Hubungan Kepuasan Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizhenship Behaviour melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Non ASN di Kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah

Eunike Bunga Egnatia[1], Hardhani Widhiastuti[2], Rusmalia Dewi[3]
[1,2,3]Magister Psikologi Fakultas Pascasarjana Psikologi, Universitas Semarang
E-mail: egnatiabunga@gmail.com

Article History:
Received: 01 Oktober 2024
Revised: 15 Oktober 2024
Accepted: 18 Oktober 2024

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Perception of Organizational Support.*

Abstract: *The industrial world and organizations are currently moving dynamically in line with environmental changes that cannot be predicted, increasingly advanced. The key to organizational success lies in how the organization is able to lead the people within it to work together, ready to help each other, play a role extra and synergize to achieve organizational goals. It is important for every employee to have a sense of organizational citizenship behavior for the progress of the organization. The aim of this research is to determine the relationship between job satisfaction and perceptions of organizational support with organizational citizenship behavior through organizational commitment. The sampling technique in this research used saturated samples. Saturated samples are used when the entire population is used as research subjects. This research approach uses quantitative methods with analysis using SEM-PLS. The results of this research show that: 1) there is a significant relationship between job satisfaction and organizational commitment and the p-value is 0.000<0.05. 2) there is a significant relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior and the p-value is (0.000<0.05). 3) This means that there is a significant relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior and the p-value is (0.000<0.05). 4) This means that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational commitment with a p-value of (0.000<0.05). 5) This means that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior and the p-value is 0.000<0.05.*

6) This means that there is a significant relationship between job satisfaction and organizational citizenship behavior through organizational commitment and the p-value is 0.002<0.05. 7) This means that there is a significant relationship between perceived organizational support and organizational citizenship behavior through organizational commitment and the p-value is 0.006<0.05.

PENDAHULUAN

Dunia industri dan organisasi saat ini bergerak dinamis sejalan dengan perubahan lingkungan yang tidak mampu diprediksi, semakin maju terlebih pada era pengembangan industri 5.0 di masa yang akan datang, dimana secara umum mengacu pada perkembangan teknologi yang terus meningkatkan otomatisasi dan digitalisasi dalam industri dan sektor produksi, untuk itu organisasi dituntut dapat mengikuti perubahan dan kemajuan terutama di bidang teknologi, agar organisasi dapat mengikuti perubahan-perubahan yang terjadi maka suatu organisasi harus memiliki *asset* yang mumpuni agar mampu bersaing secara inovatif dan menyelaraskan dengan perubahan lingkungan yang semakin pesat.

Asset penting organisasi tidak berhenti hanya pada *asset* secara materiil seperti modal, namun juga *asset* secara sumber daya dari manusianya. Kunci keberhasilan organisasi terletak pada bagaimana organisasi mampu memimpin manusia-manusia yang ada di dalamnya untuk saling bekerja sama, siap sedia membantu satu sama lain, berperan ekstra dan bersinergi untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku saling membantu dan berperan ekstra inilah yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behaviour (OCB).*

Berdasarkan hasil studi yang telah dilakukan peneliti melalui wawancara kepada 7 subyek pegawai dengan status Non-ASN yang berada di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah didapatkan hasil jawaban 5 dari 7 subyek tersebut kurang memiliki rasa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* ditunjukan dengan perilaku yang sebetulnya keberatan jika pulang overtime, lebih memilih pulang daripada mengikuti kegitan dikantor, jarang membicarakan kemajuan organisasinya dengan rekan kerja, bekerja hanya sebatas tanggung jawab saja.

Sesuai dengan definisinya bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh system imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektifitas fungsi organisasi (Kaswan, 2015). Faktor penting yang dapat mempengaruhi perliku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* diantaranya ialah komitmen organisasi, komitmen organisasi adalah sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas, dan atau kepercayaan yang kuat yang menunjukan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi, dan bekerja atas nama/untuk kepentingan organisasi ((Kaswan, 2015:126).

Oleh karena itu organisasi perlu memahami pentingnya komitmen organisasi di dalam diri karyawan dengan menciptakan suasana kerja yang positif yang dapat menunjang terciptanya komitmen organisasi pada karyawan, selain itu organisasi perlu membangun persepsi yang positif diantara karyawan dan mampu memfasilitasi segala perangkat kerja yang dibutuhkan untuk pengembangan dan kelancaran kegiatan operasional yang ada di dalam organisasi, faktor persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi juga turut mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB).* Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi oleh anggota organisasi bahwa

organisasi peduli, menghargai dan mendukung mereka (Mangundjaya, 2021).

Persepsi dukungan organisasi turut mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada sebuah organisasi, penelitian yang dilakukan oleh (Achmad & Izzati, 2020). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Robbins & Judge (2016:46) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari karakteristi-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2016). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Merujuk pada fenomena diatas, peneliti ingin mengkaji lebih dalam faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* khususnya pada pegawai Non-ASN di kantor Dinas Pridnustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behaviour (OCB)

Katz (Pavalache-Ilie, 2014). "Perilaku peran ekstra" yang dikemukakan oleh Katz (1964) mendefinisikan perilaku yang diasumsikan oleh karyawan secara sukarela untuk memberikan kontribusi terhadap kemajuan organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour (OCB*) dalam penelitian ini akan diukur dengan skala *Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang ada dalam teori* Organ (Dalam Kaswan, 2015 : 285) menyebutkan 5 dimensi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yaitua *altruism, conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy, civic Virtue*.

Komitmen Organisasi

Shaleh (2018:51) Komitmen organisasi merupakan hubungan emosional karyawan terhadap organisasi sehingga membuat keinginan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi, selain itu juga kepercaayaan yang tinggi terhadap tujuan organisasi dan rasa memiliki sehingga tercipta kemauan untuk berusaha dan membantu organisasi mewujudkan tercapainya tujuan yang diinginkan. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur menggunakan skala komitmen organisasi teori McShane dan Glinow (Kaswan, 2015) dengan dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, komitmen *normative.*

Kepuasan Kerja

(Bahri, 2018) Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjannya, hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya, dimensi kepuasan kerja peneliti menggunakan dimensi kepuasan kerja Menurut edison et al., (Fahmi, 2024) antara lain, kebijakan manajemen, kompensasi, penghargaan, suasana lingkungan.

Persepsi Dukungan Organisasi

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi anggota organisasi bahwa organisasi peduli, menghargai dan mendukung mereka (Mangundjaya, 2021). Perspesi dukungan organisasi dalam penelitian ini diukur dengan skala persepsi dukungan organisasi Rhoades & Eisenberger (Tjandra, 2018) mengemukakan terdapat 3 dimensi perspesi dukungan organisasi yaitu persepsi dukungan atasan, persepsi penghargaan dan persepsi keadilan structural.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan ialah metode penelitian kuantitatif, dengan pengukuran menggunakan skala. Terdapat 4 skala pengukuran diantaraya Skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB),* Skala Komitmen Organisasi, Skala Kepusana Kerja dan Skala Persepsi Dukungan Organisasi. Teknik Analisis data dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan Teknik pengambilan sampelnya ialah sampel jenuh, dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai subjek dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Seluruh populasi yang ada di penelitian ini di pakai sebagai sampel penelitian dengan jumlah sampel sebanyak 54 pegawai Non ASN yang berkantor di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jawa Tengah.

Evaluasi Loading Faktor

Tabel 1. Evaluasi Loading Faktor

No. Aitem	Kepuasan Kerja	No. Aitem	PDO	No. Aitem	Komitmen Organisasi	No. Aitem	OCB
X1.1	0,780	X2.1	0,875	Z.1	0,818	Y.1	0,808
X1.10	0,680	X2.10	0,920	Z.10	0,620	Y.11	0,789
X1.11	0,660	X2.12	0,843	Z.11	0,816	Y.12	0,728
X1.12	0,898	X2.13	0,718	Z.12	0,845	Y.14	0,816
X1.13	0.872	X2.14	0.663	Z.13	0,748	Y.15	0,951
X1.14	0.844	X2.15	0,892	Z.14	0,773	Y.16	0,718
X1.15	0,688	X2.16	0,519	Z.15	0,709	Y.17	0,860
X1.16	0,661	X2.17	0,657	Z.16	0,621	Y.18	0,901
X1.17	0,753	X2.18	0,555	Z.17	0,663	Y.2	0,852
X1.18	0,882	X2.2	0,822	Z.18	0,522	Y.21	0,719
X1.2	0,773	X2.4	0,822	Z.2	0,857	Y.22	0,893
X1.20	0,803	X2.5	0,686	Z.3	0,565	Y.23	0,933
X1.21	0,822	X2.6	0,710	Z.4	0,872	Y.25	0,640
X1.22	0,768	X2.7	0,794	Z.5	0,821	Y.26	0,796
X1.23	0,711	X2.8	0,855	Z.6	0,831	Y.27	0,591
X1.3	0.704	X2.9	0,548	Z.7	0,635	Y.28	0,625
X1.4	0,596			Z.8	0,838	Y.29	0,908
X1.5	0.769			Z.9	0,833	Y.30	0,618
X1.6	0,683					Y.4	0,911
X1.8	0,723					Y.5	0,701
X1.9	0,662					Y.6	0,735
						Y.7	0,919
						Y.8	0,820
						Y.9	0,928

Berdasarkan dari hasil *outer loading* menunjukkan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini seluruhnya valid karena dalam pengujian validitas dapat dilihat pada nilai *loading factor* > 0,50. Berdasarkan perhitungan putaran kedua loading faktor diatas di dapatkan butir

aitem valid variabel kepauasan kerja sebanyak 22 butir dengan nilai loading faktor antara 0,596-0,872, aitem valid variabel persepsi dukungan organisasi sebanyak 16 butir, dengan nilai loading faktor antara 0,519-0,920, variabel komitmen organisasi dengan jumlah tetap sebanyak 18 butir dengan nilao loading faktoe antara 0,522-0,872, aitem valid variabel organizational citizhenship behaviour sebanyak 24 butir dengan nilai loading faktor antara 0,591-0,933

Construct Realibility and Validity Test

Selanjutnya selain pengujian *Outer Loading* adapula pengujian *validity* dan *reliability* pada instrumen yang diukur dengan kriteria yaitu nilai *AVE* diatas 0,50 (Chin & Dibbern, 2010) , *composite reliability* dan *cronbach's alpha* diatas 0,70 (Hair dkk., 2024) . Nilai uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian dapat dilihat pada pada tabel 2.

Tabel 2. *Construct Reliability and Validity*

Variable	Validity Testing		Reliability Testing		
	AVE	Result	CR	CA	Results
Kepuasan Kerja	0,565	Valid	0,964	0,961	Reliable
Komitmen Organisasi	0,565	Valid	0,958	0,954	Reliable
OCB	0,649	Valid	0,978	0,975	Reliable
Persespsi Dukungan Organisasi	0,567	Valid	0,953	0,947	Reliable

Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel memiliki nilai AVE lebih dari 0,50. Hal ini menunjukan bahwa indikator-indikator (dimensi dalam konteks penelitian ini) pada masing-masing variabel tersebut memiliki keterkaitan yang kuat dan signifikan dengan konstruk yang diukur, sehingga dapat diatakan bahwa validitas konvergen terpenuhi untuk semua variabel dalam penelitain ini. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model yang digunakan memiliki validitas yang baik dan indikator0indikatornya merefleksikan konstruk laten dengan akurat.

Tabel 2 juga menunjukan uji reliabilitas pada penelatian ini. Tujuan utama dari uji reliabilitas adalah untuk memastikan bahwa indikator-indikator tersebut memberikan hasil yang stabil dan konsisten dalam berbagai situasi pengukuran. Dalam SEM-PLS reliabilitas dinilai menggunakan composite reliability yang lebih disarankan karena memberikan estimasi yang lebih akurat tentang kosisitensi internal konstruk. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini menunjkan bahwa seluruh variabel lolos uji reliabilitas dengan nilai composite reliability di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa indikator-indikator yang digunakan memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan dalam mengukur konstruk laten yang diteliti, dengan demikian model penenlitian ini memiliki Tingkat keandalan yang tinggi yang mendukung validitas hasil analisis.

Discriminant Validity Test

Selanjutnya, uji validitas diskriminan dilakukan untuk melihat korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya. Jika nilai *Heterotrait-monotrait ratio* (HTMT) setiap konstruk < 0,90 maka dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki tingkat validitas yang baik (Franke & Sarstedt, 2019).

Tabel 3. *Discriminant Validity Test*

	Kepuasan Kerja	**Komitmen Organisasi**	**OCB**	**Persespsi Dukungan Organisasi**

Kepuasan Kerja	-	-	-	-
Komitmen Organisasi	0,641	-	-	-
OCB	0,650	0,770	-	-
Persespsi Dukungan Organisasi	0,441	0,599	0,759	-

Sumber: Hasil penelitian, dioalah SmartPLS 4.0. 2024.

Pada tabel 3 perbandingan dari nilai HTMT memperlihatkan bahwa masing masing dari nilai tersebut < 0,90 sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel laten dalam penelitian memiliki discriminant validity yang baik.

Evaluasi *Inner Model*

1. R-Square

Pengujian structural model dilakukan untuk melihat hubungan konstruk, nilai signifikansi dan *R square* dari model penelitian. Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel dependen. *R-Square* berkisar angka antara 0 sampai 1 yang mengindikasikan besarnya kombinasi variabel independen secara Bersama-sama mempengeruhi nilai variable dependen. Semakin mendekati angka satu maka pengaruh variabel independen terhadap dependen makin kuat. Nilai *R-Square* yaitu 0,75; 0,50; dan 0,25 menunjukkan bahwa model kuat, moderat, dan lemah (Sarstedt dkk., 2017b). Nilai estimasi *R-Square* dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Nilai *R-Square*

	R-square	**R-square adjusted**
Komitmen Organisasi	0,549	0,531
OCB	0,781	0,768

Sumber: Hasil penelitian, dioalah SmartPLS 4.0. 2024.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi nilai R-square sebesar 0,549 berarti model yang melibatkan variabel bebas (kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi) mampu menjelaskan 54,9% variabilitas dalam komimen organisasi. Ini menunjukkan bahwa kedua variabel bebas memiliki kontribusi yang sedang dalam memprediksi komitmen organisasi.

Nilai R-square adjusted sebesar 0,531 sedikit lebih kecil, menunjukkan bahwa setelah penyesuaian jumlah variabel dalam model, sekitar 53,1% variabilitas komitmen organisasi masih dapat dijelaskan oleh variabel bebas.

Sedangkan pada variabel *OCB* nilai R-square sebesar 0,781 berarti model dapat menjelaskan 76,8% variabilitas dalam *OCB*, yang juga menunjukkan kontribusi yang cukup kuat dari kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi. Nilai R-square adjusted sebesar 0,768 menunjukkan bahwa sekitar 76,8% variabilitas *OCB* masih dapat dijelaskan oleh variabel bebas setelah penyesuaian.

2. *F-Square*

Fungsi *F-Square* adalah untuk mengetahui menilai besarnya pengaruh antar variabel dengan *effect size* atau *f-square* dimana nilai *f-square* 0,02 (lemah); 0,15 (sedang); 0,35 (kuat) (Sarstedt dkk., 2017b). Nilai *F-Square* dapat dilihat pada tabel 5.

Tabel 5. Nilai *F-Square*

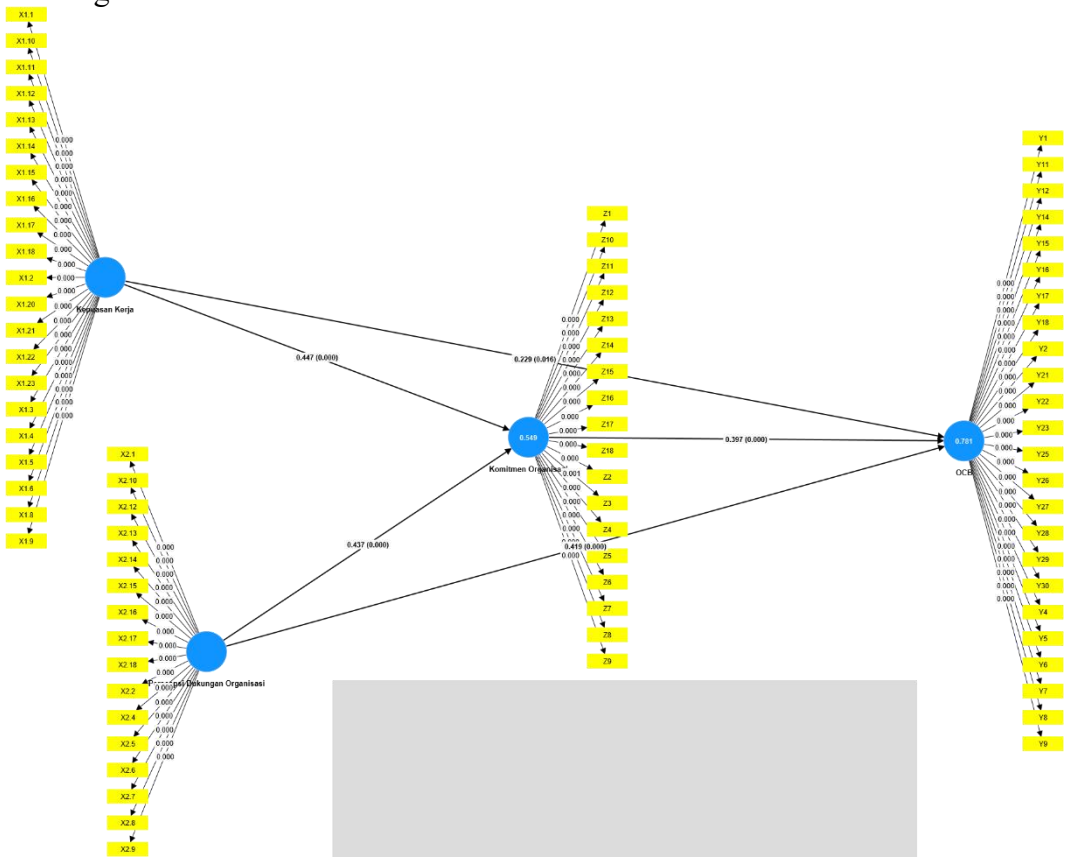
	Kepuasan Kerja	Komitmen Organisasi	OCB	Persespsi Dukungan Organisasi
Kepuasan Kerja	-	0,370	0,145	-
Komitmen Organisasi	-	-	0,324	-
OCB	-	-	-	-
Persespsi Dukungan Organisasi	-	0,354	0,493	-

Sumber: Hasil penelitian, dioalah SmartPLS 4.0. 2024.

Tabel di atas menunjukkan nilai **F-Square** yang dihasilkan dari analisis menggunakan SmartPLS 4.0. Nilai F-Square ini menggambarkan besaran pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dalam model penelitian. Secara umum, semakin besar nilai F-Square, semakin besar pengaruh variabel tersebut dalam menjelaskan varians dari variabel dependen.

3. Hipotesis

Diterima atau tidaknya sebuah hipotesis yang diajukan, perlu dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan fungsi *Bootstrapping* pada SmartPLS 4.0. Hipotesis diterima jika pada tingkat signifikansi yaitu p-value lebih kecil dari 0,05 atau t-value melebihi nilai kritisnya (Hair Jr. dkk., 2010). Berdasarkan pada gambar model analisis jalur tiap variabel secara partial dapat dilihat gambar 2.



Gambar 2. Original Sample

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat nilai original sampel, *p-value* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak. Hipotesis dapat diterima jika *p-value* < 0,05. Hasil analisis data penelitian dapat dilihat pada tabel 6 dan tabel 7.

Tabel 6. *Hypothesis Testing and Direct Effect Results*

Hipotesis		*Original Sample*	*p-value*	Hasil
H1	Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi	0,447	0,000	Diterima
H2	Kepuasan Kerja -> OCB	0,406	0,000	Diterima
H3	Komitmen Organisasi -> OCB	0,397	0,000	Diterima
H4	Persespsi Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi	0,437	0,000	Diterima
H5	Persespsi Dukungan Organisasi -> OCB	0,592	0,000	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, diolah dengan SmartPLS 4.0. 2024

Tabel 7. *Hypothesis Testing and Indirect Effect Results*

Hipotesis		*Original Sample*	*p-value*	Hasil
H6	Kepuasan Kerja -> Komitmen Organisasi -> OCB	0,177	0,002	Diterima
H7	Persespsi Dukungan Organisasi -> Komitmen Organisasi -> OCB	0,173	0,006	Diterima

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diatas maka diketahui sebagai berikut:

a. Hipotesis pertama (H1) yaitu hubungan antara kepuasan kerja dengan organizational citizhenship behaviour diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan organizational citizhenship behaviour. Hal ini diperkuat dengan nilai path coefisien sebesar 0,447 dan nilai p-value sebesar (0,000<0,05). Keberadaan kepauasan kerja dalam meningkakan organizational citizhenship behaviour memiliki hubungan sedang dengan nilai f-square sebesar 0,145, kepuasan kerja memiliki kontribusi dalam meningkatkan rasa organizational citizhenship behaviour pada pegawai.
b. Hipotesis kedua (H2) yaitu hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan nilai path koefisien sebesar 0,406 dan nilai p-value sebesar (0,000<0,05). Keberedaan kepuasan kerja dalam meningkatkan komitmen organisasi memiliki hubungan kuat dengan nilai f-square sebesar 0,370.
c. Hipotesis ketiga (H3) yaitu hubungan komitmen organisasi dengan organizational citizhenship behaviour diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan organizational citizhenship behaviour. Hal ini diperkuat dengan nilai path koefisien sebesar 0,397 dan nilai p-value (0,000<0,05). Keberadaan komitmen organisasi dalam meninghkatkan organizational citizhenship behaviour memiliki hubungan kuat dengan nilai f-square sebesar 0,324,
d. Hipotesis keempat (H4) yaitu hubungan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi diterima. Artinya terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan nilai path koefisien sebesar 0,437 dan nilai p-value (0,000<0,05). Keberadaan perspesi dukungan organisasi

dalam emningkatkan komitmen organisasi memiliki hubungan kuat dengan nilai f-square senbesar 0,354.

e. Hipotesis kelima (5) yaitu hubungan perspesi dukungan organisasi dengan organizational citizhenship behaviour diterima, artinya terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi dengan organizational citizhenship behaviour. Hal ini diperkuat dengan nilai path koefisien sebsar 0,592 dan nilai p-value (0,000<0,05). Keberadaan persepsi dukungan organisasi dalam meningkatkan organizational citizhenship behaviour memiliki hubungan kuat dengan nilai p-value sebesar 0,493.
f. Hipotesis keenam (H6) berhubungan dengan kepuasan kerja dengan organizational citizhenship behaviour melalui komitmen organisasi diterima, artinya terdapat hubungan kepuasan kerja dengan organizational citizhenship behaviour melalui komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan nilai path coefisien sebesar 0,177 dan nilai p-value sebesar (0,002<0,05).
g. Hipotesis ketujuh (H7) berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi dengan organizational citizhenship behaviour melalui komitmen organisasi diterima. Artinya terdapat hubungan persepsi dukungan organisasi dengan organizational citizhenship behaviour melalui komitmen organisasi. Hal ini diperkuat dengan nilai path coefisien sebesar 0,173 dan nilai p-value sebesar (0,006<0,05).

KESIMPULAN

Ada hubungan kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi kepuasan kerja pegawai dan semakin tinggi pegawai memiliki persepsi bahwa organisasi selalu mendukung kinerjanya, akan meningkatkan komitmen pada organisasi. Komitmen organisasi mampu memediasi hubungan antara kepuasan kerja dan persepsi dukungan organisasi dengan organizational citizhenship behaviour.

Pegawai yang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya dan juga merasa bahwa organisasi selalu mendukung, memerhatikan kinerjanya juga memiliki komitmen kepada organisasinya sehingga rasa organizational citizhenship behaviour dapat terbentuk dengan alami demi kemajuan organisasi dan mencapai visi dan misi organisasi.

DAFTAR REFERENSI

Achmad, A. N., & Izzati, U. A. (2020). Hubungan antara Persepsi terhadap Dukungan Organisasi dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan Pada Karyawan di PT X. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, *07*(03).

Bahri. (2018). *Pengaruh Kepepmimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Dosen*. CV Jakad Publishing.

Chin, W. W., & Dibbern, J. (2010). A Permutation Based Procedure for Multi-Group PLS Analysis: Results of Tests of Differences on Simulated Data and a Cross Cultural Analysis of the Sourcing of Information System Services between Germany and the USA. Dalam W. W. C. Esposito Vinzi, J. Henseler, & H. Wang (Ed.), *Handbook of Partial Least Squares: Concepts, Methods and Applications (Springer Handbooks of Computational Statistics Series: Vol. II), V* (hlm. 171–193). Springer. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-540-32827-8_8

Fahmi. 2024. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Institusi.* CV. Gita Lentera : Sumatra Barat.

Franke, G., & Sarstedt, M. (2019). Heuristics versus statistics in discriminant validity testing: a comparison of four procedures. *Internet Research*, *29*(3), 430–447. https://doi.org/10.1108/IntR-12-2017-0515

Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis* (seventh edition). New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2024). *Advanced Issues in Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM* (2nd ed.). Sage. https://uk.sagepub.com/en-gb/asi/advanced-issues-in-partial-least-squares-structural-equation-modeling/book279526

Kaswan. (2015). *Sikap Kerja*. Alfabeta.

Mangunwijaya. 2021. *Perilaku Manusia Dan Perubahan Organisasi*. CV.Jakad Media Publishing. Surabaya.

Pavalache-Ilie, M. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Work Satisfaction and Employees' Personality. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *127*, 489–493. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.03.296

Robbins, & Judge. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat

Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017b). Partial Least Squares Structural Equation Modeling. Dalam *Handbook of Market Research* (hlm. 1–40). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1

Shaleh. (2018). *Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Aksara Timur.

Tjandra, Christian. 2018. Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Afektif Karyawan Hotel Di Surabaya. *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa.* 06(02).