

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*

Khudzhaifah Miftakhul Ummah, Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya

(Khudzhaifahmiftakhul033.mj19@student.unusa.ac.id)

Riyan Sisiawan Putra, Universitas Nahdlatul Ulama

Surabaya(Riyan_sisiawan@unusa.ac.id)

Abstrak

Di era globalisasi ini pengetahuan dan teknologi sudah sangat maju, peranan sumber daya manusia dinilai sangat penting untuk menjaga keberlanjutan kinerja organisasi serta penciptaan kepercayaan publik. Melalui pegawai/karyawan yang memiliki ketrampilan dan kemampuan lebih tentunya akan menambah keuntungan bagi organisasi karena pegawai akan bekerja melebihi tugas utamanya. Begitu pula dengan organisasi intern pemerintah di tingkat desa yang berkaitan erat dengan penyedia layanan publik. Harus ada *Organizational Citizenship Behavior*, atau kemauan seorang karyawan untuk melampaui apa yang diharapkan darinya agar keberhasilan organisasi dapat terwujud.

Akibatnya, jika perusahaan memiliki karyawan dengan Tingkat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang tinggi, kemungkinan besar akan mampu menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal. Oleh karena itu Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Variabel penelitian yaitu *Perceived Organizational Support* (X1), *Self Efficacy* (X2) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah *literature review*.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior, Perceived Organizational Support, Self Efficacy*

Abstract

In this era of globalization, knowledge and technology are very advanced, the role of human resources is considered very important to maintain the sustainability of organizational performance and create public trust. Through employees who have more skills and abilities, it will certainly increase profits for the organization because employees will work beyond their main duties. Likewise, internal government organizations at the village level are closely related to public service providers. In order for an organization to be successful, Organizational Citizenship Behavior is needed, namely the behavior of volunteer workers to carry out tasks and work outside of their responsibilities and obligations for the advancement or interests of their organization.

As a result, if the company has employees with high levels of Organizational Citizenship Behavior, it is more likely that it will be able to deal with internal and external environmental changes. The research variables are Perceived Organizational Support (X1), Self Efficacy (X2) and Organizational Citizenship Behavior (Y). The research method used is a literature review or literature review

Keywords: *Self Efficacy, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior*

Pendahuluan

Di era globalisasi ini pengetahuan dan teknologi sudah sangat maju, peranan sumber daya manusia dinilai sangat penting untuk menjaga keberlanjutan kinerja organisasi serta penciptaan kepercayaan publik. Melalui pegawai/karyawan yang memiliki ketrampilan dan kemampuan lebih tentunya akan menambah keuntungan bagi organisasi karena pegawai akan bekerja melebihi tugas utamanya. Hal ini akan menambah banyak nilai positif bagi organisasi salah satunya meningkatkan kinerja organisasi

Begitu pula dengan organisasi intern pemerintah di tingkat desa yang berkaitan erat dengan penyedia layanan publik. Desa bertugas menjalankan pemerintahan, melaksanakan pembangunan, dan memberdayakan warga desa (Republik Indonesia, 2014). Tidak dapat dihindari bahwa Aparatur Desa akan terhambat dalam tugas dan tanggung jawabnya jika

tidak dapat menggunakan teknologi secara efektif karena kurangnya pendidikan dan sumber daya. Banyak sekali tugas dan pelaporan yang harus dilakukan secara online di era globalisasi ini. Kesiapan seorang pekerja untuk melakukan tugas atau pekerjaan di luar deskripsi pekerjaannya dalam melayani organisasi mereka dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Garay 2006). Akibatnya, jika perusahaan memiliki karyawan dengan Tingkat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang tinggi, kemungkinan besar akan mampu menghadapi perubahan lingkungan internal dan eksternal (Organ, Podsakoff & Mackenzie, 2006). Namun tidak semua pekerja memiliki OCB yang tinggi, terkadang mereka hanya bekerja sesuai jobdesk masing-masing dan jika hal tersebut telah dilakukan maka kewajibannya dalam bekerja telah selesai

Secara rinci tujuan dari penulisan artikel ini adalah untuk mengetahui hubungan atau pengaruh dari tiap variabel

1. Pengaruh atau hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Pengaruh atau hubungan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Perceived Organizational Support

Suatu peristiwa di mana organisasi mampu memuaskan kebutuhan, menilai kontribusi, dan memperhatikan keinginan dan kepentingan karyawan didefinisikan sebagai *Perceived Organizational Support* (Akgunduz dkk, 2018). *Perceived Organizational Support*, menurut Darun dan Al Adresi (2017), yakni keyakinan umum pekerja tentang sejauh mana perusahaan menghargai pekerjaan mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Ini adalah keyakinan yang dipegang oleh pekerja bahwa kontribusi mereka, tingkat dukungan yang mereka terima, dan tingkat kepedulian terhadap kesejahteraan mereka semua dipertimbangkan oleh organisasi.

Dalam penelitian ini variabel POS mengacu pada pendapat Eisenberger (dalam Cipta, 2017:16- 17)

1. Keadilan struktural dan keadilan sosial adalah dua jenis keadilan yang diidentifikasi oleh Greenberg dan Cropanzano (dalam Eisenberger dan Rhoades, 2002:699-700) Karyawan yang terpengaruh oleh keputusan perusahaan harus diberitahu terlebih dahulu, sesuai dengan keadilan struktural, dan mereka harus memiliki suara dalam proses pengambilan keputusan (masukan karyawan dalam proses pengambilan keputusan).
2. Orientasi kepada atasan, baik yang menguntungkan maupun yang tidak menguntungkan, merupakan tanda dukungan organisasi, menurut Levinson dkk (dalam Eisenberger dan Rhoades, 2002: 700).
3. Praktik SDM yang mengakui kontribusi karyawan secara positif terkait dengan persepsi dukungan organisasi, menurut Shore & Shore (dalam Eisenberger dan Rhoades, 2002:700). POS Misalnya, pengakuan, upah, ukuran organisasi, pelatihan, otonomi, keamanan kerja, dan promosi semuanya telah dipelajari secara ekstensif dalam kaitannya dengan POS ini.

Self Efficacy

Self-efficacy didefinisikan oleh Ghufron (2016:73) sebagai keyakinan yang dimiliki seseorang terhadap kemampuannya sendiri untuk mencapai suatu tujuan dalam melakukan tugas atau tindakan. Efikasi diri berbeda dari kekaguman (cita-cita) di mana yang pertama mengacu pada evaluasi kemampuan sendiri, sedangkan yang terakhir mengacu pada deskripsi tentang hal ideal yang harus dicapai.

Dalam penelitian ini indikator *Self Efficacy* mengacu pada pendapat Putri (2016). Terdapat 3 indikator yakni :

1. Strength
2. Generality
3. Level atau magnitude

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ dalam Jang dan Juliana (2020:145), Istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat didefinisikan sebagai jenis perilaku yang tidak terikat pada sistem penghargaan formal organisasi, tetapi lebih berkontribusi pada efisiensi dan efektivitas kegiatan organisasi. Ketika perilaku karyawan tidak secara eksplisit dinyatakan dalam deskripsi pekerjaan mereka, mereka tidak akan bertanggung jawab untuk itu.

Pada penelitian ini indikator variabel *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada pendapat Podsakoff et al., (1990). Yakni terdapat 5 indikator

1. Conscientiousness, Perilaku karyawan yang mampu melampaui persyaratan minimum dari perannya di dalam organisasi.
2. Sportmanship, Keadaan karyawan untuk dapat mentolerir situasi yang kurang ideal tanpa mengeluh
3. Civic virtue, Karyawan mampu bertanggung jawab dan ikut berpartisipasi dalam kegiatan organisasi dan memiliki sikap yang prihatin terhadap kesejahteraan organisasi
4. Courtesy, Mereka memperlakukan orang lain dengan hormat
5. Altruism, Karyawan membantu orang lain dengan tugas-tugas organisasional yang relevan

Metode Penelitian

Riset ini menggunakan metode yang disebut dengan literature review. Tinjauan pustaka adalah uraian atau penjabaran teori, temuan, dan artikel penelitian lain yang terdapat dalam bahan referensi yang bisa dipakai sebagai dasar penelitian selanjutnya (cahyono, 2019). Tinjauan pustaka dapat menjadi evaluasi kritis dari penelitian ilmiah terkini tentang topik tertentu yang mencakup ringkasan, ulasan, dan pemikiran penulis tentang berbagai sumber perpustakaan yang relevan dengan topik yang dibahas (Nursalam, 2020).

Pembahasan

a. Pengaruh atau hubungan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Riset yang diteliti oleh Wahyuni Indri dan Sulastris (2020). Karyawan di PT Padang Intermedia Pers memiliki pengaruh langsung, signifikan, dan positif terhadap *Perceived Organizational Support* dan *Organizational Citizenship Behavior* (Padang Ekspres) organisasi mereka.

Hasil riset yang diteliti oleh Dalimunte Letnan, Zuanda Marta Iwan. 2020. *Organizational Citizenship Behavior* pada PDAM Kota Padang sedikit dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* (X2).

Hasil riset yang diteliti oleh Fauzy Restu Mochamad, Luterle Bachruddin Saleh. 2020. Sampai batas tertentu, tingkat dukungan organisasi yang dirasakan (X2) mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Y).

Hasil riset yang diteliti Aswin Erly Angga, Rahyuda Ganesha Agoes. 2017. Di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Bali, persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional mereka.

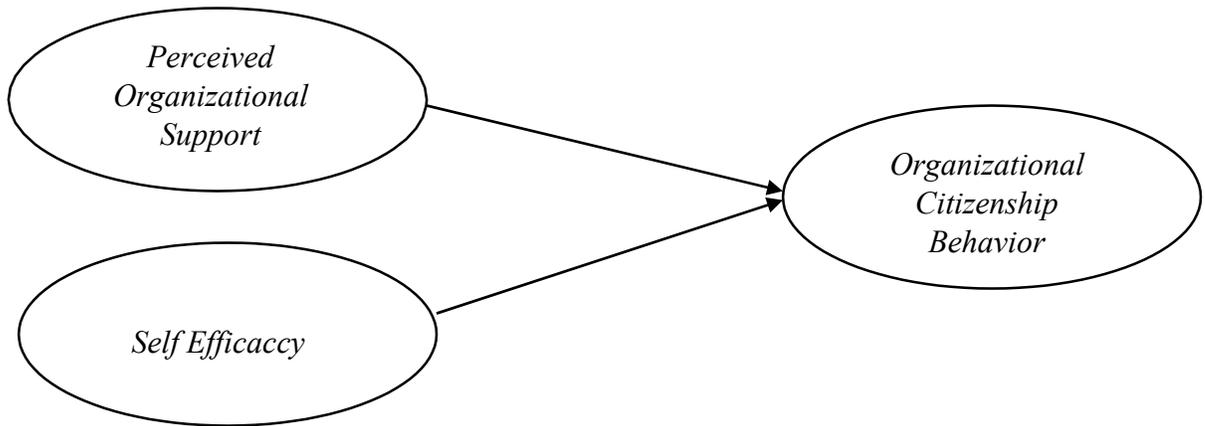
b. Pengaruh atau hubungan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil riset yang diteliti oleh Dalimunte Letnan, Zuanda Marta Iwan. *Self-efficacy* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PDAM Kota Padang, sesuai dengan hasil penelitian berikut.

Hasil riset yang diteliti Dalimunte Letnan, Zuanda Marta Iwan. 2020 *Self-efficacy* Organisasi PDAM Kota Padang dipengaruhi oleh efikasi diri (X1) secara signifikan.

Hasil riset yang diteliti Firnanda Yusuf David, Wijayati Tri Dewie. 2021. Keterlibatan majikan didorong oleh kombinasi efikasi diri karyawan dan lingkungan kerja.

Conceptual Framework



Kesimpulan

Atas dasar paparan materi yang telah dibahas, maka untuk penelitian selanjutnya dapat diangkat kedua hipotesis berikut:

- a. *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship behavior*
- b. *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Daftar Pustaka

- Wahyuni Indri, Sulastri. 2020. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai VariabelPemediasi. J K M W Volume 02 Nomor 01 2020
- Dalimunte Letnan, Zuanda Marta Iwan. 2020. Pengaruh Self-Efficacy, Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Padang. JMPIS. Volume 1, Issue 1, Januari 2020
- Sari Marta Widian, dkk. 2019. Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Perceived Organization Support (POS), dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. JURNAL ASET (AKUNTANSIRISET), 11 (2), 2019, 215-223
- Fairnandha Muhammad Mudrik. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demans, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3
- Fauzy Restu Mochamad, Luterle Bachruddin Saleh. 2020. Pengaruh Internal Locus Of Control Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior. JIMEA | Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi) Vol. 4 No. 2, 2
- Alkasim Muhammad Agung dan Prahara Adi Sowanya. 2019. Perceived Organizational Support dengan Employee Engangement pada Karyawan. Psikoislamedia Jurnal Psikologi Volume4 Nomor 2, 2019
- Junaidi Shaleha Andi Amirah, Pasinringi A. Sahrir, dan Sangkala. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Dokter melalui Work Engagement di Rumah Sakit Umum daerah kelas B di Kota Makassar. Jurnal Ilmiah Ecosystem Volume 21 Nomor1, Januari - April 2021
- Mustika Indra Silvia, Raharjo Kusdi. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behaviour (Studi pada Staf Medis Rumah Sakit Lavalette Malang). Jurnal Administrasi

Bisnis (JAB) | Vol. 47 No.1 Juni 2017

- Susilowati Grace, Hadi Cholichul. 2013. Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Work Engagement Pada Guru SMA Swasta di Surabaya. *Jurnal Psikologi Industridan Organisasi* Vol. 2 No. 2 Agustus 2013
- Ariarni Nurmalia, Afrianty Wulida Tri. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kinerja Karyawan dengan Employee Engagement sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia kota Madiun) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) | Vol. 50 No. 4 September 2017*
- Aswin Erly Angga, Rahyuda Ganesha Agoes. 2017. Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 5, 2017: 2729-2755*
- Yusuf Hi M Nurjiddah, Wahono Budi, Dianawati Eris. 2020. Pengaruh Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Angrumba). *e - Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN FakultasEkonomi dan Bisnis Unisma*
- Firnanda Yusuf David, Wijayati Tri Dewie. 2021. Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy, dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beson. *Jurnal Ilmu Manajemen Volume 9 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya*