

DAMPAK PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN SELF EFFICACY PADA ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SERTA PERAN MEDIASI ORGANIZATIONAL COMMITMENT
(Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan)

Oleh

Nur Ulifa¹, Rahayu Puji Suci², Nasharuddin Mas³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Universitas Widyagama Malang

Email: ¹nurulfa@gmail.com

Article History:

Received: 21-08-2023

Revised: 06-09-2023

Accepted: 27-09-2023

Keywords:

Perceived Organizational Support, Self-Efficacy, Organizational Commitment, OCB Satpol PP Pasuruan City

ABSTRACT: The purpose of this study was to obtain empirical evidence about the ability of perceived organizational support and self-efficacy in encouraging an increase in organizational citizenship behavior, either directly or through the mediation of organizational commitment. This type of research is quantitative with the SEM-SmartPLS method. Data were obtained through questionnaires which were distributed to 86 municipal police officers in Pasuruan City. Empirical findings show that perceived organizational support is not capable of driving an increase in OCB, but is capable of organizational commitment. Likewise, self-efficacy is able to encourage an increase in OCB, but it is not able to increase organizational commitment. The mediating role of organizational commitment is quite strong in the effect of perceived organizational support on OCB, but is unable to play a strong role in the effect of self-efficacy on OCB

PENDAHULUAN

Salah satu isu strategis global dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mendapat perhatian dewasa ini adalah extra-role behavior yang biasa disebut organizational citizenship behavior (OCB). Organ (1988), menyatakan bahwa OCB berkaitan dengan sikap pegawai yang rela bekerja diluar tupoksinya tanpa mengharapkan bayaran. Organ berpendapat bahwa OCB diimplementasikan dalam 5 bentuk perilaku yaitu: perilaku membantu orang lain (altruism), perilaku yang sportif (sportsmanship), menjaga hubungan dengan baik (coutesy), kebijaksanaan warga (civic virtue), ketelitian dan kehati-hatian (conscientiousness).

Pegawai yang memiliki OCB akan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja. Sejumlah peneliti seperti Lin & Chang (2015), Premchandani & Sitlani (2015), Ahmed, et al. (2013), serta Arumi, et al. (2019), telah menemukan hubungan positif antara organizationala commitment dengan OCB.

Begitu juga hubungan positif antara perceived organizational support dengan OCB, juga telah ditemukan oleh Puspitasari (2014), Aswin & Rahyuda (2017), Jehanzeb (2020), dan Sahrah (2017). Selanjutnya, peneliti seperti Beauregard (2012) dan Paramasivam (2015), telah menemukan hubungan positif antara self efficacy dengan OCB.

Sejumlah peneliti seperti Nur Aini, et al. (2022), Aggarwal-Gupta, et al. (2010), Tri Putranto, et al. (2019), Firmansyah, et al. (2022), Rahman & Karan (2012), serta Alijanpour, et al. (2013), telah menemukan hubungan *perceived organizational support* dengan *organizational commitment*.

Selain *perceived organizational support*, efikasi diri (*self efficacy*), juga merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. *Self efficacy* yaitu suatu keyakinan atau kepercayaan diri individu mengenai kemampuannya untuk mengorganisasi, melakukan suatu tugas, mencapai suatu tujuan, menghasilkan sesuatu dan mengimplementasi tindakan untuk mencapai kecakapan tertentu (Bandura, 1986). Selanjutnya, Bandura menyatakan bahwa efikasi diri mengacu pada kepercayaan individu akan kemampuannya untuk sukses dalam melakukan sesuatu. Efikasi diri menurut Santrock (2007) adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya dalam menguasai situasi dan menghasilkan sesuatu yang menguntungkan. Niu (2010) menyebut efikasi diri adalah hasil interaksi antara lingkungan eksternal, mekanisme penyesuaian diri serta kemampuan personal, pengalaman dan pendidikan. Stipek (2001, dalam Santrock, 2007) menjelaskan bahwa efikasi diri adalah kepercayaan seseorang atas kemampuannya sendiri.

Beberapa peneliti telah menemukan hubungan *self efficacy* dengan *organizational commitment* diantaranya Hameli & Ordun (2022), Saman Zeb & Nawaz (2016), A.Orgambidez, et al. (2019), Rathi & Rastogi (2009), dan Chandrika & Varma (2022). Tetapi, Benna, et al. (2017), menemukan hal sebaliknya bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi.

Selain pengaruh langsung, penelitian ini juga mengkaji peran mediasi *organizational commitment* atas pengaruh *perceived organizational support* maupun *self efficacy* terhadap OCB. Sejumlah peneliti seperti Muhammad, Ali H. (2014), Bhal, et.al. (2009), Purbaa, et.al. (2014), Farzaneh & Kazem (2014), Claudia (2018), dan Yeh (2019), telah menemukan kuatnya peran mediasi *organizational commitment* atas pengaruh *perceived organizational support* maupun *self efficacy* terhadap OCB.

Berdasarkan fenomena gap, research gap, dan alasan teoritik, maka peneliti tertarik mengangkat keempat variabel tersebut, yakni *perceived organizational support*, *self efficacy*, *organizational commitment*, dan OCB, dengan menghubungkannya dengan pegawai Satpol PP Kota Pasuruan sebagai objek penelitian. Sebagaimana dipahami bahwa pegawai Satpol PP memiliki karakteristik tersendiri dengan pegawai instansi lainnya, yakni banyaknya item pekerjaan tambahan yang bisa terjadi di lapangan. Sehingga, pegawai Satpol PP diduga memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dengan pegawai instansi lainnya.

LANDASAN TEORI

Hubungan *Perceived Organizational Support* dengan OCB

Puspitasari (2014), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *perceived organizational support* terhadap prestasi kerja dengan OCB sebagai variabel pemediasi”, menemukan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan pada OCB. Sahrah (2017), telah melakukan penelitian dengan judul “*Perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* pada perawat rumah sakit”, menemukan bahwa ada hubungan antara POS dengan OCB pada para perawat rawat inap RS. Aswin & Rahyuda (2017), telah melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *perceived*

organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi”, menemukan bahwa Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.

Tetapi, Claudia (2018), telah melakukan penelitian dengan judul “The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin)”, dan menemukan sebaliknya bahwa POS (perceived supervisor support) tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Begitu juga dengan Jehanzeb (2020), yang telah melakukan penelitian dengan judul “Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior? Person-organization fit as moderator”, juga menemukan bahwa tidak ada hubungan signifikan antara POS dengan OCB..

Hipotesis 1: Perceived organizational support yang makin kuat mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan.

Hubungan Self Efficacy dengan OCB

Beauregard (2012), telah melakukan penelitian dengan judul “Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender”, menemukan bahwa general self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Paramasivam (2015), telah melakukan penelitian dengan judul “Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers’ organizational citizenship behaviour: A study on engineering college teachers in India”, menemukan bahwa: (1) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap the teachers’ OCB towards students; (2) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap the teachers’ OCB towards colleagues; (3) Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap the teachers’ OCB towards the institution. Khodabandeh (2015), telah melakukan penelitian dengan judul “The mediating role of organizational commitment and political skills in occupational self-efficacy and citizenship behavior of employees”, menemukan bahwa: (1) Occupational Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Commitment; (2) Occupational Self-efficacy berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (3) Organizational Commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; (4) Organizational Commitment mampu memediasi hubungan antara Occupational Self-efficacy dengan OCB..

Hipotesis 2: Self efficacy yang makin tinggi mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan

Hubungan Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment

Nur Aini, et al. (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “The effect of perceived organizational support on employee performance mediated by affective commitments at Muhammadiyah University, Yogyakarta”, menemukan bahwa Perceived organizational support berpengaruh positif dan signifikan terhadap affective commitment pada pegawai Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Aggarwal-Gupta, et al. (2010), telah melakukan penelitian dengan judul “Perceived organizational support and organizational commitment: the mediational influence of psychological well-being”, menemukan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap psychological well-being dan semua indikator organizational commitment pada manajer dua perusahaan manufacturing di India Tri Putranto, et al. (2019), telah melakukan penelitian dengan judul “The Impacts of Perceived Organizational Support to Organizational commitment and Psychological Well

Being in Contractual Employees”, menemukan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational commitment (affective commitment, normative commitment and continuous commitment) pada pekerja kontraktor.

Firmansyah, et al. (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “The effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID-19 pandemic”, menemukan bahwa Ada pengaruh langsung dan signifikan antara organizational commitment dengan organizational citizenship behavior pada perawat. Rahman & Karan (2012), telah melakukan penelitian dengan judul “Perceived organizational support and organizational commitment: Bangladesh perspective”, menemukan bahwa komitmen karyawan terhadap organisasinya sangat dipengaruhi oleh persepsi mereka terhadap dukungan organisasi yang mereka terima. Alijanpour, et al. (2013), telah melakukan penelitian dengan judul “The relationship between the perceived organizational support and organizational commitment in staff (A case study: General office for sport and the youth, Mazandaran province)”, menemukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan di staf kantor umum olah raga dan pemuda di provinsi Mazandaran Pakistan, dengan ketiga indikator dari komitmen organisasi. Peneliti menyarankan bahwa manajer harus menciptakan dukungan organisasi jika mereka menginginkan meningkatkan komitmen organisasi karyawannya..

Hipotesis 3: Hubungan Perceived Organizational Support dengan Organizational Commitment

Hubungan Self Efficacy dengan Organizational Commitment

Hameli & Ordun (2022), telah melakukan penelitian dengan judul “The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment”, menemukan bahwa efikasi diri (self-efficacy) berhubungan positif dengan komitmen organisasi. Saman Zeb & Nawaz (2016), telah melakukan penelitian dengan judul “Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan”, menemukan bahwa hasil memverifikasi peran self efficacy mampu mengubah tingkat komitmen dosen terhadap pekerjaannya di Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan.

Benna, et al. (2017), telah melakukan penelitian dengan judul “The Effect of Job Enrichment, Self Efficacy and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Civil Servants of Departmen of Health, Sinjai Regency, South Sulawesi Province”, menemukan bahwa self efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Rathi & Rastogi (2009), telah melakukan penelitian dengan judul “Assessing the Relationship between Emotional Intelligence, Occupational Self-Efficacy and Organizational Commitment”, menemukan bahwa occupational self efficacy berpengaruh signifikan terhadap organizational commitment.

Hipotesis 4: Self efficacy yang makin tinggi mampu mendorong peningkatan organizational commitment pegawai Satpol PP Kota Pasuruan

Hubungan Organizational Commitment dengan OCB

Lin & Chang (2015), telah melakukan penelitian dengan judul “Job Satisfaction of Nurses and Its Moderating Effects on the Relationship Between Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors”, menemukan bahwa organizational commitment

berpengaruh signifikan terhadap OCB. Premchandani & Sitlani (2015), telah melakukan penelitian dengan judul “Organizational Commitment as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Employees Working in Service Organizations”, menemukan bahwa: (1) Continuous commitment (CC) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Organizational citizenship behaviors), (2) Affective commitment (AC) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Organizational citizenship behaviors), dan (3) Normative commitment (NC) berpengaruh signifikan terhadap OCB (Organizational citizenship behaviors). Ahmed, et al. (2013), telah melakukan penelitian dengan judul “The Relationship between Perceived Fairness in Performance Appraisal and Organizational Citizenship Behavior in the Banking Sector of Pakistan: the Mediating Role of Organizational Commitment”, menemukan bahwa organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Arumi, et al. (2019), telah melakukan penelitian dengan judul “Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator”, menemukan bahwa organizational commitment berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hipotesis 5: Organizational commitment yang makin kuat mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan

Peran Mediasi Organizational commitment

Muhammad (2014), telah melakukan penelitian dengan judul “Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait”, menemukan bahwa affective Organizational Commitment mampu memediasi secara kuat pengaruh POS terhadap OCB pada perusahaan perbankan dan keuangan di Kuwait. Bhal, et al. (2009), telah melakukan penelitian dengan judul “Leader-member exchange and subordinate outcomes: test of a mediation model”, menemukan bahwa organizational Commitment secara signifikan mampu memediasi pengaruh LMX-Contribution terhadap OCB-loyalty. Purbaa, et al. (2014), telah melakukan penelitian dengan judul “Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment”, menemukan bahwa affective commitment secara signifikan berhasil memediasi antara Emotional stability dan Extraversion terhadap OCB-Individuals maupun OCB-Organization.

Farzaneh & Kazem (2014), telah melakukan penelitian dengan judul “The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB (The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment)”, menemukan bahwa organisational commitment secara signifikan berhasil memediasi antara P-O maupun P-J terhadap OCB. Claudia (2018), telah melakukan penelitian dengan judul “The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin)”, menemukan bahwa organizational commitment secara signifikan mampu memediasi pengaruh antara Job satisfaction terhadap OCB. Yeh (2019), telah melakukan penelitian dengan judul “The Relationship between Tourism Involvement, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in The Hotel Industry”, menemukan bahwa organizational commitment secara signifikan mampu memediasi pengaruh antara Tourism involvement terhadap OCB

Hipotesis 6: Organizational commitment mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh perceived organizational support terhadap OCB pegawai Satpol PP Kota

Pasuruan

Hipotesis 7: Organizational commitment mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh self efficacy terhadap OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ada empat variabel yang dianalisis, yaitu: Perceived Organizational Support, Self Efficacy, Organizational Commitment, dan Organizational Citizenship Behavior pegawai Satpol PP Kota Pasuruan, yang memiliki pegawai sebanyak 86 orang (populasi). Arikunto (2013), menyatakan apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya mengambil semua populasi sebagai sampel atau sensus, ada juga menyebutnya sebagai sampel jenuh. Sugiyono (2017), menyebutkan teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Metode analisis data menggunakan SEM Smart PLS. Berikut ditampilkan definisi operasional variabel penelitian:

Tabel 1 Definisi Operasional Variabel

VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
<i>Perceived Organizational Support</i> (X ₁) Rhoades & Eisenberger (2002)., yang dikutip oleh Farasat, & Ziaaddini (2013)	Keadilan (X ₁₁)	X ₁₁₁	Penghargaan sesuai dan seimbang hasil kerja
		X ₁₁₂	Tugas pokok dan fungsi Unit Kerja yang dibebankan sudah sesuai penilaian hasil kerja
		X ₁₁₃	Pencapaian hasil kinerja sudah sesuai dan seimbang dengan tugas pokok fungsi yang dibebankan
	Dukungan atasan (X ₁₂)	X ₁₂₁	Pimpinan unit kerja selalu membantu memberikan solusi, bila mengalami kendala.
		X ₁₂₂	Atasan selalu menunjukkan perhatian
		X ₁₂₃	Atasan selalu menghargai pendapat saya dan teman – teman sekerja
	Imbalan (X ₁₃)	X ₁₃₁	Unit Kerja selalu memberikan penghargaan berupa tambahan penghasilan atas kontribusi kerja
		X ₁₃₂	Unit Kerja Benar-benar peduli dengan jaminan kesejahteraan
		X ₁₃₃	Jika pelayanan publik telah memuaskan masyarakat maka Unit Kerja telah mempertimbangkan tujangan prestasi kerja
	Kondisi lingkungan (X ₁₄)	X ₁₄₁	Lingkungan kerja pada Unit Kerja saya selalu menghargai pendapat saya

		X ₁₄₂	Lingkungan kerja pada Unit Kerja saya menjamin kepuasan kerja pegawai.
		X ₁₄₃	Unit Kerja memberikan peluang seluas luasnya untuk mendapatkan promosi jabatan.
VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Self Efficacy (X ₂) Bandura (1986)	Generality (X ₂₁)	X ₂₁₁	Mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh Unit Kerja sesuai aturan capaian kinerja secara umum.
		X ₂₁₂	Seluruh pegawai diwajibkan untuk mampu mencapai target tepat dari waktu yang ditetapkan
		X ₂₁₃	Pencapaian target kinerja dapat menentukan tujangan prestasi kerja.
	Strength (X ₂₂)	X ₂₂₁	Merasa sangat mampu mengerjakan tugas yang dibebankan oleh Unit Kerja
		X ₂₂₂	Yakin mampu berperan membantu teman sekerja dalam menyelesaikan pekerjaan
		X ₂₂₃	Dapat meningkatkan kemampuan yang lebih menantang daripada yang dikerjakan saat ini
	Magnitude (X ₂₃)	X ₂₃₁	Mampu memotivasi teman sekerja Bersama-sama mengatasi masalah yang dihadapi unit kerja
		X ₂₃₂	Mampu memberikan solusi terbaik yang sesuai dengan permintaan teman sekerja.
		X ₂₃₃	Tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan unit kerja.
VARIABEL	INDIKATOR	ITEM	
Komitmen Organisasi (Z) Meyer, <i>et al.</i> (1993) dalam Fuad Mas'ud	<i>Affective Commitment</i> (Z ₁₁)	Z ₁₁₁	Bangga berkarir pada unit kerja ini
		Z ₁₁₂	Keberhasilan saya bekerja dapat membangun komitmen teman sekerja untuk dapat meningkatkan unit kerja kami.
		Z ₁₁₃	Senantiasa mengajak teman sekerja

(2004)			untuk berkomitmen memiliki unit kerja ini sebagai tempat mengembangkan kemampuan.
	<i>Continuance Commitment</i> (Z ₁₂)	Z ₁₂₁	Senantiasa bekerja secara berkelanjutan ikut mengembangkan keberhasilan kinerja secara terus menerus tiada berhenti kerja
		Z ₁₂₂	Unit kerja saya sangat membantu menunjang kehidupan keluarga.
		Z ₁₂₃	Bekerja pada unit kerja kami selalu berkomitmen bahwa bekerja melayani merupakan kesenangan tak terukur.
	<i>Normative Commitment</i> (Z ₁₃)	Z ₁₃₁	Bersama teman sekerja selalu membangun etika berorganisasi dan budaya kerja organisasi
		Z ₁₃₂	Komitment dan integritas kami Bersama teman sekerja untuk menjaga Marwa organisasi.
		Z ₁₃₃	Bekerja untuk meniti karier sebagai abdi masyarakat yang professional.
OCB (Y) Organ (Allison, dkk, 2001)	Altruism (Y ₁₁)	Y ₁₁₁	Bekerja sebagai pelayan public harus mampu bekerja sama,saling peduli, menjaga kekompakan dalam menjalankan tugas .
		Y ₁₁₂	Mampu berpikir kreatif untuk membangun kinerja unit kerja Bersama rekan sekerja
	Civic Virtue (Y ₁₂)	Y ₁₂₁	Berkemampuan membangun kebersamaan dengan teman sekerja dalam menjaga integritas Unit Kerja dari berbagai isu yang terjadi
		Y ₁₂₂	Berkemampuan untuk mengajak seluru pegawai dilingkungan kerja kami memjunjung tinggi nilai-nilai organisasi
	Conscientiousness (Y ₁₃)	Y ₁₃₁	Bekerja tetap menjaga kesetabilan kinerja yang efektif efisien dan produktif ketika bekerja
		Y ₁₃₂	Pencapaian kinerja unit kerja sangat tergantung pada motivasi para pegawai yang mampu bekerja sama.
	Courtesy	Y ₁₄₁	Setiap pegawai harus siap menjaga

	(Y ₁₄)		kerahasiaan informasi yang telah dilakukan unit kerja yang sifat rahasia negara.
		Y ₁₄₂	Sebagai pegawai harus mampu mengelolah informasi dan dapat membangun perkembangan digitalisasi kinerja.
	Sportmanship (Y ₁₅)	Y ₁₅₁	Seluruh pegawai pada unit kerja kami dituntut untuk loyal dalam bekerja sepanjang waktu bila ditugasi negara
		Y ₁₅₂	Kedisiplinan dalam menjalankan pekerjaan untuk pencapaian kinerja harus dilakukan secara efektif tepat waktu dan efisien serta produktif

Sumber: Hersey & Blanchard dalam Dharma (1995), Robbins dan Judge (2009, Organ (Allison, dkk, 2001)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

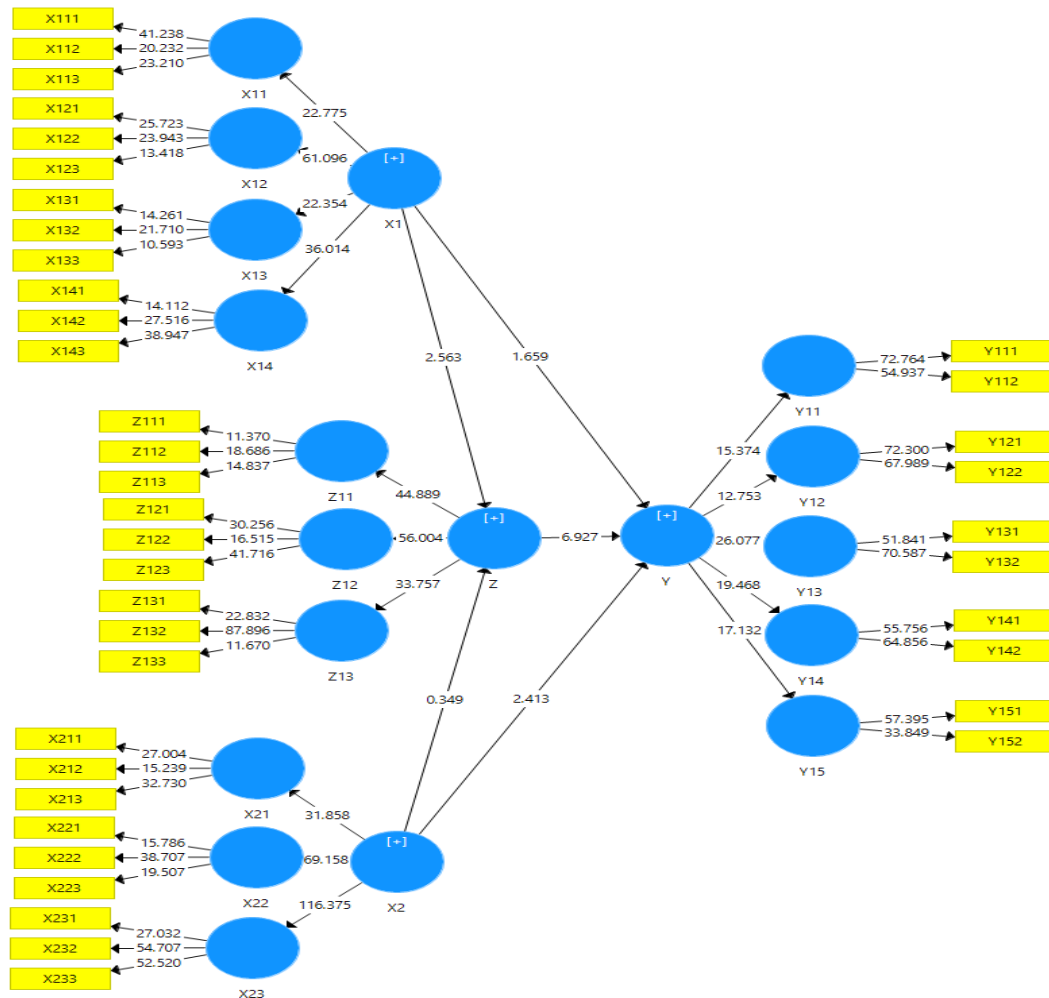
Tabel 2 Karakteristik responden

No.	Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin			
1	Laki-laki	78	90,7
2	Wanita	8	9,3
Jumlah		86	100%
Pendidikan			
1	Strata 2/S2	5	5,8
2	Strata 1/S1	17	19,8
3	Diploma	-	-
4	SMA	56	65,1
5	SMP	8	9,3
Jumlah		86	100%
Usia			
1	25 - 30	1	1,2

2	31 - 35	-	-
3	36 - 40	20	23,2
4	41 - 45	23	26,7
5	46 - 50	25	29,1
6	51 - 55	9	10,5
7	56 - 60	8	9,3
Jumlah		86	100%
Masa Kerja			
1	0 - 5	1	1,2
2	6 - 10	1	1,2
3	11 - 15	54	62,7
4	16 - 20	25	29,1
5	21 - 25	2	2,3
6	26 - 30	1	1,2
7	31 - 35	2	2,3
Jumlah		86	100%
Kepangkatan			
1	Juru Tk.1/Id	1	1,2
2	Pengatur Muda/IIa	1	1,2
3	Pengatur Muda Tk I/IIb	6	6,9
4	Pengatur/IIc	8	9,3
5	Pengatur Tk I/IId	50	58,1
6	Penata Muda/IIIa	9	10,4
7	Penata Muda Tk I/IIIb	1	1,2
8	Penata/IIIc	3	3,5
9	Penata Tk I/IIId	4	4,7
10	Pembina TK I/IV/b	3	3,5
Jumlah		86	100%

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil Analisis



Gambar 1 Hasil SEM-PLS (Inner Model)

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SmartPLS, 2023

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 3 Uji Hipotesis (Pengaruh Langsung & tidak Langsung)

No	Hubungan Variabel	Koefisien Jalur	T Statistik (t-hitung)	Signifi- kansi t	Keputusan
1	Perceived Supervisor Support - > OCB	-0,146	1,659	0,098	Hipotesis 1 ditolak
2	Self Efficacy -> OCB	0,288	2,195	0,029	Hipotesis 2 diterima
3	Perceived Supervisor Support - > Organizational Commitment	0,357	2,563	0,011	Hipotesis 3 diterima
4	Self Efficacy -> Organizational Commitment	0,034	0,358	0,720	Hipotesis 4 ditolak
5	Organizational Commitment -> OCB	0,576	6,718	0,000	Hipotesis 5 diterima

6	Perceived Supervisor Support - > Organizational Commitment -> OCB	0,206	2,431	0,015	Hipotesis 6 diterima
7	Self Efficacy -> Organizational Commitment -> OCB	0,020	0,358	0,720	Hipotesis 7 ditolak

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS, 2023

Pembahasan

Perceived organizational support tidak mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan (Hasil Uji Hipotesis 1)

Hasil pengujian hipotesis 1 menunjukkan bahwa perceived organizational support tidak mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP di Kota Pasuruan. Temuan empiris ini tidak mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Puspitasari (2014), Sahrah (2017), Aswin & Rahyuda (2017), yang kesemuanya telah menemukan adanya pengaruh kuat antara perceived organizational support dengan OCB.

Namun demikian, ada kesepahaman antara hasil yang diperoleh dengan hasil penelitian dari Claudia (2018) dan Jehanzeb (2020), yang keduanya telah menemukan tidak adanya pengaruh kuat perceived organizational support terhadap OCB.

Oleh karena itu ada beberapa item dari variabel perceived organizational support yang bisa dicermati karena mendapatkan tanggapan responden yang lebih rendah, diantaranya pencapaian hasil kinerja sudah sesuai dan seimbang dengan tugas pokok fungsi yang dibebankan; atasan selalu menghargai pendapat saya dan teman – teman sekerja; serta lingkungan kerja pada unit kerja saya menjamin kepuasan kerja pegawai..

Self efficacy yang makin tinggi mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan (Hasil Uji Hipotesis 2)

Hasil pengujian hipotesis 2 menunjukkan bahwa self efficacy mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP di Kota Pasuruan. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Beauregard (2012), Paramasivam (2015), dan Khodabandeh (2015), yang kesemuanya telah menemukan adanya pengaruh kuat antara self efficacy dengan OCB.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel self efficacy yang mendapatkan tanggapan sedang, diantaranya pegawai mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh unit kerja sesuai aturan capaian kinerja secara umum, pegawai merasa sangat mampu mengerjakan tugas yang dibebankan oleh unit kerja, serta pegawai tidak mudah menyerah dalam menghadapi situasi kerja dilingkungan unit kerja.

Hasil yang diperoleh mendukung beberapa pendapat dari para ahli terkait dengan self efficacy, diantaranya Bandura (1977), bahwa ekspektasi self-efficacy: Seseorang akan yakin bahwa ia adalah dirinya atau tidak mampu melakukan perilaku atau perilaku yang dimaksud. Harapan self-efficacy dianggap memiliki pengaruh paling kuat baik pada inisiasi perilaku dan ketekunan dalam menghadapi frustrasi atau kegagalan. Demikian juga, penilaian harapan self-efficacy dianggap sebagai prediktor terbaik inisiasi perilaku dan persistence. Lebih jauh Bandura (1986), mengemukakan tiga hal penentu self efficacy, yakni Generality, strength, dan magnitude.

Perceived organizational support yang makin kuat mampu mendorong peningkatan organizational commitment pegawai Satpol PP Kota Pasuruan (Hasil Uji Hipotesis 3)

Hasil pengujian hipotesis 3 menunjukkan bahwa perceived organizational support yang makin kuat mampu mendorong peningkatan organizational commitment pegawai Satpol PP di Kota Pasuruan. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Nur Aini, et al. (2022), Aggarwal-Gupta, et al. (2010), Tri Putranto, et al. (2019), Firmansyah, et al. (2022), Rahman & Karan (2012), Alijanpour, et al. (2013), yang kesemuanya telah menemukan adanya pengaruh kuat antara perceived organizational support dengan organizational commitment.

Juga terdapat kesepahaman antara hasil yang diperoleh dengan beberapa pendapat dari para ahli, diantaranya Rhoades dan Eisenberger (2002), mengartikan perceived organizational support sebagai kesediaan organisasi untuk membantu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan memenuhi kebutuhan sosio-emosional karyawannya. Sedangkan, Asfar dan Badir (2017), perceived organizational support adalah tingkat sejauh mana dukungan dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan dalam memenuhi kebutuhan sosio-emosionalnya, atas kontribusi karyawan kepada organisasi. Wayne (1997), perceived organizational support adalah keyakinan global yang dikembangkan oleh karyawan mengenai sejauh mana komitmen organisasi pada mereka (pegawai) dilihat dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka dan perhatian organisasi terhadap kehidupan mereka. Shapiro & Conway (2005), perceived organizational support adalah persepsi karyawan mengenai perlakuan organisasi, apakah sesuai dengan apa yang secara implisit maupun eksplisit dijanjikan oleh organisasi. Begitu juga dengan Robbin dan Judge (2007), perceived organizational support adalah tingkat dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa pegawai Satpol PP Kota Pasuruan yang telah mendapatkan perlakuan baik dari organisasinya dalam hal keadilan, dukungan atasan, imbalan, dan lingkungan (Rhoades & Eisenberger (2002)., yang dikutip oleh Farasat & Ziaaddini (2013), telah mampu mendorong OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan.

Self efficacy tidak mampu mendorong peningkatan organizational commitment pegawai Satpol PP Kota Pasuruan (Hasil Uji Hipotesis 4)

Hasil pengujian hipotesis 4 menunjukkan bahwa self efficacy yang makin tinggi ternyata tidak mampu mendorong peningkatan organizational commitment pegawai Satpol PP di Kota Pasuruan. Temuan empiris ini tidak mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Hameli & Ordun (2022), Saman Zeb & Nawaz (2016), Benna, et al. (2017), Rathi & Rastogi (2009), yang kesemuanya telah menemukan adanya pengaruh self efficacy terhadap organizational commitment.

Organizational commitment yang makin kuat mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan (Hasil Uji Hipotesis 5)

Hasil pengujian hipotesis 5 menunjukkan bahwa organizational commitment yang makin kuat mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP DI Kota Pasuruan. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Lin & Chang (2015), Premchandani & Sitlani (2015), Ahmed, et al. (2013), Arumi, et al. (2019), yang kesemuanya telah menemukan adanya pengaruh kuat organizational commitment.

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel *organizational commitment* yang mendapatkan tanggapan tinggi dari responden, diantaranya pegawai bangga berkarir pada unit kerja ini, senantiasa bekerja secara berkelanjutan ikut mengembangkan keberhasilan kinerja secara terus menerus tiada berhenti kerja, serta komitmen dan integritas kami bersama teman sekerja untuk menjaga marwa organisasi.

Hasil yang diperoleh juga mendukung beberapa teori yang menjadi rujukan penelitian, diantaranya Robbins & Judge (2014), mengemukakan ciri-ciri individu dengan komitmen organisasi yang tinggi dengan ditunjukkan tingginya tingkat loyalitas dan dedikasi karyawan terhadap organisasinya. Karyawan akan melakukan segala cara agar organisasi mampu mencapai kesuksesan.

Selanjutnya, Meyer, et al. (1993) dalam Fuad Mas'ud (2004), menyebutkan tiga indikator utama yang menentukan komitmen organisasi pegawai yaitu: (1) *Affective Commitment*, (2) *Continuance Commitment*, dan (3) *Normative Commitment*. Jika ketiga penentu komitmen organisasi ada pada diri pegawai, maka diduga mampu mendorong peningkatan OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan.

Peran Mediasi Organizational Commitment (Hasil Uji Hipotesis 6 & Hipotesis 7)

Hasil pengujian hipotesis 6 menunjukkan bahwa *organizational commitment* yang makin kuat mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh *perceived organizational support* terhadap OCB pegawai Satpol PP di Kota Pasuruan. Temuan empiris ini mendukung beberapa hasil penelitian sebelumnya yang menjadi rujukan penelitian ini, diantaranya Muhammad (2014), Bhal, et al. (2009), Purbaa, et al. (2014), Farzaneh & Kazem (2014), Claudia (2018), Yeh (2019).

Temuan empiris ini juga didukung oleh hasil analisis statistik deskriptif variabel OCB yang mendapatkan tanggapan tinggi dari responden, diantaranya pegawai mampu berpikir kreatif untuk membangun kinerja unit kerja bersama rekan sekerja; pegawai berkemampuan untuk mengajak seluruh pegawai lainnya di lingkungan kerja kami memjunjung tinggi nilai-nilai organisasi, pencapaian kinerja unit kerja sangat tergantung pada motivasi para pegawai yang mampu bekerja sama, pegawai harus mampu mengelolah informasi dan dapat membangun perkembangan digitalisasi kinerja, serta seluruh pegawai pada unit kerja kami dituntut untuk loyal dalam bekerja sepanjang waktu bila ditugasi negara.

Hasil yang diperoleh juga mendukung beberapa teori yang menjadi rujukan penelitian, diantaranya Titisari (2014), bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja, melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku tersebut menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Organ (1988), OCB merupakan perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan *system reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal (Podsakoff, et al., 2000). Tentunya OCB dapat wujud dalam diri pegawai manakala ada komitmen terhadap organisasi temoat

mereka bekerja, yang tentunya sangat ditentukan juga oleh perceived organizational support maupun self efficacy.

Hasil pengujian hipotesis 7 menunjukkan bahwa meskipun organizational commitment makin kuat tapi ternyata belum mampu berperan sebagai mediasi yang kuat atas pengaruh self efficacy terhadap OCB pegawai Satpol PP di Kota Pasuruan. Oleh karena itu ada beberapa item dari variabel efficacy yang bisa dicermati karena mendapatkan tanggapan responden yang lebih rendah, diantaranya seluruh pegawai diwajibkan untuk mampu mencapai target tepat dari waktu yang ditetapkan; dapat meningkatkan kemampuan yang lebih menantang daripada yang dikerjakan saat ini; serta mampu memotivasi teman sekerja bersama-sama mengatasi masalah yang dihadapi unit kerja.

Implikasi Penelitian

Penelitian ini mengajukan tujuh hipotesis untuk dibuktikan, dan ternyata ada tiga hipotesis yang tidak berhasil menunjukkan pengaruh yang kuat, yakni hipotesis 1, yakni pengaruh perceived supervisor support terhadap OCB, hipotesis 4 yakni pengaruh self efficacy terhadap organizational commitment, serta hipotesis 7 yakni peran mediasi organizational commitment atas pengaruh self efficacy terhadap OCB.

Sedangkan empat hipotesis yang terbukti yaitu hipotesis 2 yakni pengaruh self efficacy terhadap OCB, hipotesis 3 yakni pengaruh perceived supervisor support terhadap organizational commitment, dan hipotesis 5 yakni pengaruh organizational commitment terhadap OCB, serta hipotesis 6 yakni peran mediasi organizational commitment atas pengaruh perceived supervisor support terhadap OCB pegawai Satpol PP Kota Pasuruan.

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Satpol PP Kota Pasuruan tidak merasakan adanya pengaruh dukungan organisasi untuk mereka mau melakukan OCB, tetapi pegawai merasa semangat melakukan OCB karena kepercayaan diri yang tinggi (self efficacy). Selain itu, pegawai Satpol PP Kota Pasuruan merasakan perlunya dukungan organisasi untuk menmbuhkan komitmen organisasinya, tetapi sebaliknya self efficacy mereka tidak membantu menumbuhkan komitmen organisasi mereka.

Komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang besar dalam mendorong peningkatan OCB pegawai, tetapi komitmen organisasi tidak berhasil memediasi pengaruh self efficacy terhadap OCB.

Keterbatasan Penelitian

Data utama penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner yang dibagikan kepada 86 pegawai Satpol PP Kota Pasuruan. Tentunya cara seperti mengundang banyak kelemahan, diantaranya adanya unsur kurang obyektif dalam proses pengisian, seperti responden saling bersamaan dalam proses pengisian kuesioner. Kemudian, dalam pengisian angket diperoleh adanya sifat responden sendiri seperti kejujuran dan ketakutan dalam menjawab kuesioner dengan sebenarnya. Mereka juga dalam memberikan jawaban tidak berfikir jernih, atau hanya asal selesai dan cepat karena faktor waktu dan pekerjaan. Selain itu, variabel yang digunakan untuk mengungkap tanggapan pegawai Satpol PP Kota Pasuruan atas OCB hanya terbatas pada ketiga variabel, yakni perceived supervisor support, self efficacy, dan organizational commitment.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] A.Orgambídez, Y. Borrego, & O. Vazquez-Aguado. 2019. Self-efficacy and organizational commitment among Spanish nurses: the role of work engagement. *International Council of Nurses*.
- [2] Abdillah, W., & Jogiyanto. 2015. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Edisi ke-1. Yogyakarta: Andi
- [3] Aggarwal-Gupta, Meenakshi, Vohra, Neharika, & Bhatnagar, Deepti. 2010. Perceived organizational support and organizational commitment: the mediational influence of psychological well-being. *Journal of Business and Management* – Vol. 16, No. 2, 2010.
- [4] Ahmed, Ishfak, Saher Khushi Mohammad, & Talat Islam. (2013). The Relationship between Perceived Fairness in Performance Appraisal and Organizational Citizenship Behavior in the Banking Sector of Pakistan: the Mediating Role of Organizational Commitment. *International Journal of Management and Innovation Volume 5 Issue 2 (2013)*.
- [5] Alijanpour, Marziyeh, Dousti, Morteza & Khodayari, Abbas. 2013. The relationship between the perceived organizational support and organizational commitment in staff (A case study: General office for sport and the youth, Mazandaran province). *European Journal of Experimental Biology*, 2013, 3(5):165-171
- [6] Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- [7] Arumi, Mira Sekar, Neil Aldrin, & Tri Ratna Murti. (2019). Effect of Organizational Culture on Organizational Citizenship Behavior with Organizational Commitment as a Mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science* 8(4), 2019: 124-132
- [8] Aswin, Angga Erly & Rahyuda, Agoes Ganesha. 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 ISSN : 2302-8912
- [9] Beauregard, T. Alexandra. (2012). Perfectionism, self-efficacy and OCB: the moderating role of gender. *Personnel Review* Vol. 41 No. 5, 2012 pp. 590-608 q Emerald Group Publishing Limited 0048-3486 DOI 10.1108/00483481211249120.
- [10] Benna, Muhammad Thamrin, Brahmasari, Ida Aju, & Nugroho, Riyadi. 2017. The Effect of Job Enrichment, Self Efficacy and Organizational Commitment on Job Satisfaction and Performance of Civil Servants of Departmen of Health, Sinjai Regency, South Sulawesi Province”, *International Journal of Business and Management Invention*, ISSN (Online): 2319 – 8028, ISSN (Print): 2319 – 801X, www.ijbmi.org || Volume 6 Issue 2 || February. 2017 || PP—49-64
- [11] Bhal, Kanika T., Namrata Gulati, & Mahfooz A. Ansari. (2009). Leader-member exchange and subordinate outcomes: test of a mediation model. *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 30 No. 2, 2009 pp. 106-125 q Emerald Group Publishing Limited 0143-7739 DOI 10.1108/01437730910935729
- [12] Bungin, B. (2014). *Penelitian Kualitatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media
- [13] Byrne, Z. Hochwarter, W. (2008) "Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism", *Journal of Managerial*

- Psychology, Vol. 23 Iss. 1, pp. 54-72.
- [14] Chandrika, Sandhu, Dayal, & Varma, Kavita. 2022. Impact of self-efficacy towards organizational commitment and work engagement amongst higher secondary school Teachers. *Journal of Positive School Psychology* <http://journalppw.com> 2022, Vol. 6, No. 2, 200 – 205.
 - [15] Claudia, Meiske. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of the Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business Volume 33, Number 1, 2018, 23 – 45*
 - [16] Eisenberger, R. et. al. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500-507.
 - [17] Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986. Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71: 500 – 507;
 - [18] Eisingerich, A.B., & Rubera, G. 2010. Drivers of Brand Commitment: A Cross-National Investigation. *Journal of International Marketing*. 18(2), pp. 64-79
 - [19] Farasat, Ebrahim & Ziaaddini, Mohammad. 2013.
 - [20] Farzaneh, Jaleh & Mehdi Kazem. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB (The mediating and moderating effects of organizational commitment and psychological empowerment). *Personnel Review Vol. 43 No. 5, 2014 pp. 672-691 r Emerald Group Publishing Limited 0048-3486 DOI 10.1108/PR-07-2013-0118*.
 - [21] Firmansyah, Arif, Junaedi, I. Wayan Ruspindi, Kistyanto, Anang, & Azzuhri, Misbahuddin. 2022. The effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior and organizational commitment in public health center during COVID-19 pandemic. *Front. Psychol.* 13:938815. doi: 10.3389/fpsyg.2022.938815
 - [22] Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi ke-4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
 - [23] Hair Jr.J.F., Black, W.C., Babin, B.C., & Anderson, R.E. 2010. *Multivariate Data Analysis*. 7th Edition. USA: Pearson Prentice Hall
 - [24] Hameli, Kujtim & Ordun, G€uven. 2022. The mediating role of self-efficacy in the relationship between emotional intelligence and organizational commitment. *European Journal of Management Studies*, Vol. 27 No. 1, 2022 pp. 75-97, Emerald Publishing Limited, e-ISSN: 2635-2648, p-ISSN: 2183-4172, DOI 10.1108/EJMS-05-2021-0033
 - [25] Hartono, Jogyianto. (2011). *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah Kaprah dan Pengalaman-pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.
 - [26] Jehanzeb, K. (2020), "Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior? Person–organization fit as moderator", *European Journal of Training and Development*, Vol. 44 No. 6/7, pp. 637-657. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>
 - [27] Khodabandeh, Marefat & Farzad Sattari Ardabili. (2015). The mediating role of organizational commitment and political skills in occupational self-efficacy and citizenship behavior of employees. *International Journal of Organizational Leadership* 4(2015).
 - [28] Levy, P. E. (2013). *Industrial/Organizational Psychology*, 4th Edition (pp. 316-317). New York, NY: Worth Publishers.

-
- [29] Malhotra, N. (2007). *Marketing Research: An Applied Orientation*. 5th Edition. USA: Pearson Education, Inc
 - [30] Mardalis. 2008. *Metode Penelitian: Suatu Pendekatan Proposal*. Jakarta: Bumi Aksara
 - [31] Maria, Siti, Lestari, Digra, Eny Rochaida, Darma, Rahmawati, Dio Caesar & Rahayu, Heni. Self-efficacy, organizational commitment, and employee performance – from public office. *Cactus Tourism Journal*, Vol. 1, No. 3, 2021 New Series, Pages 6-15, ISSN 2247-3297.
 - [32] Muhadjir, N. (2011). *Metodologi Penelitian*. Edisi ke 6. Yogyakarta: Rake Sarasin
 - [33] Muhammad, Ali H. 2014. Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior: The Case of Kuwait. www.sciedu.ca/ijba *International Journal of Business Administration* Vol. 5, No. 3; 2014
 - [34] Muhdar, HM., (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press IAIN Sultan Amai Gorontalo
 - [35] Nur Aini, Rohana, Tjahjono, Heru Kurnianto & Rahayu D.A., Meika Kurnia Puji. 2022. The effect of perceived organizational support on employee performance mediated by affective commitments at Muhammadiyah University, Yogyakarta. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Science*, Vol (11), Agustus 2022.
 - [36] Paramasivam, Ganesh Mangadu. (2015). Role of self-efficacy and family supportive organizational perceptions in teachers' organizational citizenship behaviour: A study on engineering college teachers in India. *Asian Education and Development Studies* Vol. 4 No. 4, 2015 pp. 394-408 ©Emerald Group Publishing Limited 2046-3162 DOI 10.1108/AEDS-01-2015-0001.
 - [37] Premchandani, Sapna & Manish Sitlani. (2015). Organizational Commitment as a Predictor of Organizational Citizenship Behavior: A Study of Employees Working in Service Organizations. *Anvesha*, Vol. 8 No.3.
 - [38] Purbaa, Debora E., Janneke K. Oostromb, Henk T. van der Molenc, & Marise Ph Bornc. (2014). Personality and organizational citizenship behavior in Indonesia: The mediating effect of affective commitment. *Asian Business & Management* Vol. 14, 2, 147–170 www.palgrave-journals.com/abm/.
 - [39] Puspitasari, Ni Luh Made Ria. 2014. Pengaruh perceived organizational support terhadap prestasi kerja dengan ocb sebagai variabel pemediasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, Vol. 8, 148 No. 2, Agustus 2014
 - [40] Rahman, Md. Sahidur & Karan, Rana. 2012. Perceived organizational support and organizational commitment: Bangladesh perspective. *The Chittagong University Journal of Business Administration*, Vol. 27 2012, pp. 205-220.
 - [41] Rathi, Neerpal & Rastogi, Renu. 2009. Assessing the Relationship between Emotional Intelligence, Occupational Self-Efficacy and Organizational Commitment. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, October 2009, Vol. 35, Special Issue, 93-102.
 - [42] Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
 - [43] Sahrah, Alimatus. 2017. Perceived organizational support dan organizational citizenship behavior pada perawat rumah sakit. *InSight*, Vol. 19 No. 1, Februari 2017 ISSN: 1693–2552.

-
- [44] Saman Zeb & Nawaz, Allah. 2016. Impacts of Self-Efficacy on Organizational Commitment of Academicians A Case of Gomal University, Dera Ismail Khan, Khyber Pakhtunkhwa, Pakistan. *Information and Knowledge Management* www.iiste.org, ISSN 2224-5758 (Paper) ISSN 2224-896X (Online), ol.6, No.1, 2016.
- [45] Sarwono, J. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- [46] Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- [47] Tri Putranto, Hartono, Sudjadi, Achmad & Adi Indrayanto. 2019. The Impacts of Perceived Organizational Support to Organizational commitment and Psychological Well Being in Contractual Employees. *International Conference on Rural Development and Entrepreneurship 2019: Enhancing Small Business and Rural Development Toward Industrial Revolution 4.0* Vol. 5 No. 1 ISBN: 978-623-7144-28-1
- [48] Urbach, N., & Ahlemann, F. 2010. Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Squares. *Journal of Information Technology Theory and Application*. 11(2), pp. 5-40
- [49] Yamin, S., & Kurniawan, H. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek
- [50] Yeh, Chien Mu. (2019). The Relationship between Tourism Involvement, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviors in The Hotel Industry. *Tourism and Hospitality Management*, Vol. 25, No. 1, pp. 75-93, 2019.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN