

Table Of Content

| | |
|---|---|
| Journal Cover | 2 |
| Author[s] Statement | 3 |
| Editorial Team | 4 |
| Article information | 5 |
| Check this article update (crossmark) | 5 |
| Check this article impact | 5 |
| Cite this article | 5 |
| Title page | 6 |
| Article Title | 6 |
| Author information | 6 |
| Abstract | 6 |
| Article content | 7 |

Academia Open

Vol 7 (2022): December

DOI: 10.21070/acopen.7.2022.3249 . Article type: (Business and Economics)

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Mochammad Tanzil Multazam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Managing Editor

Bobur Sobirov, Samarkand Institute of Economics and Service, Uzbekistan

Editors

Fika Megawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Mahardika Darmawan Kusuma Wardana, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Wiwit Wahyu Wijayanti, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Farkhod Abdurakhmonov, Silk Road International Tourism University, Uzbekistan

Dr. Hindarto, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Evi Rinata, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

M Faisal Amir, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Dr. Hana Catur Wahyuni, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

Revealing the Organizational Nexus: Culture, Support, Citizenship, and Performance

Membeberkan Nexus: Budaya Organisasi, Dukungan, Kewarganegaraan, dan Kinerja

Putri Rizkika Aida, putririzkika3@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Rifdah Abadiyah, rifdahabadiyah@umsida.ac.id, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This quantitative study investigated the interplay between organizational culture, perceived organizational support (POS), organizational citizenship behavior (OCB), and employee performance. The research, conducted at a logistics technology company, examined a sample of 75 employees through a Likert scale-based questionnaire. Path analysis using SmartPLS 3 for Windows was employed for data analysis. The findings revealed significant relationships between the variables. Organizational culture and POS had direct positive impacts on employee performance, while OCB acted as a mediator between organizational culture and employee performance. The results contribute to understanding the factors influencing employee performance and emphasize the significance of fostering a supportive organizational culture and enhancing perceived support to promote desirable workplace behaviors. These findings provide valuable insights for practitioners and managers aiming to improve organizational effectiveness and productivity.

Highlights:

- The study examines the impact of organizational culture and perceived organizational support on employee performance, with a focus on the role of organizational citizenship behavior.
- The research adopts a quantitative approach, utilizing questionnaires and path analysis techniques to analyze data collected from 75 employees.
- The findings demonstrate significant relationships between organizational culture, perceived organizational support, organizational citizenship behavior, and employee performance, providing valuable insights for enhancing workplace effectiveness and productivity.

Keywords: Organizational culture, Perceived organizational support, Employee performance, Organizational citizenship behavior (OCB), Quantitative research.

Published date: 2022-12-31 00:00:00

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 *OrganizationalCitizenshipBehavior*(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:

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

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

Dari Uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Budaya Organisasi, *perceivedOrganizational 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 *OrganizationalCitizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel Intervening pada PT. Shippindo Tehnologi Logistic (Shipper) Waru - Sidoarjo" Untuk Penelitian ini.

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

ChapterBukudalam [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 [2] yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguakan angka, mulai daripengumpulan data, penafsiran terhadap dat, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan hasil data [2] 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 [3] 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 [3]

2. Sampel : sampel penelitian ini menggunakan keseluruhan orang/individu sebagai Karyawan dari PT S hippindo 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 [4] 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 [4]

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. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social [5].

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.

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 :

Supplementary Files

Gambar 1. 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.

| | Budaya Organisasi | Perceived Organizational Support | 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 |

Table 2. *Outer Loading* 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.

2. 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 menunjukan nilai yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya.

| | Budaya Organisasi | Perceived Organizational Support | 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 |

Table 3. *Uji Discriminant Validity*

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|
| 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 |

Table 4. Uji Discriminant Validity 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 dicriminant validity yang baik.

B. Uji Reliabilitas

1. Uji Composite Reliability

Suatu nilai dari variabel dapat dikatakan memnuhi composite reliability apabila nilai dari realiabilitas composite lebih > 0.7 [3]. Berikut nilai composite realiability pada variabel yang digunakan pada penelitian :

| Variabel | Cronbach Alpha | Composite Reliability |
|----------------------------------|----------------|-----------------------|
| Budaya Organisasi | 0,961 | 0,970 |
| Perceived Organizational Support | 0,953 | 0,966 |
| OCB | 0,898 | 0,929 |
| Kinerja Karyawan | 0,932 | 0,951 |

Table 5. Composite Reliability 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.

2. 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 :

Supplementary Files

Gambar 2. Inner Model

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.

| | R Square |
|------------------|----------|
| OCB | 0,895 |
| Kinerja Karyawan | 0,935 |

Table 6. R-Square 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, *perceived organizational 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-Statistik > 1,96 dan P-Value < 0,05 dan hipotesis dinyatakan ditolak apabila nilai T-Statistik < 1,96 dan P-Value > 0,05. Berikut adalah Uji Hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini:

| | 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 Organizational Support - >Kinerja Karyawan | 0,225 | 0,227 | 0,108 | 2,070 | 0,039 |
| 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 |
| Perceived Organizational Support ->OCB | 0,482 | 0,481 | 0,102 | 4,720 | 0,000 |

Table 7. Koefisien Jalur

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 OCB.

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

| | 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 | 0,249 | 0,256 | 0,074 | 3,353 | 0,001 |

| | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|
| Support ->OCB ->Kinerja Karyawan | | | | | |
|----------------------------------|--|--|--|--|--|

Table 8. *Bootstrapping (Pengaruh Tidak Langsung X1 Dan X2) 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 OCBa 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 berikan 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 *innovatif, accountable, mastery, excellence, 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 keberhasilan 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 disuatu perusahaan/organisasi sangat berpengaruh dengan adanya *perceived organizational support*. Hasil penelitian ini mendukung penelitian terdahulu dari Nurmalita Ariarni, 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 PT Shippindo Tehnologi Logistic menunjukkan 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 job disk disetiap karyawan - karyawannya dan ada salah satu karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya padahal jam kerja

sudah berakhir sehingga karyawan berpartisipasi untuk membantu rekan kerjanya agar cepat terselesaikan, sehingga kinerja karyawan pun terjaga dengan baik. Hal ini sesuai dengan pendapat dari Aldag dan Reschke (1997) dalam Darto (2014) [6] mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik. *Organizational Citizenship 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 prososial, 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 baik budaya organisasi yang diciptakan perusahaan dapat meningkatkan OCB karyawan. Hal ini dapat dibuktikan dari hasil penelitian pada perusahaan PT Shippindo Teknologi Logistik menunjukkan bahwa Budaya Organisasi yang ada di Pt Shippindo Teknologi Logistik 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 [1]-[4] 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) [7] 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 PT Shippindo Teknologi Logistik menunjukkan 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 Teknologi Logistik berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Liu (2009) [8] 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 (Eiseberger, *et.al.*, 2001) [9].

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 [10].

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 [11] "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 .

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.

References

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