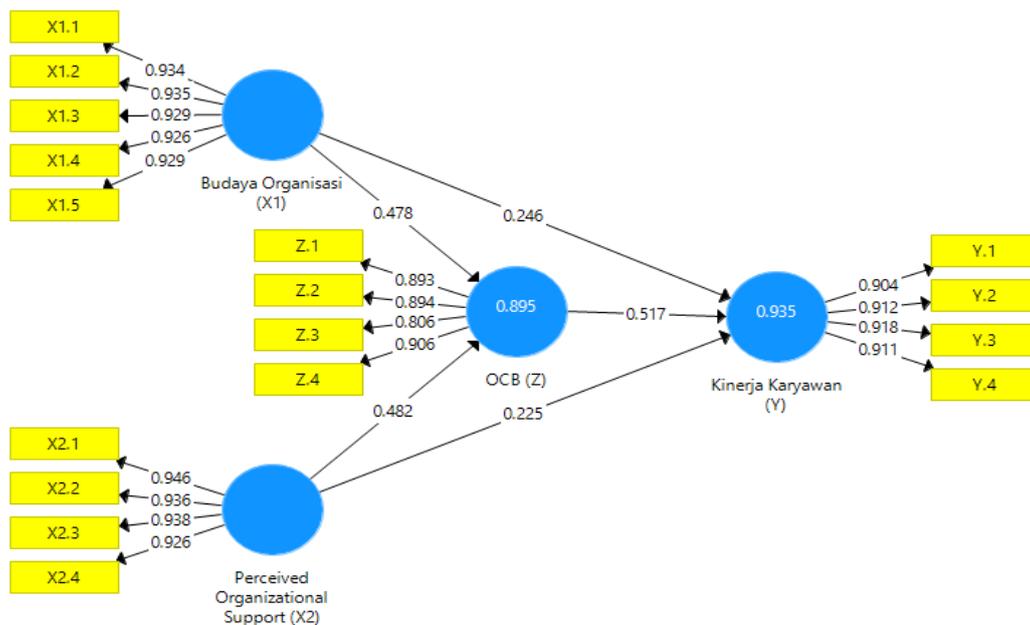
2. POS Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCB.
3. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
4. POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
5. OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
6. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB.
7. POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Data

1. Outer Model

Outer Model menunjukkan hubungan antar variabel laten dengan seluruh indikatornya, maka dapat diartikan outer model tersebut mendefinisikan bagaimana setiap variabel berhubungan dengan variabel berikut adalah gambar skema dari pengukuran outer model :



Dalam pengujian outer model dapat dilakukan dengan berbagai metode, yakni:

a. Uji Validitas

1. Uji Validitas Convergent Validity

Pada Uji *convergent validity* suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat convergent validity dalam kategori baik apabila nilai order loading $> 0,7$.

Tabel 2. *Outer Loading*

	Budaya Organisasi	<i>Perceived Organizational Support</i>	OCB	Kinerja Karyawan
X1.1	0,934			
X1.2	0,935			
X1.3	0,929			
X1.4	0,926			
X1.5	0,929			
X2.1		0,946		
X2.2		0,936		
X2.3		0,938		
X2.4		0,926		
Z.1			0,893	
Z.2			0,894	
Z.3			0,806	
Z.4			0,906	
Y.1				0,904
Y.2				0,912
Y.3				0,918
Y.4				0,911

Sumber : Putput SmartPLS, Data diolah 2021.

Berdasarkan data pada table diatas, dapat diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian rata – rata memiliki nilai outer loading > 0,7. Sehingga nilai outer loading pada variabel daklam penelitian ini sudah dianggap yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

ii. Uji *Discriminant Validity*

Uji *Discriminant Validity* ini menggunakan nilai cross loading. Suatu indikator dapat dinyatakan memenuhi syarat *discriminant validity* apabila nilai *cross loading* indikator pada setiap variabelnya menunjukkan nilai yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

	Budaya Organisasi	<i>Perceived Organizational Support</i>	OCB	Kinerja Karyawan
X1.1	0,934	0,889	0,801	0,900
X1.2	0,935	0,869	0,803	0,856
X1.3	0,929	0,875	0,800	0,846
X1.4	0,926	0,868	0,801	0,875

X1.5	0,929	0,871	0,802	0,889
X2.1	0,889	0,946	0,800	0,860
X2.2	0,886	0,936	0,802	0,812
X2.3	0,881	0,938	0,801	0,873
X2.4	0,864	0,926	0,800	0,865
Z.1	0,860	0,853	0,893	0,891
Z.2	0,830	0,802	0,894	0,876
Z.3	0,729	0,780	0,806	0,714
Z.4	0,836	0,828	0,906	0,854
Y.1	0,823	0,825	0,801	0,904
Y.2	0,853	0,818	0,801	0,912
Y.3	0,882	0,835	0,802	0,918
Y.4	0,863	0,837	0,803	0,911

Sumber : Output Smart PLS, data di olah 2021.

Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai cross loading setiap indikator pada variabelnya merupakan nilai yang paling besar jika dibandingkan dengan nilai pada variabel lainnya. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah memiliki discriminant validity yang baik.

B. Uji Reliabilitas

I. Uji composite reliability

Suatu nilai dari variabel dapat dikatakan memenuhi composite reliability apabila nilai dari reliabilitas composite lebih > 0.7 (3). Berikut nilai composite reliability pada variabel yang digunakan pada penelitian :

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Budaya Organisasi	0,961	0,970
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,953	0,966
OCB	0,898	0,929
Kinerja Karyawan	0,932	0,951

Sumber : Output SmartPLS, Data diolah 2021.

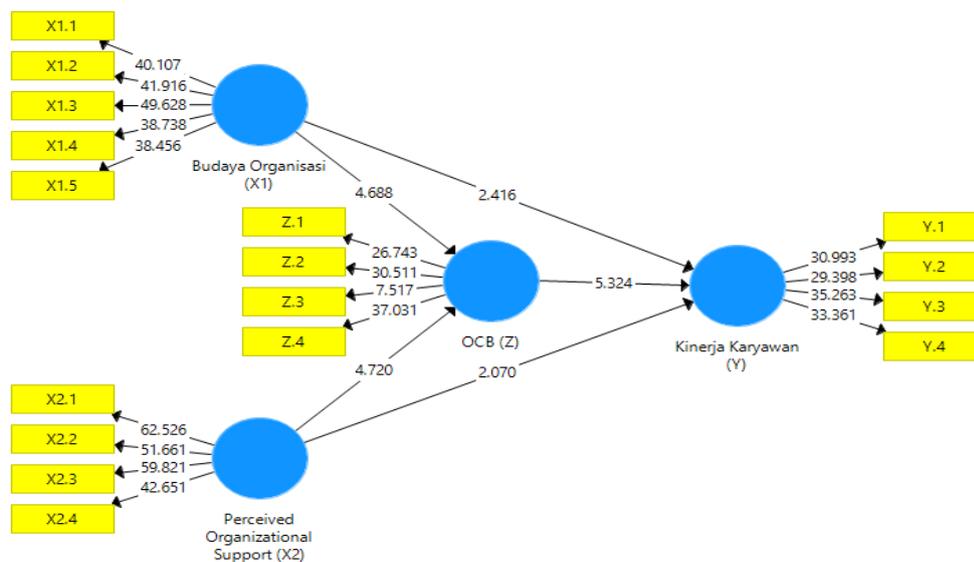
Berdasarkan table diatas dapat diketahui bahwa nilai composite Reliability pada seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai angka komposit $> 0,7$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki nilai reliabilitas yang tinggi.

ii. Uji Average Variance Extracted (AVE)

Dalam uji *Average Variance Extracted (AVE)*, dari seluruh variabel memiliki nilai $> 0,50$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan reliable.

2. Inner Model

Pengujian inner model atau model structural dilakukan untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikan dan R-Square dari model penelitiabn [4], berikut adalah model structural dari penelitian ini :



Dalam buku [2] menyatakan bahwa hasil R-Square . 0,68 mengidentifikasi pengaruh yang baik antara variabel eksogen. Sedangkan jika nilai R-Square 0,33 – 0,66 , Maka termasuk dalam kategori sedang. Dan jika nilai R-Square dengan menggunakan Software SmartPLS.

Tabel 5. R-Square

	R Square
OCB	0,895
Kinerja Karyawan	0,935

Sumber : Output SmartPLS, Data diolah 2021.

Nilai R-Square dari variabel OCB sebesar 0.895 berarti variabilitas konstruk OCB dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi, *perceivedorganizational support* terhadap OCB sebesar 89.5% sisanya 10.5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini. Selanjutnya Nilai R-Square dari variabel kinerja karyawan sebesar 0.935 berarti variabilitas konstruk kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh konstruk budaya organisasi, *perceivedorganizational support*, OCB terhadap kinerja karyawan sebesar 93,5% sisanya 6,5% dipengaruhi variabel lain yang tidak dijelaskan di penelitian ini.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan melihat nilai t-statistik yang mana hipotesis penelitian diterima jika nilai T-Statistic > 1,96 dan P-Value < 0,05 dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai T-Statistic < 1,96 dan P-Value > 0,05. Berikut adalah Uji Hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini :

Tabel 6. Koefisien Jalur

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Budaya Organisasi -> Kinerja Karyawan	0,246	0,230	0,102	2,416	0,016
Perceived	0,225	0,227	0,108	2,070	0,039

<i>Organizational Support ->Kinerja Karyawan</i>					
OCB ->Kinerja Karyawan	0,517	0,530	0,097	5,324	0,000
Budaya Organisasi ->OCB	0,478	0,477	0,102	4,688	0,000
<i>Perceived Organizational Support ->OCB</i>	0,482	0,481	0,102	4,720	0,000

Sumber : Output SmartPLS, Data diolah 2021.

Hasil dari pengujian pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan hipotesis diterima karena memiliki nilai Tstatistik 2,416 > dari 1.96 dan nilai p-value 0,016 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengujian kedua menunjukkan bahwa pada hubungan variabel *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan hipotesis diterima karena memiliki nilai Tstatistik 2,070 > dari 1.96 dan nilai p-value 0,039 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengujian ketiga menunjukkan bahwa pada hubungan variabel OCB terhadap kinerja karyawan hipotesis diterima karena memiliki nilai Tstatistik 5,324 > dari 1.96 dan nilai p-value 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil dari pengujian keempat menunjukkan bahwa pada hubungan variabel budaya organisasi terhadap OCB hipotesis diterima karena memiliki nilai Tstatistik 4,688 > dari 1.96 dan nilai p-value 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Hasil dari pengujian kelima menunjukkan bahwa pada hubungan variabel *perceived organizational support* terhadap OCB hipotesis diterima karena memiliki nilai Tstatistik 4,720 > dari 1.96 dan nilai p-value 0,000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji *bootstrapping SmartPLS* pada pengujian hipotesis budaya Organisasi, POS, terhadap Kinerja Karyawan dengan OCB sebagai variabel Intervening dapat dilihat pada table berikut :

Tabel 7. *Bootstrapping (Pengaruh Tidak Langsung X1 Dan X2)*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviaton (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
a Budaya Organisasi ->OCB ->Kinerja Karyawan	0,247	0,252	0,069	3,602	0,000
Perceived Organizational Support ->OCB ->Kinerja Karyawan	0,249	0,256	0,074	3,353	0,001

Sumber : Output SmartPLS, Data diolah 2021.

Hasil dari pengujian tersebut dapat diketahui hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh OCB signifikan dengan nilai T statistik 3.602 lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti konstruk OCB berpengaruh dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Artinya Dengan adanya OCB antara budaya organisasi membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Oleh karena itu, hipotesis keenam yang menyatakan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi diterima.

Selanjutnya Dari Hasil pengujian Hipotesis tersebut dapat diketahui hubungan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh OCB signifikan dengan nilai T statistik 3.353 lebih dari 1.96 dan nilai *p-value* 0.001 lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti konstruk OCB berpengaruh dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis ketujuh yang menyatakan terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel mediasi diterima

B. Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengemukakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi yang diciptakan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PT Shippindo Tehnologi Logistic menunjukkan bahwa budaya organisasi yang ada di Pt shippindo tehnologi Logistic tersebut memiliki peran yang penting untuk kemajuan kinerja karyawan dengan meningkatkan solidaritas terhadap karyawan, sehingga budaya organisasi akan membawa dampak yang positif dalam jangka panjang. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Wibowo (2013) yang melakukan studi dan menunjukkan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi.

b. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengemukakan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik *perceived organizational support* yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PT Shippindo Tehnologi Logistic menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* atau dukungan organisasi sehingga karyawan yang ada di Pt shipper Tehnologi Logistic (Shipper) menjadi karyawan yang berkualitas dengan adanya dukungan yang ada di perusahaan, dan menjadi karyawan yang *inovatif accountable mastery excellene leadership integrity* sehingga kinerja karyawan bekerja dengan optimal dan penuh dengan semangat. Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat mengenai untuk mencapai kinerja kerja karyawan yang baik, diperlakukan dukungan organisasi dari organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhadilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko, 2009). Hubungan antara *perceived organizational support* dengan kinerja karyawan menyatakan bahwa seorang pegawai di suatu perusahaan/organisasi sangat berpengaruh dengan adanya *perceived organizational support*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Nurmawati Ariani, Tri Wulida Afrianty, 2017 "*Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan terbukti sebagai variabel yang dimediasi pada pengaruh *perceived organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan dan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Pos Indonesia Kota Madiun.

c. Pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengemukakan bahwa variabel OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik OCB yang dimiliki karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PTShippindo Tehnologi Logisticmenunjukkan bahwa OCB berpengaruh sangat penting terhadap Kinerja karyawan agar pekerjaan yang ada di perusahaan selesai dengan tepat, misalkan contoh lapangan yang ada di Pt shippindo Tehnologi Logistic memberikan jobdisk disetiap karyawan – karyawannya dan ada salah satu karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya padahal jam kerja sudah berakhir sehingga karyawan berpartisipasi untuk membantu rekan karyawannya agar cepat terselesaikan, sehingga kinerja karyawan pun terjaga dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Aldag dan Reschke (1997) dalam Darto (2014) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik. *Organizational Cituzenhsip behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku seperti perilaku menolong orang lain, menjadikan volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan “Nilai tambah subyek organisasi” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prsosial, yaitu perilaku sosial yang positif dan bermakna membantu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Puput Tri Komalasari, Moh. Nasih, dan Teguh Prasetyo, 2009. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat OCB yang ada di organisasi pemerintahan tidak terlalu besar jika dibandingkan dengan motivasi pelayanan public, dan OCB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi karena adanya pembagian tugas yang jelas sehingga masing – masing pegawai melakukan pekerjaan pada tugas pokok dan fungsinya.

d. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengemukakan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya semakin baikbudaya organisasiyang diciptakan perusahaan dapat meningkatkan OCBkaryawan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PTShippindo Tehnologi Logisticmenunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang ada di Pt shippindo Tehnologi Logistic tergolong cukup baik karena banyak dari karyawan yang patuh dan menerapkan Budaya organisasi didalam perusahaan hal ini berpengaruh positif terhadap OCB sehingga OCB dapat melakukan pekerjaan dengan Optimal. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh sidors *et.al.* (2001) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari luar karyawan dan faktor yang berasal dari dalam karyawan misalnya moral, rasa puas, sikap positif, dan faktor dari luar karyawan misalnya system manajemen, system kepemimpinan, dan budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Orgen *et.al.* (2006) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) meliputi sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa perlu diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan (dalam Pantja Djati, 2009, p. 3).

e. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap OCB

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengemukakan bahwa variabel *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap OCB. Artinya semakin baik*perceived organizational support* yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan OCB karyawan.

Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PTShippindo Tehnologi Logisticmenunjukkan bahwa *perceived organizational support* (POS) sangat berpengaruh penting terhadap OCB karena adanya dukungan didalam perusahaan sehingga pekerjaan – pekerjaan para karyawan berjalan dengan baik, dan memotivasi karyawan agar menjadi semangat, sehingga pekerjaan – pekerjaan yang ada di Pt shippindo Tehnologi Logistic berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan olehLiu (2009) bahwa OCB mendapatkan kontribusi dan peran dari dukungan organisasi. Penelitian yang dilakukan telah membuktikan bahwa karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi mereka baik dari tindakan maupun dalam totalitas pekerjaan yang

dilakukan. Karyawan akan terlibat lebih banyak daripada dengan organisasi yang memilih tingkat dukungan rendah terhadap karyawan mereka (Eisenberger, *et.al.*, 2001).

f. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dimediasi OCB

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi OCB berpengaruh dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel OCB memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pada nilai *original mean* terdapat tanda positif maka disimpulkan semakin tinggi OCB karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sucky Astrining Sari, 2016 di BRI Blitar “Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, OCB memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB.

g. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja Karyawan dimediasi OCB

Berdasarkan hasil uji statistik dapat diketahui bahwa hubungan *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan yang dimediasi OCB berpengaruh dan signifikan. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel OCB memiliki pengaruh dalam memediasi hubungan antara *perceived organizational support* terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan pada nilai *original mean* terdapat tanda positif maka disimpulkan semakin tinggi OCB karyawan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hayatun Nufus, 2011 “pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan Pt Putra Pertiwi Karya Utama dengan menggunakan analisis regresi sederhana dan regresi liner berganda. Dari hasil analisisnya membuktikan bahwa ada pengaruh secara signifikan antara OCB terhadap Kinerja Karyawan.

VII. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, POS Berpengaruh positif dan signifikan terhadap Budaya Organisasi berpengaruh terhadap OCB, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. , POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB, POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui OCB.

UCAPAN TERIMA KASIH

Saya mengucapkan terima kasih kepada Allah Subhanallahu Wa Ta'ala yang telah memberikan kelancaran dan kemudahan dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan untuk kedua orang tua serta keluarga saya yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk saya dalam mengerjakan tugas akhir ini, dan juga saya mengucapkan terima kasih untuk responden yang telah membantu kegiatan penelitian ini dengan memberikan jawaban yang baik dan benar. Serta untuk seluruh bapak ibu dosen di Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, sahabat, teman, dan rekan penulis atas dukungannya sehingga dapat menyelesaikan penelitian ini dengan baik.

REFERENSI

[1] Hoades, L., & Eisenberger, R. 2002. “Perceived Organizational Support: A Review of the Literature”. *Journal of Applied Psychology*.

- [2] Putrie, F., & Nursalim, M. 2013. "Hubungan antara persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya". *Jurnal Psikologi; Teori & Terapan*. Februari 2013.
- [3] Robbins, S.P. and Judge, M. 2009. *Organizational Citizenship Behavior*. New Jersey: Prentice Hall.
- [4] Roby, 2013. "Pengaruh Kepribadian dan Dukungan Organisasi terhadap OCB-O dan OCB - I Dosen (Studi Pada Universitas Palangkaraya)" *Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.
- [5] Rhoades, L., & Eisenberger, R. 2002. "perceived Organizational Support: A Review Of The Literature.". *Journal applied Psychology*,
- [6] Mohanty, J& Rath, B.P. 2012. "Influence Of Organizational Culture n Organizational Citizenship Behavior : A Three Sector Study." *Global Journal Of Business Research*.
- [7] Eisenberger , R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharki, I., & Rhoades, L., 2002. "Perceived Organizational Support : Contributions To Perceived Organizational Support and Employee retention". *Journal Of Applied Psychology*. (3), pp.
- [8] Applebaum, S., et.al. 2004. " Organizational Citizenship Behavior: a Case Study Of Culture, Leadership and Trust. No. I, 2004 PP.
- [9] Colquit, J. A., Scott, B. A., Judge , T. A., & Shaw, J. C. 2006. " Justice and Personality: Using Intergrative Theories To derive Moderators of Justice Effect. *Organizational Citizenship Behavior and Human Decision Process*,
- [10] ramadhan, N. and J. Sembiring (2014). " Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk." *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- [11] Kosasoh, Yonathan Steve dan Sutanto, Eddy Madiono. 2014. "Pengaruh Budaya dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan". *Agora*.