

PENGARUH ORGANIZATIONAL SUPPORT, KOMITMEN ORGANISASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PENINGKATAN KINERJA KARYAWAN PADA PT TASPEN CABANG MANADO

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT TASPEN MANADO BRANCH AT PT TASPEN MANADO BRANCH

Oleh:

Regina Jaklyn Tampi¹

Irvan Trang²

Regina Trifena Saerang³

¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan
Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado

Email:

1reginatampi062@student.unsrat.ac.id

2trang_irvan@yahoo.com

3regina_saerang@yahoo.com

Abstrak: *Organizational Citizenship Behavior* dapat dipengaruhi dengan adanya dukungan organisasi yang sesuai dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja yang tetap terjaga atau meningkat dan komitmen penuh organisasi. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh *organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Cabang Manado pada PT Taspen Cabang Manado. Penelitian ini menggunakan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di PT. Taspen Cabang Manado berjumlah 44 responden. Teknik Pengambilan Sampel digunakan adalah sampel jenuh sehingga jumlah diperoleh sebanyak 44 responden. Analisis data menggunakan Uji F, uji t untuk pengujian hipotesis dan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *organizational support*, *komitmen organisasi*, dan *organizational citizenship behavior* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan hal itu terlihat pada peningkatan kinerja karyawan saat melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci: *Organizational support*, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior*, kinerja pegawai

Abstract: *Organizational Citizenship Behavior* can be influenced by the existence of organizational support in accordance with the work environment, job satisfaction that is maintained or increased and full commitment to the organization. The purpose of this study was to analyze the effect of organizational support on organizational commitment and organizational citizenship behavior on employee performance at PT Taspen Manado Branch at PT Taspen Manado Branch. This study uses an associative approach. The population in this study were all employees at PT. Taspen Manado Branch totaled 44 respondents. Sampling technique used is a saturated sample so that the total obtained as many as 44 respondents. Data analysis used F test, t test for hypothesis testing and multiple splenic regression. The results of the study show that *organizational support*, *organizational commitment*, and *organizational citizenship behavior* together affect employee performance, it can be seen in the increase in employee performance when carrying out their duties.

Keywords: *organizational support*, organization commitment, *organizational support*, employee performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena aktif secara langsung ikut terlibat dalam berjalannya kegiatan organisasi dan berperan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam sebuah perusahaan karyawan merupakan pelaku aktif dari setiap kegiatan perusahaan. Karyawan mempunyai perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang, pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang kemudian akan bertugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tugas dan tanggung jawab antar karyawan berbeda-beda. Ada karyawan yang khusus bertugas dalam pelayanan, ada juga yang menjadi

pengawas dan penjual untuk setiap barang hasil produksi atau pelayanan bagi masyarakat. Pekerjaan yang dilaksanakan secara maksimal oleh karyawan tersebut akan memberikan hasil yang positif bagi tujuan perusahaan.

Setyoningsih (2018), sebagaimana dikutip dari Anggraeni et.al (2017), menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah sebagai persepsi karyawan pada lingkungan kerja dan kondisi yang ditetapkan oleh organisasi sebagai bentuk kesadaran terhadap organisasi, apresiasi dan upaya untuk memfasilitasi kontribusi karyawan. Dukungan organisasi juga memperkuat penilaian positif karyawan baik secara kognitif maupun emosional terhadap organisasi. Dukungan Organisasi yang diberikan oleh suatu perusahaan sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, sehingga semua pekerjaan yang ada bisa selesai secara efektif dan efisien. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah dilakukan oleh Diah dan Nugrehi (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Prabowo (2014) menerangkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikkan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen penuh organisasi dalam membantu atau bahkan mempermudah segala aktivitas pekerjaan dari para karyawan akan menjadi dasar dari setiap individu untuk bekerja secara maksimal dan membantu tercapainya target operasional atau program kerja yang dijalankan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Anggapradja dan Wijaya (2017) menunjukkan jika komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dwi Prasetyo (2018) mencatat bahwa Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bisa disebut juga dengan *extra-role behavior* yaitu sikap atau perilaku pekerja diluar *job description* yang dimilikinya. *Extra-role behavior* semata-mata muncul bukan karena adanya reward, tetapi karena adanya faktor kesadaran intrinsik yang menyebabkan individu tersebut untuk melakukan pekerjaan diluar *job description*-nya. Dalam praktiknya, *Organizational Citizenship Behavior* dapat dipengaruhi dengan adanya dukungan organisasi yang sesuai dengan lingkungan kerja, kepuasan kerja yang tetap terjaga atau meningkat dan komitmen penuh organisasi dari perusahaan atau institusi untuk meringankan aktivitas-aktivitas kerja mereka. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Salah satu perusahaan yang menganggap penting sumber daya manusia adalah PT. Taspem, PT. Taspem bergerak dibidang jasa dimana usaha yang kegiatannya memproduksi produk yang tidak berwujud (jasa), dengan tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Perusahaan jasa juga dapat diartikan sebagai suatu perusahaan yang menjual jasa yang diproduksinya, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan mendapatkan keuntungan. Para karyawan yang bekerja di PT. Taspem merupakan individu-individu yang bekerja secara maksimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat. Karena kerumitan pekerjaan dari masing-masing karyawan tersebut tidak sama, kejenuhan bekerja dari para karyawan di PT. Taspem tidak mungkin sama. Ada karyawan yang lebih membutuhkan waktu rehat sejenak setelah bekerja dari pagi sampai dengan sore dan ada pula karyawan yang lebih membutuhkan dukungan teknis ketika melakukan pelayanan di luar kantor. Kepribadian yang berbeda dari masing-masing karyawan juga dapat menjadikan setiap individu memiliki pemikiran berbeda mengenai bagaimana komitmen organisasi ini dicapai dan dipertahankan dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap para karyawan. Dengan memberikan dan melaksanakan komitmen organisasi yang sesuai dengan visi dan misi PT. Taspem, setidaknya para karyawan akan menunjukkan pencapaian kerja yang maksimal dan pastinya memberikan waktu ekstra untuk membantu rekan kerja lain yang membutuhkan bantuan. Dari pemaparan sebelumnya, maka penelitian ini berjudul "Pengaruh Organizational Support dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Taspem Cabang Manado".

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *organizational support* terhadap kinerja karyawan pada PT Taspem Cabang Manado.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Taspem Cabang Manado.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Taspem Cabang Manado.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *organizational support* komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Taspem Cabang Manado pada PT Taspem Cabang Manado.

TINJAUAN PUSTAKA

Organizational Support

Setyoningsih (2018), sebagaimana dikutip dari Anggraeni et.al (2017), menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah sebagai persepsi karyawan pada lingkungan kerja dan kondisi yang ditetapkan oleh organisasi sebagai bentuk kesadaran terhadap organisasi, apresiasi dan upaya untuk memfasilitasi kontribusi karyawan. Dukungan organisasi juga memperkuat penilaian positif karyawan baik secara kognitif maupun emosional terhadap organisasi. Agustiningrum (2016) mengemukakan bahwa dukungan organisasi adalah sebagai persepsi karyawan yang memberi dukungan dan memberi kesiapan organisasi dalam memberikan bantuan saat dibutuhkan

Komitmen Organisasi

Prabowo (2014) menerangkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Aldag dan Resckhe (1997), sebagaimana dikutip dalam Hermawati dan Mas (2016, halaman 85), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Dwi Prasetyo (2018) mencatat bahwa Perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bisa disebut juga dengan *extra-role behavior* yaitu sikap atau perilaku pekerja diluar *job description* yang dimilikinya. *Extra-role behavior* semata-mata muncul bukan karena adanya reward, tetapi karena adanya faktor kesadaran intrinsik yang menyebabkan individu tersebut untuk melakukan pekerjaan diluar *job description*-nya.

Kinerja Karyawan

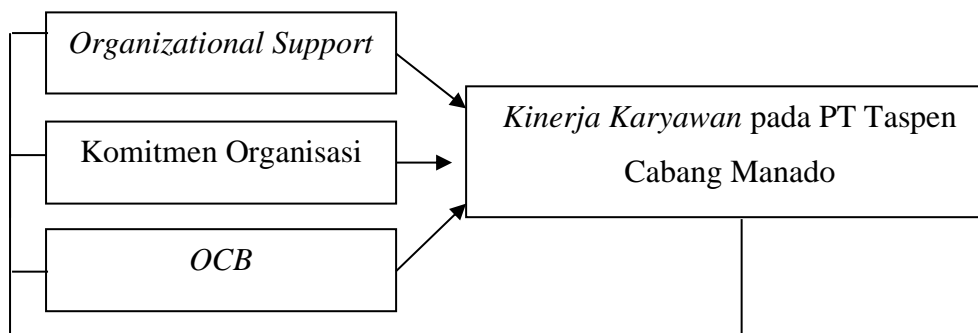
Wibowo (2007) kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja atau prestasi kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Dengan kata lain, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang “apa” yang dikerjakan dan “bagaimana” cara mengerjakannya.

Penelitian Terdahulu

Hutomo Aryo Wibowo, (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan BPAD DIY. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Puput Wulandari, (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Yuliani Setyoningsih, (2018) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Pada Karyawan PT.PLN Persero Wonogiri). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Dukungan Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kerangka Berpikir**Gambar 1. Model Penelitian**Sumber: *Kajian Teori*, (2022)**Hipotesis Penelitian****Hipotesis**

- H₁: *Organizational Support* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen Cabang Manado secara khusus.
- H₂: Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen Cabang Manado secara khusus.
- H₃: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen Cabang Manado secara khusus.
- H₄: *Organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Taspen Cabang Manado pada PT Taspen Cabang Manado.

METODE PENELITIAN**Pendekatan Penelitian**

Menurut Arikunto (2013: 203), metode penelitian adalah cara yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data penelitian. Metode dan jenis penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif korelasional. Menurut Arikunto (2013: 313), koefisien korelasi adalah suatu alat statistik, yang dapat digunakan untuk membandingkan hasil pengukuran dua variabel yang berbeda agar dapat menentukan tingkat hubungan antara variabel-variabel ini. Penelitian korelasional bertujuan untuk menemukan ada tidaknya hubungan dan apabila ada, berapa eratnya hubungan serta berarti atau tidak hubungan itu.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2018), pengertian populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan populasi adalah kumpulan dari keseluruhan pengukuran, objek, atau individu yang sedang dikaji. Jadi, pengertian populasi dalam statistik tidak terbatas pada sekelompok/kumpulan orang-orang, namun mengacu pada seluruh ukuran, hitungan, atau kualitas yang menjadi fokus perhatian suatu kajian. Populasi dalam penelitian ini adalah para karyawan PT Taspen Cabang Manado sebanyak 44 karyawan. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel terjadi bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi tersebut. Sampel yang dibuat dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, peneliti yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Menurut Roscoe (dalam Sugiyono, 2018) bahwa ukuran sampel lebih dari 30 atau kurang dari 500 telah mencukupi untuk digunakan dalam sebuah penelitian. Oleh karena itu mengacu pada pendapat Roscoe maka sampel yang diambil oleh penelitian adalah 44 responden yang merupakan seluruh karyawan yang ada PT Taspen Cabang Manado.

Data dan Sumber

1. Data Primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dalam hal ini dengan melakukan survei lapangan dengan menggunakan metode pengumpulan data asli melalui penyebaran kuesioner, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan gaji.
2. Data sekunder, yaitu data yang diambil dari perusahaan berupa dokumen, catatan, laporan, hasil penelitian, buku, artikel dan publikasi serta instansi terkait yang relevan dengan permasalahan yang diangkat, yaitu rekapitulasi tarif tenaga kerja, data kehadiran karyawan, sejarah perusahaan, visi dan misi perusahaan, struktur organisasi perusahaan dan buku referensi, jurnal penelitian, tesis penelitian dan tesis penelitian tentang karakteristik individu, keterampilan, struktur kerja dan kinerja karyawan.

Teknik Pengumpulan Data

1. *Interview*, Nasution (2012: 113) berpendapat bahwa wawancara atau *interview* adalah suatu bentuk komunikasi verbal jadi semacam percakapan yang bertujuan memperoleh informasi. Bila guru menanyakan murid tentang keadaan rumah, atau kita menanyakan petani tentang seluk-beluk pertanian, itu wawancara. Namun wawancara sebagai alat penelitian lebih sistematis.
2. Observasi. Menurut Nasution (2012: 106), observasi dilakukan untuk memperoleh informasi tentang kelakuan manusia seperti terjadi dalam kenyataan. Menurut ide Nasution (2012: 106), observasi juga dilakukan bila belum banyak keterangan dimiliki tentang masalah yang kita selidiki. Observasi diperlukan untuk menjajaknya. Jadi berfungsi sebagai eksplorasi. Dari hasil ini kita dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas tentang masalahnya dan mungkin petunjuk-petunjuk tentang cara memecahkannya.
3. Daftar Pertanyaan (Questioner/Angket), Menurut Nasution (2012: 128), angket atau questionnaire adalah daftar pertanyaan yang di distribusikan melalui pos untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti. responden ditentukan berdasarkan teknik sampling.

Uji Validitas

Sebelum instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data, perlu dilakukan pengujian validitas. Hal ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dari instrument yang valid. Sugiyono (2018) hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Kriteria valid tidaknya kuesioner: Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ berarti soal valid dan sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ berarti soal tidak valid. Apabila r_{hitung} berada di bawah 0,05 berarti soal valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan apakah suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan, bila suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut reliable. Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan konsisten hasil alat ukur dalam mengukur gejala yang sama berulang kali. Reliabilitas berhubungan dengan kepercayaan terhadap suatu alat test. Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawabanseseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberi fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *cronbach alpha* (α). Pengujian statistik *crobach's alpha*, instrumen dikatakan reliabel untuk mengukur variabel bila memiliki nilai alpha lebih besar dari 0.6. Melihat nilai *cronbach's alpha* dan masing-masing variabel. Tingkat reliabilitas pada umumnya dapat diterima pada nilai sebesar 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Analisis data adalah proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dalam proses ini seringkali digunakan statistik. Fungsi pokok statistik adalah untuk menyederhanakan penelitian, selain itu fungsinya untuk memungkinkan peneliti untuk menguji apakah ada hubungan atau hubungan yang diamati memang betul terjadi.

1. Uji normalitas, bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal.
2. Uji multikolonieritas adalah situasi adanya kolerasi variabel –variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya.

3. Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis yang digunakan oleh peneliti dengan maksud meramalkan bagaimana keadaan variable dependen, bila dua atau lebih variable independen sebagai faktor predictor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi, analisis regresi linier berganda akan dilakukan bila jumlah variable independennya minimal dua. Persamaan regresi dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independen. Persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Uji Hipotesis

Pengujian Hipotesis Secara Bersama-sama dengan Uji F

Uji F dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.

Uji masing-masing hipotesis Parsial, Uji (t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan koefisien korelasi atau untuk mengetahui apakah masing-masing Variabel (X1, X2, X3), berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

	Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Organizational Support	X1.1	0,756	0,301	Valid
	X1.2	0,533	0,301	Valid
	X1.3	0,617	0,301	Valid
	X1.4	0,577	0,301	Valid
	X1.5	0,769	0,301	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,696	0,301	Valid
	X2.2	0,517	0,301	Valid
	X2.3	0,647	0,301	Valid
	X2.4	0,719	0,301	Valid
	X2.5	0,708	0,301	Valid
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	X3.1	0,762	0,301	Valid
	X3.2	0,551	0,301	Valid
	X3.3	0,658	0,301	Valid
	X3.4	0,674	0,301	Valid
	X3.5	0,799	0,301	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,819	0,301	Valid
	Y.2	0,679	0,301	Valid
	Y.3	0,889	0,301	Valid
	Y.4	0,700	0,301	Valid
	Y.5	0,782	0,301	Valid

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel di atas yang telah dijelaskan di atas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner terkait Organizational Support, Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kinerja Karyawan dapat dinyatakan valid karena r_{Hitung} lebih besar dari pada r_{Tabel} dengan nilai r_{Tabel} sebesar 0,301, maka dapat disimpulkan semua kuesioner dinyatakan valid dan dapat diterima.

Uji Realibilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Nama Variabel	Alpha Cronbach's	Keterangan
<i>Organizational Support (X1)</i>	0.666	Reliabel
Komitmen Organisasi (X2)	0.673	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (X3)</i>	0.736	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.828	Reliabel

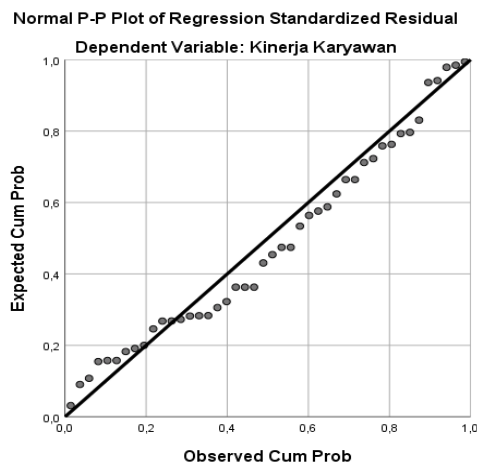
Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan diatas maka dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60. Nilai *cronbach alpha* variabel *Organizational Support*(X¹) sebesar 0,666 kemudian nilai *cronbach alpha* variabel **Komitmen Organisasi** (X²) sebesar 0,673 selanjutnya nilai *cronbach alpha* variabel *Organizational Citizenship Behavior*(X³) dan nilai *cronbach alpha* variabel **kinerja karyawan** (Y) sebesar 0,828 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian **reliabel dan dapat diterima**.

Uji Asumsi Klasik

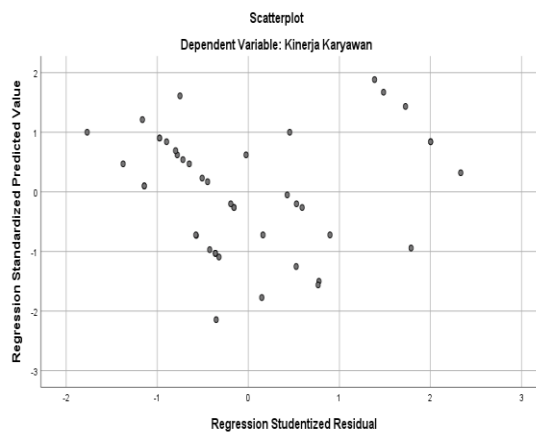
Uji Normalitas

Berdasarkan gambar berikut dapat dilihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal pada grafik histogram. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pola distribusi normal. Jadi dapat disimpulkan bahwa pada grafik *p-plot* model regresi memenuhi asumsi normalitas



Gambar 2. Uji Normalitas
 Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Uji Heterokedastsitas



Gambar 3. Scaterplot
 Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Tabel 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized
		B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	3,519	3,636	
	Dukungan Organisasi	,327	,108	,341
	Komitmen Organisasi	,363	,115	,338
	OCB	,793	,112	,792

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dinyatakan dalam bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 3,519 + 0,327X_1 + 0,363X_2 + 0,793X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Konstanta dari persamaan regresi linier berganda pada tabel diatas adalah 3.519 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa jika *organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*, nilainya adalah 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 3,519.
- Koefisien regresi untuk variabel *organizational support* adalah sebesar 0,327 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada *organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* diasumsikan tetap, maka peningkatan kinerja karyawan akan mengalami perubahan yaitu peningkatan sebesar 0.327.
- Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi adalah sebesar 0.363 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada komitmen organisasi sementara *organizational support*, dan *organizational citizenship behavior* diasumsikan tetap, maka besarnya besarnya peningkatan kinerja karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,363.
- Koefisien regresi untuk variabel *organizational citizenship behavior* adalah sebesar 0,793 dan bertanda positif, hal ini menjelaskan bahwa setiap peningkatan sebesar satu satuan pada *organizational citizenship behavior* sementara *organizational support* dan komitmen organisasi diasumsikan tetap, maka besarnya peningkatan kinerja karyawan akan mengalami perubahan yakni kenaikan sebesar 0,793.

Tabel 4. Uji Simultan (F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	86,175	3	28,725	17,731	,000 ^b
	Residual	64,802	40	1,620		
	Total	150,977	43			

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel diatas Untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama atau simultan, dilakukan dengan uji F. Tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 17,731 dengan tingkat signifikansi 0.000, Karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0,05$) dan F hitung lebih besar dari F tabel ($17,731 > 2.41$) maka dapat dinyatakan bahwa *Organizational Support*, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, secara bersama – sama/simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT Taspen Cabang Manado dapat diterima.

Tabel 5. Uji Parsial (t)

Model		t	Sig.
1	(Constant)	,968 ,339	,968
	<i>Organizational Support</i>	3,028,004	3,028
	Komitmen Organisasi	3,146,003	3,146
	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	7,073,000	7,073

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

Sumber: Data primer diolah tahun, 2022

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan hasil pengujian hipotesis secara parsial (uji t) sebagai berikut:

- Nilai t hitung untuk variabel *Organizational Support* (X_1) sebesar 3.028 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 1.68023. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu sebesar

- 0.004. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Support*, berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis 1 yang menyatakan *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap besarnya kinerja karyawan HA¹ diterima dan H₀ ditolak.
- b. Nilai t hitung untuk variabel Komitmen Organisasi (X₂) sebesar 3,146 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 1.68023. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.004. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sehingga hipotesis 2 yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap besarnya kinerja karyawan diterima HA² dan H₀ ditolak.
- c. Nilai t hitung untuk variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X₃) sebesar 7,073 lebih besar dibandingkan t tabel yang bernilai 1.68023. Sedangkan tingkat signifikansi memiliki nilai yang lebih kecil dari Alpha (0,05) yaitu sebesar 0.003. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Sehingga hipotesis 3 yang menyatakan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap besarnya kinerja karyawan diterima HA³ dan H₀ ditolak.

Pembahasan

Pengaruh *Organizational Support*

Berdasarkan hasil dilapangan bahwa dukungan perusahaan dapat dikatakan baik karena sudah terpenuhi dengan baik terkait kepedulian perusahaan terhadap pendapat karyawan, kepedulian perusahaan terhadap tujuan dan nilai (kontribusi), kepedulian perusahaan terhadap penyelesaian masalah. Adanya pandangan yang positif dari karyawan akan meningkatkan kinerja mereka dalam perusahaan, hal tersebut terbukti dengan tercapainya target perusahaan. Hubungan antara *Organizational Support* dengan kinerja karyawan berada pada tingkat sangat kuat yang ditunjukkan dengan angka nilai dimana dukungan organisasi lebih besar dikarenakan pemberian hal positif oleh pihak perusahaan kepada para karyawan dalam aktivitas administrasi dan operasional yang memotivasi mereka untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat dikatakan bahwa *Organizational Support* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Taspen Cabang Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Marbun dan Jufrizen (2022) menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Komitmen Organisasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini berdampak pada karyawan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam kontrak pekerjaan dan percaya bahwa nantinya akan dibalas dengan komitmen organisasi pada mereka dengan memberikan dukungan sebagai pemenuhan kewajiban pertukaran tersebut. Dengan kata lain, pemberian dukungan organisasi merupakan suatu balasan yang sebanding dan sudah sepantasnya diberikan organisasi pada karyawan yang telah melakukan pekerjaan seperti yang telah ditetapkan. Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan berada pada tingkat sangat kuat yang ditunjukkan dengan angka nilai yang lebih besar dikarenakan komitmen yang dibuat oleh pihak pimpinan perusahaan diterima dengan penuh oleh para karyawan dan dapat mempertahankan pencapaian kerja yang maksimal dengan menggunakan sumber-sumber daya perusahaan yang ada sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Taspen Cabang Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Cahyani, Sundari dan Dongoran (2020) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkaitlah persoalan *organizational citizen behavior* (OCB) sebagai salah satu alternatif penilaian kinerja karyawan pada perusahaan dengan system penilaian bersifat tidak formal untuk karyawan merasa terlibat dalam keputusan. Perusahaan dengan memberikan kewajiban secara personal. Hubungan antara *organizational citizenship behavior* dengan kinerja karyawan di perusahaan berada pada tingkat sangat kuat yang ditunjukkan dengan bagaimana karyawan yang telah mendapatkan dukungan dan komitmen yang baik dari organisasi juga bersedia dengan sukarela melakukan aktivitas kerja tambahan yang tidak termasuk dalam deskripsi kerja dan memberikan

kontribusi positif dalam perkembangan perusahaan sehingga dapat disimpulkan bahwa “organizational citizenship behavior berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Taspen Cabang Manado. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2018) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh *Organizational Support*, *Komitmen Organisasi* dan *Organizational Citizenship Behavior*

Dukungan perusahaan, komitmen organisasi dan *organizational Citizenship Behavior* memiliki kaitan yang erat terhadap kinerja karyawan. Dukungan yang diberikan perusahaan tersebut baik berupa kepedulian perusahaan terhadap pendapat karyawan, dan nilai (kontribusi), serta penyelesaian masalah memperlihatkan tingkat komitmen perusahaan yang kemudian akan membentuk komitmen karyawan untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan percaya bahwa nantinya akan dibalas dengan komitmen organisasi pada mereka dengan memberikan dukungan sebagai pemenuhan kewajiban pertukaran tersebut. Dengan kata lain, pemberian dukungan organisasi merupakan suatu balasan yang sebanding dan sudah sepantasnya diberikan organisasi pada karyawan yang telah melakukan pekerjaan seperti yang telah ditetapkan dan dari dukungan dan komitmen tersebut akan menghasilkan *Organizational Citizenship Behavior* yang dapat dilihat dari meningkatnya produktivitas karyawan secara sukarela tanpa adanya paksaan dan tuntutan sebagai bentuk komitmennya kepada organisasi.

PENUTUP

Kesimpulan

1. *Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat dilihat pada kepedulian organisasi terhadap peningkatan dan kerja kerjas kinerja karyawan
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat terlihat pada perasaan karyawan yang mewajibkan mereka untuk tetap bertahan di organisasi.
3. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dapat terlihat pada perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi organisasional.
4. *Organizational Support, Komitmen Organisasi, dan Organizational citizenship behavior* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan hal itu terlihat pada peningkatan kinerja karyawan saat melaksanakan tugasnya.

Saran

Berdasarkan hasil keseluruhan yang diperoleh, maka peneliti memberikan saran kepada beberapa pihak untuk dijadikan acuan dan manfaat. Adapun sarannya, Bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian lebih lanjut disarankan untuk:

1. Pihak PT Taspen Cabang Manado kiranya lebih giat dalam memberikan dukungan secara langsung kepada karyawan agar kinerja meningkat.
2. Kiranya organisasi selalu berkomitmen dalam ketepatan waktu memberikan gaji, *reward* kepada para karyawan.
3. Diperhatikan lagi kepada karyawan yang bekerja lebih dari jam kerja yang telah ditentukan.
4. Perlu adanya *employee gathering*, dari atasan kepada seluruh karyawan terkait peningkatan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustiningrum, S.D. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Studi pada PT. Angkasa Pura I Kantor Cabang Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol.4, No 2.
- Aldag, R. & Reschke, W. (1997). *Employee value added: Measuring Discretionary Effort and its Value to the Organization*. Center for Organization Effectiveness.

- Anggapradja, Indra Taruna Dan Ronny Wijaya (2017), Effect of Commitment Organization, Organizational Culture, And Motivation To Performance Of Employees, Bandung
- Anggraeni, A.I., Dwiatmadja, C., and Yuniawan, A. (2017). *The Role Of Psychological Contract On Employee Commitment And Organisational Citizenship Behaviour: A Study Of Indonesian Young Entrepreneurs In Management Action*. SA Journal of Industrial Psychology. ISSN:(Online) 2071-0763.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Diah, L., dan Nugraehi, K. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Manajemen Pengetahuan dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Chanti Semarang. *Journal of Community Services in Tourism* . Vol. 2. No. 1. <https://doi.org/10.34013/mp.v2i1.375>
- Prasetyo, D. A. (2018). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Organizational Citizenship Behavior Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Boyolali. *SKRIPSI*, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta. <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=28&cad=rja&uact=8&ved=2ahUKEwiJ6b3Ci7bhAhXMfn0KHewGBq84FBAWMAd6BAGJEAI&url=http%3A%2F%2Fprints.iain-surakarta.ac.id%2F1638%2F1%2FSKRIPSI%2520FULL.pdf&usg=AOvVaw0mN9kStcIv4y4MjGGbyeOC>, diakses hari Senin, tanggal 21Februari 2022.
- Hermawati, Adya., dan Nasharuddin Mas. (2016). *Buku Ajar - Quality of Work Life Dan Organizational Citizenship Behavior Sebuah Kajian Empiris*. Malang: Badan Penerbitan Universitas Widyagama Malang.
- Marbun, H. S., & Jufrizen. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol. 5. No. 1. <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/617>. Diakses pada tanggal 21 Januari 2023.
- Nasution, S. (2012). *Metode Research*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Prabowo, Adhityo.(2014). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening(Studi pada Perawat RSUP Dr.Kariadi, Semarang)*. *SKRIPSI*, Fakultas Ekonomika Dan Bisnis, Universitas Diponegoro, Semarang. <https://docplayer.info/31916343-Analisis-pengaruh-kepemimpinan-transformasional-dan-kepuasan-kerja-terhadap-organizational-citizenship-behavior.html>, diakses hari Senin, tanggal 21Februari 2022.
- Pristiwati, Suharyono. (2018). *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Area Sidoarjo)*. *Jurnal*, <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/2635>
- Setyoningsih, Yuliani. (2018). *Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan PT. Pln Persero Wonogiri)*. Skripsi, Jurusan Manajemen Bisnis Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri Surakarta. <https://www.semanticscholar.org/paper/PENGARUH-KONTRAK-PSIKOLOGIS-DAN-DUKUNGAN-ORGANISASI-Setyoningsih-Hastuti/fc73b923d3ad2a98bd6177a142f71a644282b292>. diakses hari Senin, tanggal 21Februari 2022.
- Sugiyono. (2018). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo, Hutomo Aryo. (2015). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan BPAD DIY*. Skripsi, Program Studi Manajemen - Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta. http://eprints.uny.ac.id/26441/1/HutomoAryoWibowo_09408141032.pdf diakses hari Selasa, tanggal 22Februari 2022.

Wulandari, Puput. 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior Perawat Rumah Sakit Islam Yogyakarta*. Skripsi. Program Studi Manajemen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. <https://eprints.uny.ac.id/14889/>. Diakses pada tanggal 21 Januari 2023.

