

**PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI
DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KOMITMEN
ORGANISASI PADA PT. GUNUNG PUTRI PERKASA KANTOR CABANG
PURWAKARTA**

Ela Laela

Prodi Manajemen – STIE DR KHEZ Muttaqien Purwakarta

elaakbar75@gmail.com

Article Info**Article History :**

Received 26 January 2019

Accepted 14 February 2019

Available Online 01 March 2019

Abstract

The perception of organizational support and organizational citizenship behavior has a role to increase employee organizational commitment, with perceptions of good organizational support can encourage individual employees to contribute more and give reciprocity by showing organizational citizenship behavior so as to increase employee organizational commitment. The purpose of this study was to analyze and explain the influence of perceptions of organizational support and organizational citizenship behavior on employee organizational commitment. The population in this study were employees of PT. Gunung Putri Perkasa Purwakarta Branch Office. The method of determining the sample used is disproportionate stratified random sampling, with the number of respondents as many as 60 people. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results showed that the perception of organizational support and organizational citizenship behavior had a positive and significant effect on the organizational commitment of employees at PT. Gunung Putri Perkasa Purwakarta Branch Office. With this research, it is expected that companies can show attention, care, be open, give awards, and create a comfortable working atmosphere.

Keyword :*Perception of Organizational**Support, Organizational**Citizenship Behavior, Employee**Organizational Commitment*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia yang berkompeten, mencintai organisasi dan setia terhadap organisasi menjadi aset yang sangat berharga, kecintaan dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan disebut sebagai komitmen organisasi. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi, karena karyawan yang

mempunyai komitmen kuat akan menampilkan kinerja terbaiknya dan produktif dalam mengemban pekerjaan. Masalah yang sering terjadi di setiap organisasi yaitu sulitnya mendapatkan terutama mempertahankan karyawan, karena pada kenyataannya tidak semua karyawan mempunyai komitmen yang kuat terhadap organisasi. Masalah komitmen

organisasi karyawan dapat berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi, yang paling buruk yaitu terjadinya tingkat *turnover* yang tinggi, karena selain kehilangan karyawan terbaiknya, perusahaan juga membutuhkan biaya ekstra untuk mengadakan perekrutan kembali.

Masalah komitmen sering juga terjadi di perusahaan kontraktor, padahal untuk menyelesaikan proyek sangat membutuhkan efektifitas dan efisiensi dari berbagai pihak termasuk sumber daya manusia. Keberhasilan perusahaan kontraktor dalam menyelesaikan proyek salah satunya ditentukan oleh keberhasilan manajemen dalam menumbuhkan komitmen organisasi karyawan, komitmen organisasi karyawan ditunjukkan dengan adanya loyalitas tinggi yang tercermin dari keterlibatan karyawan secara efektif dan kesetiaan karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Sopiha dalam Priansa, Donni, J. (2016:232) ciri-ciri karyawan yang berkomitmen kuat dan rendah dipaparkan sebagai berikut “Karyawan yang mempunyai komitmen kuat terhadap organisasi akan menampilkan kinerja terbaiknya serta produktif dalam mengemban pekerjaan, sebaliknya jika karyawan memiliki komitmen yang rendah maka akan berdampak pada *turnover*, tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurang intensitas untuk bertahan sebagai pegawai di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, dan kurangnya loyalitas pada organisasi.”

Berdasarkan indikasi yang dipaparkan diatas mengenai ciri-ciri komitmen organisasi karyawan, diketahui bahwa komitmen organisasi karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta masih tergolong rendah, PT. Gunung Putri Perkasa merupakan perusahaan kontraktor yang bergerak dibidang konstruksi, rekayasa dan pengadaan umum, seperti *sandblasting-painting*, *insulation*, *exterior-interior*,

mechanical electrical dan *general contractor*.

Fenomena rendahnya komitmen organisasi karyawan dapat dilihat dari data yang peneliti dapatkan dari bagian HRD dan bagian Administrasi, dimana *report* absensi sidik jari menunjukkan dari 144 orang karyawan pada tahun 2016 tingkat kehadiran karyawan hanya mencapai rata-rata 60.13% sedangkan perusahaan mempunyai standar minimal kehadiran rata-rata 85% per tahun, Masih banyak karyawan yang datang terlambat melebihi toleransi, istirahat sebelum jam 12.00 WIB, dan pulang lebih cepat. Banyaknya karyawan yang tidak disiplin dapat mempengaruhi kerja tim, dan tentunya dapat mempengaruhi penyelesaian proyek.

Selain itu, *turnover* sering terjadi pada tahun 2016, dimana pada bagian *office* pada Bulan Februari sebanyak satu orang *engineer* keluar, April sebanyak dua orang supervisor keluar, Agustus tiga orang *engineer*, September satu orang dibagian keuangan keluar dan November satu orang *estimator* keluar, sedangkan dibagian lapangan mencapai 30 orang di tahun 2016. Kurangnya intensitas karyawan untuk bertahan dalam organisasi menjadi ciri-ciri karyawan tersebut kurang berkomitmen terhadap organisasi.

Persepsi dukungan organisasi harus menjadi perhatian penting bagi organisasi, pada dasarnya persepsi setiap karyawan berbeda-beda karena setiap individu mempunyai perasaan, kemampuan dan pengalaman yang berbeda. Namun karyawan yang mempunyai persepsi positif cenderung dapat menghargai dan menghormati organisasi mereka serta bersedia untuk berkontribusi dan setia terhadap organisasi karena mereka merasa dihargai keberadaannya oleh organisasi. Pemaparan tersebut sesuai dengan pendapat Dharmawan, I. P., & Suana, I. W. (2016:6264) bahwa “Karyawan yang didukung oleh organisasi cenderung menghargai dan menghormati organisasi mereka dan karena itu bersedia untuk berkontribusi kepada tujuan organisasi.”

Dukungan organisasi dapat berupa interaksi organisasi kepada karyawan dengan memberikan perhatian terhadap kontribusi, kesejahteraan dan kondisi kerja karyawan, serta membantu jika karyawan menghadapi kesulitan ataupun masalah yang terjadi di lapangan. Fenomena yang terjadi di PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta, persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi masih kurang, hal tersebut dikarenakan karena kesempatan untuk mendapatkan promosi sangat sulit didapatkan, beberapa supervisor yang kurang kooperatif, namun organisasi sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawan dengan menyiapkan helm, sepatu, dan *body harness* jika bekerja di ketinggian, asuransi, dan adanya *safety officer*. Perusahaan juga memberikan tunjangan lokasi jika karyawan bekerja di luar kota Purwakarta, organisasi juga sudah menyediakan mes dan kontrakan bagi karyawan.

Individu yang senang menolong dan mendorong dapat meningkatkan keterikatan emosional antar karyawan, kondisi tersebut dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, adanya hubungan kekeluargaan, dan dapat merubah suasana yang canggung menjadi lebih santai serta penuh dengan kerja sama. Pemaparan tersebut merupakan dampak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikutip dari Titisari, Purnamie (2014:3) bahwa "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu mengubah suasana organisasi yang formal menjadi sedikit santai dan penuh dengan kerja sama." Karyawan yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta?
2. Bagaimana Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap

yang baik (*Good Citizen*) ketika karyawan sudah merasa nyaman dengan suasana kerjanya maka mereka mempunyai ikatan emosional dan enggan untuk meninggalkan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (Perilaku kewargaan organisasi) yang sering disebut sebagai OCB merupakan perilaku ekstra yang dimiliki individu diluar *job description* dan dapat meningkatkan kinerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja.

Fenomena yang terjadi di PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta, perilaku OCB diperlihatkan karyawan dengan saling membantu dalam pekerjaan terutama pekerjaan yang sifatnya *urgent* dan *overload* dengan sukarela, menghindari konflik ketika adanya *miss communication*, serta saling mendukung dan memberikan motivasi karena pada dasarnya penyelesaian suatu proyek sangat dibutuhkan adanya kerja sama, namun tidak semua karyawan mempunyai perilaku OCB yang tinggi, dimana ada beberapa karyawan yang terlihat berleha-leha sedangkan rekan satu timnya sedang sibuk, tidak mengikuti prosedur yang sudah ditetapkan seperti tidak mengikuti prosedur dalam pengambilan barang di gudang yang seharusnya disertai nomor proyek tapi tidak semua karyawan melakukannya sehingga hal tersebut menyulitkan bagian administrasi dan bagian *control material* dan administrasi.

Rumusan Masalah

- Komitmen Organisasi Karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta?
3. Bagaimana Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta?

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.
2. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Bagaimana Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*

Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.

3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Persepsi Dukungan Organisasi

Proses dimana individu mengatur dan menginterpretasikan kesan-kesan sensoris mereka guna memberikan arti bagi lingkungan mereka (Robbins & Judge, 2014:175), sedangkan menurut Rivai dalam Mujiasih (2015) “Persepsi adalah proses kognitif yang dipahami oleh setiap orang dalam memahami sesuatu baik melalui penglihatan, pendengaran, maupun perasaan. Sejalan dengan pendapat tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa persepsi merupakan proses individu dalam mengatur dan menginterpretasikan kesan dalam suatu lingkungan melalui penglihatan, pendengaran dan perasaannya.”

Persepsi sangat penting dalam organisasi, karena terbentuknya perilaku individu dalam organisasi didasarkan pada persepsi mereka tentang kenyataan, bukan pada kenyataan itu sendiri, itulah sebabnya kenapa persepsi setiap individu berbeda-beda. Sejumlah faktor dapat membentuk dan bahkan mengubah tentang persepsi

individu, dimana menurut Robbins & Judge (2014:175) “Faktor-faktor persepsi terletak pada dalam diri pembentuk persepsi, dalam diri objek atau target yang diartikan, atau dalam konteks situasi dimana persepsi tersebut dibuat.”

Menurut Rhoades & Eisenberger dalam Mujiasih (2015:44) bahwa, “Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.” Eisenberger melanjutkan “Dukungan organisasi juga dianggap sebagai sebuah keyakinan global yang dibentuk oleh tiap karyawan mengenai penilaian mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi yang dibentuk berdasarkan pada pengalaman mereka terhadap kebijakan dan prosedur organisasi, penerimaan sumber daya, interaksi dengan agen organisasinya (misalnya supervisor) dan persepsi mereka mengenai kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka (misalnya gaji).”

Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*)

Perilaku kewargaan organisasi yang lebih sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas diluar kewajiban kerja formal yang terdapat dalam *job description*, tidak secara langsung berkaitan dengan sistem *reward* dalam perusahaan, namun keberadaanya

mampu meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi, OCB menjadi perilaku yang penting dalam organisasi karena selain dapat meningkatkan efektifitas organisasi, OCB juga dapat menciptakan suasana lingkungan pekerjaan yang menyenangkan, dimana

kondisi kerja yang formal menjadi sedikit lebih santai dan penuh dengan kerja sama. Pemaparan di atas sesuai dengan pendapat dari Organ, *et al.* dalam Dora, dkk. (2017:38) menggambarkan “OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit dapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi.” Sedangkan Robbins dan Judge (2014:40) berpendapat bahwa “*Organizational citizenship behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.”

Menurut Aldag & Resckhe dalam Titisari (2014:5) “Perilaku-perilaku OCB menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu”. Menurut Organ dalam Titisari (2014:5) “*Organizational Citizenship*

Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer dalam Wiwiek dan Sondakh (2015:77) bahwa “Komitmen organisasi sebagai kemauan atau keinginan yang kuat dari anggota organisasi untuk tetap berada, bekerja, dan memiliki keterikatan dalam organisasi. Menurut Luthans dalam Priansa (2016) menyatakan bahwa ”Sebagai suatu sikap, maka komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai: a) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari anggota organisasi tertentu; b) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; c) keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi.”

Behavior (OCB) dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, dimana perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik serta mempertahankan karyawan yang baik, memberikan contoh kepada karyawan dengan perilaku OCB (misal tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) dapat menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.”

Menurut Titisari (2014:9) “Seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, OCB ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam OCB.” Menurut Siders *et al.* dalam Titisari (2014:13) bahwa, “Meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti moral dan sikap positif, sedangkan faktor yang berasal dari luar seperti sistem manajemen, kepemimpinan, budaya, dll.

Komitmen yang tinggi mencerminkan keberpihakan individu yang tinggi terhadap organisasi, sedangkan seseorang yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran ataupun *turnover*. Masalah-masalah tersebut sering timbul dalam suatu organisasi dan dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, terutama *turnover*. Tingginya *turnover* dapat mempengaruhi stabilitas organisasi dan membuat organisasi harus mengeluarkan biaya lebih untuk perekrutan ulang.

Hipotesis

1. H_1 : Diduga Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.
2. H_2 : Diduga Perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.
3. H_3 : Diduga Persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.

METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif, bahwa kegunaan metode ini untuk mengetahui suatu gejala dalam penelitian serta menjelaskan pengaruh dan hubungan dari suatu fenomena melalui uji hipotesis. Jenis metode deskriptif kuantitatif yang digunakan dalam metode survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu dengan cara, peneliti melakukan pengumpulan data dengan membagikan kuesioner.

Metode Sampel

Ada dua golongan dalam pengelompokan data yang dapat menunjang hasil penelitian yang akan dilakukan, yaitu : Populasi dari penelitian ini adalah karyawan dibagian *Team Project* yang berjumlah 144 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi pada sebuah penelitian. Sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *Probability Sampling*, dimana teknik pengambilan sampel ini memberikan

peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Metode dalam penelitian ini menggunakan *Disproportionate Stratified Random Sampling*, teknik ini digunakan untuk menentukan jumlah sampel bila populasi berstrata tapi kurang proposional. Metode ini diambil karena karakteristik yang dimiliki oleh populasi bersifat heterogen. Untuk menentukan jumlah sampel yang akan diambil ialah dengan menggunakan rumus Slovin Dari perhitungan diatas, maka sampel yang akan diambil untuk diteliti di PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta sebanyak 60 orang yang akan mewakili populasi yang berjumlah 144 orang karyawan. Populasi sendiri terbagi menjadi dua bagian, yang masing-masing berjumlah :

- 1) *Team project* = 126 orang
- 2) *Team H. O.* = 18 orang

Dari jumlah diatas, maka seluruh populasi di *team H. O.* akan digunakan sebagai sampel, dan untuk *team project* berjumlah 42 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen, apakah variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) berpengaruh secara parsial (terpisah) terhadap variabel dependennya yaitu Komitmen Organisasi Karyawan (Y). Nilai t_{hitung} dapat dilihat dari nilai regresi hasil *output* SPSS versi 20 sedangkan nilai

t_{tabel} dapat dicari (α) = 5% : 2 = 2.5% (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) $n - k - 1$ atau $60 - 2 - 1 = 57$. Dengan pengujian dua sisi (signifikansi = 0.025) hasil perolehan t_{tabel} sebesar 2.002. Hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) \leq nilai t_{tabel} ($0.622 \leq 2.002$) dan nilai signifikansi ($0.536 \geq 0.05$), sedangkan nilai t_{hitung} Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship*

Behavior) (X_2) \geq nilai t_{tabel} ($6.826 \geq 2.002$) dan nilai signifikansi ($0.00 \leq 0.05$), berarti

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Y Komitmen Organisasi

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

- $H_0 : \beta_1 X_1 = 0$, Persepsi Dukungan Organisasi tidak memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan.
- $H_a : \beta_1 X_1 \neq 0$, Persepsi Dukungan Organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap komitmen organisasi karyawan.

Berdasarkan hasil *output* SPSS 20 dan kriteria hipotesis diatas, diketahui bahwa $H_a : 0.019 \neq 0$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

Setelah diketahui pengaruhnya, maka selanjutnya dilakukan pengujian berdasarkan tingkat signifikansi. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut: Berdasarkan hasil *output* SPSS 20 dan kriteria pengujian diatas, diketahui bahwa $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($0.536 \geq 0.05$) maka H_0 diterima H_a ditolak, yang artinya Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

Pengaruh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Komitmen Organisasi

Kriteria yang digunakan untuk menguji hipotesis Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil *output* SPSS 20 dan kriteria hipotesis diatas, diketahui bahwa $H_a : 3.364 \neq 0$, hal tersebut menunjukkan

bahwa variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y). Setelah diketahui pengaruhnya, maka selanjutnya dilakukan pengujian berdasarkan tingkat signifikansi. Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi (α) = 0,05 ditentukan sebagai berikut: Berdasarkan hasil *output* SPSS 20 dan kriteria pengujian diatas, diketahui bahwa $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($0.00 \leq 0.05$) maka H_0 ditolak H_a diterima artinya Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

Uji simultan (F-tes)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen yaitu Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) secara simultan terhadap variabel dependen yaitu Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

Nilai F_{hitung} dapat dilihat dari nilai regresi hasil *output* SPSS versi 20 sedangkan nilai F_{tabel} dapat dicari $\alpha = 5\% : 2 = 2.5\%$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan df 1 (jumlah variabel - 1) atau $3-1=2$ dan df 2 ($n-k-1$) atau $60-2-1=57$. maka diperoleh hasil F_{tabel} sebesar 3.159. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) lebih besar dari F_{tabel} ($35.119 \geq 3.159$) dan nilai signifikansi ($0.00 \leq 0.05$). Kriteria pengujian dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau taraf signifikansi sebesar 5% adalah sebagai berikut: Berdasarkan hasil *output* SPSS 20 dan kriteria pengujian diatas diketahui bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) secara simultan

terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat dengan jelas bahwa:

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai kriteria yang baik dengan hasil sebesar 3.54, sedangkan komitmen organisasi karyawan mempunyai hasil sebesar 3.81 dengan kriteria baik. Hasil pengujian hipotesis (H_1) secara statistik membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi mempunyai pengaruh yang positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta, hal tersebut ditunjukkan dengan uji parial dengan hasil $H_a : 0.019 \neq 0$, artinya variabel Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sedangkan $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ ($0.536 \geq 0.05$) maka H_0 diterima H_a ditolak, yang artinya Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y). Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ni Putu Lady A., dkk. (2017) dengan judul Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Turnover* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi dengan hasil yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* mempunyai pengaruh negatif terhadap *turnover*, *perceived organizational support* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan komitmen organisasi terindikasi memediasi pengaruh *organizational support* terhadap *turnover*. Perbedaannya dengan penelitian ini yaitu dari hasil, dimana persepsi dukungan organisasi berpengaruh tidak signifikan, hal tersebut bisa terjadi karena responden yang dipilih berbeda dan tempat penelitiannya pun

(Y).

berbeda. Jika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan maka Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dapat ditingkatkan namun tidak menjadi prioritas utama karena tidak akan berdampak besar bagi peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) mempunyai kriteria yang baik dengan hasil sebesar 3.85 sedangkan hasil pengujian hipotesis (H_2) secara statistik membuktikan bahwa perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta, hal tersebut ditunjukkan dengan uji parial dengan hasil $H_a : 3.364 \neq 0$, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) sedangkan $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($0.00 \leq 0.05$) maka H_0 ditolak H_a diterima yang artinya Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y).

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Kadek mahendra & I G A Dewi (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB terhadap Kinerja Karyawan dengan mediasi Komitmen Organisasi hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut sama dengan penelitian ini yaitu perilaku kewargaan organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan.

Jika perusahaan ingin meningkatkan komitmen organisasi karyawan maka Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) dapat ditingkatkan dan dijadikan sebagai prioritas utama karena mempunyai nilai signifikansi yang besar, artinya dapat berdampak besar terhadap peningkatan komitmen organisasi karyawan.

Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H_3) secara statistik membuktikan bahwa $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi (X_1) dan Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) (X_2) secara simultan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Y) pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.

Persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi berpengaruh positif dan simultan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh I Putu Dharmawan dan I Wayan Suana (2016:6264) bahwa “Karyawan yang didukung oleh organisasi cenderung menghargai dan menghormati organisasi mereka dan karena itu bersedia untuk berkontribusi kepada tujuan organisasi.” dan oleh Organ dalam Purnamie Titisari (2014:5) “*Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, dimana perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan keeratan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik serta mempertahankan karyawan yang baik, memberikan contoh kepada karyawan dengan perilaku OCB (misal tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) dapat menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.”

KESIMPULAN

Berdasarkan judul penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, rumusan hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama. Persepsi Dukungan Organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta, artinya semakin baik persepsi yang dirasakan karyawan mengenai dukungan organisasi maka komitmen organisasi karyawan juga semakin meningkat, namun karena tidak signifikan maka peningkatan persepsi dukungan organisasi tidak akan berdampak banyak terhadap peningkatan komitmen.

Kedua, Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta, artinya semakin baik perilaku kewargaan organisasi karyawan maka komitmen organisasi karyawan juga meningkat, karena mempunyai hasil yang signifikan maka perilaku kewargaan organisasi dapat dijadikan sebagai prioritas utama untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Ketiga, Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Perilaku

Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap Komitmen Organisasi Karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta. Hasil uji simultan menunjukkan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya semakin baik persepsi dukungan organisasi yang karyawan rasakan dari organisasi maka semakin tinggi pula perilaku kewargaan organisasi karyawan terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya ketika nilai kedua variabel meningkat maka semakin meningkat pula komitmen organisasi karyawan pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta.

SARAN

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan dalam penelitian ini, adapun saran untuk perbaikan yang dapat disampaikan kepada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta adalah sebagai berikut:

Pertama, Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dinyatakan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya persepsi dukungan organisasi dapat dijadikan sebagai solusi untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan, namun tidak menjadi prioritas yang utama. Berdasarkan tingkat penilaian yang dilakukan kepada responden terdapat jawaban yang beragam yaitu cukup dan baik. Nilai terkecil ada pada dimensi dukungan atasan (*supervisor support*) pada indikator atasan tidak mengabaikan keluhan karyawan dan atasan menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, oleh karena itu organisasi harus melakukan pengawasan kepada setiap atasan dan memberikan pengarahan, untuk menunjukkan perhatian dan kepedulian kepada karyawan, karena pada dasarnya

perhatian dan kepedulian dari atasan dapat menjadi suatu motivasi dan karyawan pun merasa keberadaanya diakui dalam organisasi, ketika dukungan dari organisasi diterima dengan baik oleh karyawan maka hal tersebut dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan.

Kedua, Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dinyatakan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, artinya perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) dapat dijadikan prioritas utama sebagai solusi untuk meningkatkan komitmen organisasi karyawan. Berdasarkan tingkat penilaian yang dilakukan kepada responden terdapat jawaban dengan kriteria baik. Nilai terkecil ada pada dimensi kebijakan sipil (*civic virtue*) dengan indikator menyumbangkan gagasan baru, oleh karena itu organisasi bisa mengadakan rapat mingguan atau bulanan sebagai wadah untuk menerima setiap masukan dari karyawan, dan memberikan penghargaan ketika ide baru tersebut berhasil, sehingga setiap karyawan akan merasa dihargai pendapatnya dan akan menjadikan sebuah motivasi bagi karyawan lain, dan mendorong peningkatan komitmen organisasi karyawan

Ketiga, Secara simultan terdapat pengaruh antara persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Gunung Putri Perkasa Kantor Cabang Purwakarta, artinya ketika persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) ditingkatkan, maka komitmen organisasi karyawan juga akan meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Ni Putu L., dkk. 2017. *Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Turnover Intention Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Pemediasi*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.1 251-276.
- Dharmawan, I. P., & Suana, I. W. 2016. *Pengaruh Perceived Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention Karyawan*. Jurnal Manajemen, 6260-6287.
- Dora, dkk., 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Komitmen Organisasi Melalui Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Panin, Tbk Banjarbaru*. Jurnal Bisnis dan Pembangunan. Vol 6, No. 1.
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kusendi, Rahmanto. 2011. *Pengaruh Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dan Kecerdasan Emosi Terhadap Konflik Pekerjaan - Keluarga*. HUMANIORA Vol.2 No.1.
- Mujiasih, Endah. 2015. *Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan (Employee Engagement)*. Jurnal Psikologi Undip, 40-51.
- Priansa, Donni, J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: ALFABETA.
- Putra, Kadek Mahendra, & Adnyani, I G A Dewi. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada PT. BPR Jaya Kerti*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No. 5, 2016: 2885 - 2917.
- Robbins, Stephen P. and Judge Thimoty A. 2008. *Organizational Behavior*, 12th ed. Trans. Diana Angelica, Rio Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Sukrajap, Muhamad A. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis*. Jurnal Psikologi, 2557-4694.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Vannecia, dkk. 2013. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim*. AGORA.
- Waileruny, Hulawa, T. 2014. *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior Pada PT. Bank Maluku Cabang Utama Kota Ambon*. AGORA. Vol. 2, No. 2.
- Wiwiek, & Sondakh, O. 2015. *Pengaruh Keadilan Organisasional Pada Motivasi Karyawan dan Komitmen Organisasional*. Siasat Bisnis, 69-77.