



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 2 Tahun 2024 Page 8935-8948

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Work Engagement* Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB

Nur Azizah^{1✉}, Santi Nururly², Sulaimiah³

Universitas Mataram

Email: azizahnurazi11@gmail.com^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui *work engagement* sebagai variabel *intervening* pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah sensus sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden yang berjumlah 55 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang terdiri dari model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa (1) *perceived organizational support* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement*, (2) *work engagement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (3) *perceived organizational support* berpengaruh secara positif, tetapi tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, dan (4) *work engagement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

Abstract

This research aims to analyze the effect of perceived organizational support (POS) on organizational citizenship behavior (OCB) through work engagement as an intervening variable in employees of Perum BULOG Area Kanwil NTB. The type of this research is associative research with a quantitative approach. The data collection method used is a census so that all members of the population become a respondent of 55 people. The data collection technique used are questionnaires and documentation studies. The data analysis technique used in this research is the analysis of Partial Least Square-Structural Equation Modeling (PLS-SEM) which consists of a measurement model (outer model) and a structural model (inner model). The results of this research concluded that (1) perceived organizational support has a positive and significant effect on work engagement; (2) work engagement has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior; (3) perceived organizational support has a positive, but not significant effect on organizational citizenship behavior; and (4) work engagement is able to mediate the indirect effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Work Engagement, Organizational Citizenship Behavior*

PENDAHULUAN

Dewasa ini perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang melaksanakan pekerjaan sesuai dengan *job description*, melainkan juga karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan yang bukan merupakan tanggung jawabnya, tetapi dapat meningkatkan efektivitas perusahaan. Hal ini dibenarkan oleh Robbins & Coulter (2012) yang menyatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas mereka sehingga perusahaan yang memiliki karyawan seperti itu memiliki keunggulan. Perilaku karyawan tersebut didefinisikan dengan istilah yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewargaan organisasi.

Menurut Organ (1988), OCB merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, tidak berkaitan langsung atau eksplisit dengan sistem *reward*, dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi perusahaan. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB telah menerapkan perilaku *extra-role* atau OCB. Pada aspek *altruism*, beberapa karyawan saling membantu dalam menyelesaikan proses pencatatan atau administrasi jika terdapat karyawan yang diketahui mengalami kesulitan. Sebagai karyawan yang bekerja pada kantor wilayah yang menjadi kantor operasional, tuntutan tugas menjadi lumayan berat karena diharuskan melakukan koordinasi dengan berbagai pihak. Untuk itu, perilaku saling membantu sesama rekan kerja sangat diperlukan demi menciptakan sinergi yang baik.

Kemudian, terkait dengan aspek *courtesy*, karyawan menunjukkan bahwa mereka menjaga hubungan baik dengan atasan serta rekan kerjanya, yakni saling peduli dan menghargai perbedaan supaya terjalin hubungan *interpersonal* yang harmonis. Selain itu, aspek *courtesy* dapat dilihat dari sejumlah karyawan yang menjaga citra perusahaan dengan senantiasa bersikap sopan dan ramah terhadap tamu atau pelanggan. Terakhir adalah mengenai aspek *civic virtue*, mayoritas karyawan menyatakan bahwa mereka selalu berusaha untuk mengikuti perkembangan atau perubahan dalam perusahaan dengan selalu mempelajari informasi terbaru. Hal ini karena Perum BULOG senantiasa mengambil langkah-langkah perbaikan yang berkelanjutan untuk meningkatkan kualitas perusahaan.

Untuk membentuk OCB pada karyawan, dibutuhkan berbagai faktor pendukung. *Perceived Organizational Support* (POS) atau persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi terbentuknya OCB pada karyawan. Hal ini konsisten dengan pendapat dari Rhoades *et al.*, (2001) bahwa menurut teori dukungan organisasi, POS mengarah pada kewajiban yang dirasakan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya, termasuk partisipasi dalam perilaku peran ekstra. Menurut Rhoades & Eisenberger (2002), POS adalah keyakinan umum yang dibentuk karyawan mengenai tindakan perusahaan yang menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Fenomena mengenai POS di Perum BULOG Area Kanwil NTB dapat dijelaskan dengan karyawan yang merasakan dukungan perusahaan melalui aspek keadilan. Hal ini dapat ditunjukkan dengan adanya survei rutin untuk mengakomodasi saran atau masukan dari seluruh karyawan. Hal tersebut mencerminkan bahwa perusahaan menerapkan keadilan prosedural dalam aspek struktural, yakni mempertimbangkan masukan dari karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, fenomena POS dapat dijelaskan melalui aspek penghargaan dan kondisi kerja, yaitu pelatihan. Pelatihan rutin dilaksanakan di Perum BULOG Area Kanwil NTB.

Dengan adanya fenomena serta dukungan empiris dapat menjelaskan bahwa POS merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi OCB. Sebagaimana hasil penelitian dari Rachmaningrum (2019) yang menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun, hasil penelitian Azizah & Rokhman (2021) menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Selain POS, terdapat faktor lain yang lebih efektif dalam memengaruhi tingkat OCB pada karyawan, yaitu *work engagement* atau keterlibatan kerja. Hal ini didukung oleh

Bakker & Leiter (2010) yang menyatakan bahwa *work engagement* dapat mendukung kinerja peran ekstra melalui tindakan inisiatif dan proaktif karyawan. Menurut Robbins & Judge (2019), *work engagement* adalah investasi atas fisik, kognitif, dan emosional karyawan ke dalam pekerjaannya.

Adapun fenomena dari *work engagement* dapat diketahui dari aspek *work engagement*, yakni aspek *dedication*. Keterlibatan pada aspek *dedication* dapat diukur dengan arti pekerjaan bagi seseorang, antusias terhadap pekerjaan, selalu ingin bekerja, dapat bekerja dalam waktu yang lama, dan bangga dengan pekerjaannya. Dalam hal ini, karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB merasa bangga dengan pekerjaannya. Selain itu, sebagian besar karyawan dapat bekerja untuk waktu yang lama. Salah satu faktor utama terjadinya fenomena tersebut adalah karyawan berusaha untuk mencapai target pekerjaannya sehingga diharapkan akan berdampak pada peningkatan efektivitas perusahaan.

Selaras dengan hal itu, Christian *et al.* (2011) menemukan bahwa *work engagement* berkaitan dengan OCB. Hal tersebut semakin dipertegas dengan hasil penelitian dari Tamarawati & Puspawati (2022) yang menyimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sementara itu, hasil penelitian dari Kusuma *et al.* (2021) menyatakan bahwa *work engagement* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Untuk memenuhi syarat menjadi variabel *intervening* atau mediator, selain berpengaruh positif terhadap OCB, *work engagement* sendiri dipengaruhi oleh POS. Berdasarkan fenomena di lapangan, salah satu alasan karyawan *engaged* dengan pekerjaannya adalah adanya tantangan dalam pekerjaan untuk belajar hal-hal baru dan berkembang melalui *training* dan *workshop* yang difasilitasi oleh perusahaan. Hal tersebut selaras dengan pernyataan dari Rhoades & Eisenberger (2002) yang mengungkapkan bahwa salah satu dampak dari POS adalah adanya peningkatan *work engagement*. Dengan demikian, POS perlu menjadikan *work engagement* sebagai jembatan penghubung untuk dapat memengaruhi OCB secara signifikan.

Hal tersebut semakin diperkuat dengan hasil penelitian dari Fairandha (2021) yang menyimpulkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Kemudian, penelitian Wahyuni & Sulastri (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *work engagement* sebagai variabel *intervening*. Walaupun demikian, belum terdapat begitu banyak penelitian yang menggunakan *work engagement*

sebagai variabel *intervening* untuk memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, penelitian ini diharapkan dapat turut melengkapi beberapa penelitian sebelumnya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif yang menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini dilaksanakan di Perum BULOG Area Kanwil NTB karena terdapat permasalahan atau fenomena terkait dengan variabel yang diteliti. Populasi sekaligus responden dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB yang berjumlah 55 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Hal ini karena menurut Sugiyono (2021), penelitian yang jumlah populasinya di bawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus sehingga seluruh anggota populasi menjadi responden pemberi informasi.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dan studi dokumentasi. Untuk mengukur variabel penelitian maka digunakan angket dengan skala Likert yang mempunyai skor 1-5 yang akan diisi oleh responden sesuai dengan indikator masing-masing variabel. Di sisi lain, untuk interval kelas dalam penelitian ini adalah 0,8. Sementara teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis *Partial Least Square-Structural Equation Modeling* (PLS-SEM) yang terdiri dari model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) yang diolah melalui SmartPLS 3.0.

Perumusan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dijabarkan maka hipotesis yang dikembangkan pada penelitian ini adalah:

- H₁: Diduga *perceived organizational support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB.
- H₂ : Diduga *work engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB.
- H₃: Diduga *perceived organizational support* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB.
- H₄: Diduga *work engagement* memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB

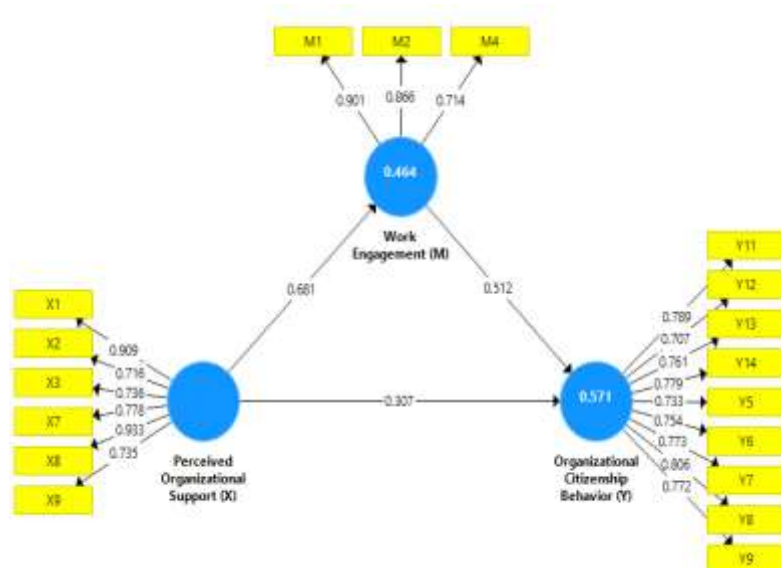
HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan analisis deskriptif variabel, rata-rata penilaian responden terhadap variabel POS tergolong dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,12 dengan indikator dukungan atasan atau supervisor yang memperoleh nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,21. Artinya, tingkat POS pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB tinggi. Selain itu, variabel *work engagement* tergolong dalam kategori kuat dengan nilai rata-rata sebesar 3,71 dengan indikator *vigor* yang memperoleh nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,09. Artinya, tingkat *work engagement* pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB kuat. Untuk variabel OCB juga tergolong dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,01 dengan indikator *sportsmanship* yang memperoleh nilai tertinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,21. Artinya, tingkat OCB pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB tinggi.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model ini menggambarkan validitas dan reliabilitas struktur model penelitian antara indikator dengan variabel.

Validitas Konvergen



Gambar 1. Hasil Uji *Outer Loading*

Berdasarkan hasil uji *outer loading*, nilai *loading factor* untuk item tersebut $> 0,7$. Artinya, sebagian item indikator yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian sudah memenuhi kriteria validitas konvergen yang baik. Di samping itu, setiap variabel memiliki nilai AVE $> 0,5$ yakni POS memiliki nilai AVE sebesar 0,649; *work engagement* memiliki nilai

AVE sebesar 0,690; dan OCB memiliki nilai AVE sebesar 0,584. Artinya, semua ukuran validitas konvergen sekaligus validitas diskriminan sudah terpenuhi.

Validitas Diskriminan

Berdasarkan nilai *cross-loading*, item setiap variabel memiliki nilai *loading* > 0,7 dan lebih besar dari nilai *cross-loading* ke variabel lainnya sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan sudah valid secara diskriminan. Selain itu, berdasarkan nilai *Fornell-Larcker Criterion*, nilai akar kuadrat AVE setiap variabel lebih besar dari nilai korelasi antarvariabel. Dengan begitu, indikator pada setiap variabel sudah memenuhi kriteria validitas diskriminan yang baik.

Reliabilitas

Tabel 1. Nilai *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha*

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Ket.
OCB (Y)	0,927	0,911	> 0,7	Reliabel
POS (X)	0,917	0,889	> 0,7	Reliabel
<i>Work Engagement</i> (M)	0,869	0,769	> 0,7	Reliabel

Berdasarkan tabel 1 tersebut, setiap variabel memiliki nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* > 0,7. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa indikator yang digunakan untuk menilai masing-masing variabel tersebut sudah memenuhi kriteria reliabilitas yang baik.

Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Model ini menggambarkan struktur model penelitian antara variabel laten dengan variabel laten lainnya

Penilaian Konstruktor Endogen (R-Square/R²)

Tabel 2. Nilai R-Square (R²)

Variabel	R-Square	R-Square Adjusted
OCB (Y)	0,571	0,554
<i>Work Engagement</i> (M)	0,464	0,453

Berdasarkan tabel 2 tersebut, OCB dapat dipengaruhi secara simultan oleh POS dan *work engagement* sebesar 55,4% (pengaruh moderat). Sementara itu, *work engagement* dapat dipengaruhi oleh POS sebesar 45,3% (pengaruh moderat).

Penilaian *Predictive Relevance* (Q-Square/Q²)

Tabel 3. Nilai Q-Square (Q²)

Variabel	SSO	SSE	Q ² (= 1 - SSE/SSO)
OCB (Y)	495.000	344.769	0,303
POS (X)	330.000	330.000	
<i>Work Engagement</i> (M)	165.000	117.539	0,288

Berdasarkan tabel 3 tersebut, nilai Q-Square variabel OCB adalah $0,303 > 0,25$ (akurasi prediksi moderat) dan nilai Q-Square variabel *work engagement* adalah $0,288 > 0,25$ (akurasi prediksi moderat).

Penilaian *Effect Size* (f-Square)

Tabel 4. Nilai f-Square

Variabel	OCB (Y)	<i>Work Engagement</i> (M)
POS (X)	0,118	0,864
<i>Work Engagement</i> (M)	0,328	

Berdasarkan tabel 4 tersebut, POS dalam memengaruhi OCB terbilang moderat (sedang) dengan nilai f-Square adalah 0,118. Sedangkan POS dalam memengaruhi *work engagement* terbilang tinggi dengan nilai f-Square adalah 0,864. Di sisi lain, *work engagement* dalam memengaruhi OCB juga terbilang tinggi dengan nilai f-Square adalah 0,328.

Penilaian PLS *Predict*

Berdasarkan nilai PLS *Predict*, sebagian besar item pengukuran model PLS mempunyai nilai RMSE dan MAE lebih rendah daripada regresi linier. Dengan demikian, model PLS yang diajukan mempunyai kekuatan prediksi moderat.

Pengujian Hipotesis

Berikut dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali dan Latan (2015):

- Jika $p\text{-value} \leq 0,05$ ($\alpha=5\%$) dan $t\text{-statistic} \geq 1,96$ maka H_a diterima dan H_o ditolak.
- Jika $p\text{-value} > 0,05$ ($\alpha=5\%$) dan $t\text{-statistic} < 1,96$ maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Tabel 5. Uji Hipotesis

<i>Path</i>	<i>Original Sample</i>	<i>t-statistics</i>	<i>p-values</i>	Ket.
POS → WE	0,681	6,905	0,000	Diterima
WE → OCB	0,512	3,389	0,001	Diterima
POS → OCB	0,307	1,618	0,106	Ditolak
POS → WE → OCB	0,349	3,085	0,002	Diterima

Berdasarkan tabel 5 tersebut, dapat dijelaskan hipotesis yang diajukan, sebagai berikut:

Hipotesis 1: Diduga POS mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *work engagement*

Hasil uji hipotesis menggunakan PLS-SEM mencerminkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini dapat diketahui dari nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $6,905 \geq 1,96$. Artinya, H_a diterima dan H_o ditolak sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis 2: Diduga *work engagement* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB

Hasil uji hipotesis menggunakan PLS-SEM mencerminkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat diketahui dari nilai *p-value* sebesar $0,001 \leq 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $3,389 \geq 1,96$. Artinya, H_a diterima dan H_o ditolak sehingga hipotesis diterima.

Hipotesis 3: Diduga POS mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB

Hasil uji hipotesis menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat diketahui dari nilai *p-value* sebesar $0,106 > 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $1,618 < 1,96$. Artinya, H_a ditolak dan H_o diterima sehingga hipotesis ditolak.

Hipotesis 4: Diduga *work engagement* memediasi pengaruh POS terhadap OCB

Hasil uji hipotesis menggunakan PLS-SEM menunjukkan bahwa *work engagement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung POS secara positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat diketahui dari nilai *p-value* sebesar $0,002 \leq 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $3,085 \geq 1,96$. Artinya, H_a diterima dan H_o ditolak sehingga hipotesis diterima.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Work Engagement*

Berdasarkan hasil uji hipotesis, POS mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar $0,000 \leq 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $6,905 \geq 1,96$ dengan *original sample* sebesar 0,681. Dengan kata lain, setiap peningkatan POS akan diikuti oleh peningkatan *work engagement* karyawan sebesar 68,1%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Fairnandha (2021) dan Trisnawati *et al.* (2021) yang menyimpulkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*. Hal tersebut dibenarkan oleh Bakker *et al.* (2011) yang menyatakan dengan adanya keyakinan pada karyawan bahwa perusahaan memberikan dukungan penuh terhadap kesejahteraan mereka, membuat karyawan akan menghasilkan pencapaian terbaik dalam bekerja dan membuatnya terlibat dengan pekerjaan.

Pengaruh *Work Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, *work engagement* mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar $0,001 \leq 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $3,389 \geq 1,96$ dengan *original sample* sebesar 0,512. Dengan kata lain, setiap peningkatan *work engagement* akan diikuti oleh peningkatan OCB sebesar 51,2%. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Tamarawati & Puspawati (2022) serta Naimah *et al.* (2022) yang menyimpulkan bahwa *work engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat dari Robbins & Judge (2019) yang mengungkapkan bahwa tingkat *work engagement* yang tinggi berhubungan positif dengan OCB.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, POS mempunyai pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap OCB. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar $0,106 > 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $1,618 < 1,96$. Hal ini berarti peningkatan POS tidak terlalu memengaruhi peningkatan OCB pada karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Azizah & Rokhman (2021) serta Bramantya (2022) yang menjelaskan bahwa POS berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Di sisi lain, Podsakoff *et al.* (2000) menjelaskan salah satu faktor yang dapat memengaruhi OCB, yaitu karakteristik individu. Karakteristik individu, meliputi: kemampuan, pengalaman, ketidakpedulian terhadap penghargaan, orientasi profesional, dan kebutuhan akan kemandirian. Sedangkan POS senantiasa berbicara mengenai keyakinan karyawan terhadap perusahaan dalam

memberikan dukungan dan penghargaan untuk kesejahteraan mereka. Kontradiksi tersebut menyebabkan POS bukan merupakan faktor penting dalam memengaruhi OCB karyawan.

Work Engagement Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Berdasarkan hasil uji hipotesis, *work engagement* mampu memediasi pengaruh tidak langsung POS terhadap OCB. Hal ini dapat dilihat dari nilai *p-value* sebesar $0,002 \leq 0,05$ dan nilai *t-statistic* sebesar $3,085 \geq 1,96$ dengan *original sample* sebesar 0,349. Hal ini berarti bahwa secara tidak langsung POS berpengaruh terhadap OCB melalui *work engagement* sebesar 34,9%. Dengan kata lain, OCB akan meningkat seiring dengan meningkatnya POS, tetapi perlu melalui *work engagement* terlebih dahulu. Hasil penelitian ini mengonfirmasi penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni & Sulastri (2020) serta Kusuma *et al.* (2021) yang menyimpulkan adanya pengaruh POS terhadap OCB melalui *work engagement* sebagai variabel *intervening*. Sebagai mediator, *work engagement* mampu berkorelasi positif dengan POS dan OCB. Hal ini karena dengan adanya POS yang berkembang secara positif dalam diri karyawan akan berpengaruh terhadap peningkatan usaha karyawan sehingga menimbulkan keterlibatan efektif yang lebih tinggi (Eisenberger *et al.*, 1990). Selanjutnya, tingkat *work engagement* yang tinggi telah ditemukan terkait dengan lebih sedikit ketidakhadiran yang menggambarkan adanya implikasi terhadap OCB (Harrison *et al.*, 2006).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan, sebagai berikut:

1. *Perceived organizational support* (POS) terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *work engagement* pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB.
2. *Work engagement* terbukti berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB.
3. *Perceived organizational support* (POS) terbukti berpengaruh secara positif, tetapi tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Perum BULOG Area Kanwil NTB.
4. *Work engagement* terbukti memediasi pengaruh *perceived organizational support* (POS) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Perum

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah, K., & Rokhman, N. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. *Jurnal Cakrawala Bisnis*, 2(1), 69-84.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources Model: State of the Art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309–328.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. Hove: Psychology Press.
- Bakker, A.B, Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Question Regarding Work Engagement. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20, 4-28.
- Bramantya, A. (2022). *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja Dimediasi oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada Karyawan Perusahaan PT. X Yogyakarta*.
- Christian, M., Garza, A., & Slaughter, J. (2011). Work Engagement: A Quantitative Review and Test of Its Relations with Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1), 89-136.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & LaMastro, V.D. (1990). Perceived Organizational Support and Employee Diligence, Commitment, and Innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75(1), 51-59.
- Fairnandha, M. M. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support, Job Demands, dan Job Satisfaction terhadap Work Engagement. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 920-930.
- Ghozali & Latan, H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan SmartPLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L.(2006). How Important are Job Attitudes?: Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Management Journal*,305-325.
- Kusuma, N. T., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Mediasi Work Engagement pada Perceived Organizational Support yang Dirasakan terhadap Job Satisfaction dan Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 18(2), 128-136.
- Naimah, M., Tentama, F., & Sari, E. Y. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui

- Mediator Kepuasan Kerja. *Psikologika*, 27(2), 197-222.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: Lexington Books
- Organ, D.W., Podsakoff, Ph.M., & MacKenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents and Consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Rachmaningrum, R. A. (2019). *Work Engagement Sebagai Moderator Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour*.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective Commitment to the Organization: The Contribution of Perceived Organizational Support. In *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825–836).
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698-714.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2012). *Management. Eleven Edition*. Harlow: Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi. Edisi 16*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two-Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71–92.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: A Mult-sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.
- Tamarawati, S. A., & Puspawati, D. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab. 1, 504-512.
- Trisnawati, A. A., Sianto, K., Seansyah, L. A., & Saputra, N. (2021). Holistic Work Engagement pada Tenaga Kesehatan di Kota Jakarta Barat: Pengaruh Digital Quotient, Authentic Leadership, dan Perceived Organizational Support selama Covid-19. *Jurnal Akuntansi, Keuangan, dan Manajemen*, 2(4), 255-278.

Wahyuni, I., & Sulastri. (2020). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen dan Wirausaha*, 2(1), 10-18