

## Mediation Effect of Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior

*Leo Tri Hartantyo<sup>1</sup>, Erita Yuliaseti Diah Sari<sup>2</sup>, Herlina Siwi Widiana<sup>3</sup>*

<sup>1,2,3</sup>Universitas Ahmad Dahlan; Jl. Kapas No.9, Semaki, Umbulharjo, Yogyakarta 55166

e-mail: <sup>1</sup>leotrihartantyo@gmail.com, <sup>2</sup>erita.sari@psy.uad.ac.id,

<sup>3</sup>herlina.widiana@psy.uad.ac.id

**Abstract.** *An organization always need good employees to achieve the goals, Willingness to work optimally, being able to volunteer to work, not just fixing on his duties and responsibilities as a member of the organization becomes important. This study aims to look at the effect of job satisfaction in mediating the relationship between Islamic work ethics (IWE) perceived organizational support (POS) on Organizational Citizenship Behavior OCB. A total of 74 manufacturing company employees participated in the study. The results showed that job satisfaction can be a mediator between POS and OCB. It was found that the effect of POS on OCB directly is more significant than indirect relationship. This means that without job satisfaction POS can significantly influence OCB*

**Keywords:** *IWE; Job Satisfaction; OCB; POS*

**Abstrak.** Sumber daya manusia yang berkualitas selalu dibutuhkan organisasi agar tujuannya tercapai. Kesiediaan bekerja optimal, mampu sukarela bekerja, tidak hanya terpaku pada tugas dan tanggung jawabnya saja sebagai anggota organisasi menjadi hal penting. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh kepuasan kerja dalam memediasi hubungan antara *Islamic work ethics* (IWE) dan *perceived organizational support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* OCB. Sebanyak 74 orang karyawan perusahaan manufaktur berpartisipasi dalam penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi mediator antara POS dengan OCB. Ditemukan bahwa pengaruh POS terhadap OCB secara langsung lebih signifikan dibandingkan hubungan tidak langsung. Hal ini berarti tanpa adanya kepuasan kerja POS mampu memengaruhi OCB secara signifikan.

**Kata kunci:** IWE; Kepuasan Kerja; OCB; POS

Organisasi yang efektif membutuhkan pekerja yang bersedia melakukan tugas lebih dari tanggung jawab mereka di lapangan, yakni memberikan kinerja di atas harapan (Robbin dan Judge, 2015). Perilaku tersebut merupakan salah satu bentuk *organizational citizenship behavior* (OCB), yakni perilaku di luar tugas yang berkontribusi pada lingkungan psikologis

dan sosial tempat kerja. Podsakof, dkk (2000) memaparkan bahwa OCB adalah suatu perilaku individu yang tidak terpaku pada aturan yang ada dan secara tidak langsung berimplikasi pada kinerja organisasi secara efektif. Artinya pegawai memiliki perilaku sukarela dalam melakukan pekerjaan lebih di luar tanggung jawab kepada organisasi. Perilaku tersebut dapat berupa perilaku

tolong menolong dalam organisasi maupun bersedia melakukan pekerjaan tambahan.

Riggio (2006) mengatakan bahwa OCB adalah upaya yang dilakukan oleh karyawan dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuan, sehingga jika OCB karyawan rendah maka akan memengaruhi kinerja organisasi. Gibson, dkk (2011) mengungkapkan pentingnya OCB dalam perusahaan, peran OCB cukup krusial dalam meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mempertimbangkan untuk dapat meningkatkan OCB pada anggota organisasi. Velickovska (2017) memaparkan pentingnya OCB pada perusahaan seperti banyak tugas yang cepat terselesaikan, sehingga organisasi akan lebih efektif dan efisien. Muhdar (2015) menyimpulkan hal senada, semakin baik OCB pada sebuah perusahaan maka akan semakin efektif kinerja perusahaan tersebut. Ditambahkan, karyawan yang memiliki OCB tinggi akan cenderung lebih loyal jika dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki OCB. Jadi pentingnya menumbuhkan OCB di dalam perusahaan merupakan salah satu persyaratan penting bagi perusahaan jika ingin mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Perusahaan manufaktur ditengarai menjadi salah satu perusahaan yang memiliki UCB rendah. Penelitian Mathur

dan Vigg (2007) dan Bommer, dkk (2007) menemukan bahwa perusahaan manufaktur memiliki OCB yang lebih rendah dibanding sektor lain seperti perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan, pertanian, maupun makanan dan minuman. Penelitian tersebut juga memaparkan hasil temuannya terkait rendahnya *extra-role* yang terjadi pada sejumlah karyawan di bidang manufaktur.

Secara teoretis, terdapat beberapa faktor yang mampu memengaruhi OCB, seperti budaya dan iklim organisasi (Konovsky dan Pugh, 1994), kepribadian dan suasana hati (Elanain; Purba dan Seniati, 2007; 2004), kebersamaan (Shore dan Liden, 1997), dukungan organisasi (Shore dan Wayne, 1993), gaya kepemimpinan suportif (Astuti dkk., 2019). Faktor-faktor tersebut dapat secara langsung memengaruhi organisasi meskipun keberadaannya dapat muncul bergiliran atau bersama-sama.

*Perceived organizational support* (POS) ditemukan menjadi salah satu faktor yang ditengarai mampu meningkatkan OCB (Maula dan Arianty, 2017; Danish dkk, 2015). Faktor lain yang dapat memengaruhi OCB yakni kepuasan kerja. Hal tersebut diungkapkan oleh Hamakura dkk (2018) dan Chinyere (2013), bahwa ada peran kepuasan kerja sebagai salah satu variabel yang mampu memengaruhi OCB. Penelitian tersebut mengungkapkan

adanya pengaruh yang signifikan dan juga hubungan yang positif diantara keduanya. 10 tahun terakhir variabel IWE muncul sebagai salah satu faktor yang mampu memengaruhi OCB, bahkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Murtaza dkk., (2014) IWE mampu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap IWE. Melalui penelitian ini, ingin diuji peran kepuasan kerja dalam memediasi POS dengan OCB, dengan harapan diperoleh model teoretik hubungan antar variabel beserta efek pengaruhnya.

### Metode

#### Identifikasi Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan tetap pada perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur di Jawa Barat. Jumlah responden yang turut berpartisipasi sebanyak 74 orang karyawan berstatus tetap.

#### Instrumen Penelitian

Data dikumpulkan dengan menggunakan skala OCB yakni OCBS yang dikembangkan oleh Tentama (2018) dengan 20 aitem, skala kepuasan kerja yakni JSS yang dikembangkan oleh Smith

(2006) dengan 20 aitem, skala IWES dari Ali dan Owaihan (2008) dengan 17 aitem, dan skala POS dari Spector (1986) dengan skala SPOS dengan 42 aitem. Terdapat lima pilihan jawaban yakni sangat tidak sesuai (STS), tidak sesuai (TS), cukup sesuai (CS), sesuai (S), dan sangat ssuai (SS).

#### Teknik Analisis

Teknik analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling-PLS* versi 3,0. SEM adalah penggabungan antara dua metode statistika yang terpisah yaitu analisis faktor (*factor analysis*) yang dikembangkan di ilmu psikologi dan psikometri serta model persamaan simultan (*simultaneous equation modeling*) yang dikembangkan di ekometrika (Ghozali, 2014).

### Hasil

#### Statistika Deskriptif

Berikut data yang disajikan berdasarkan masing-masing variabel Penelitian. Data berikut mencakup skor hipotetik dari data yang terdiri dari 3 variabel dengan skor minimum, maximum, mean, dan SD.

Tabel 1.  
 Deskripsi Data Penelitian berdasarkan tiap variabel

VARIABEL	SKOR HIPOTETIK			
	Min	Max	Mean	SD
OCB	20	100	60	13.3
Kepuasan Kerja	20	100	60	13.3
IWE	51	11.3	17	85
POS	42	210	126	28

Berdasarkan data pada tabel di atas, maka dapat dilakukan kategorisasi skor pada t variabel. Skor diklasifikasikan ke

Tabel 2.

*Kategorisasi Skor Variabel*

No	Aspek	Interval	Frekuensi	(%)	Kategori
1	OCB	$X < 46$	0	0	Low
		$47 \leq X < 73$	50	78	Average
		$74 \leq X$	14	22	High
2	Job Satisfaction	$X < 46$	1	1,5	Low
		$47 \leq X < 73$	52	81	Average
		$74 \leq X$	11	17,5	High
3	IWE	$X < 39$	0	0	Low
		$40 \leq X \leq 62$	18	28	Average
		$63 \leq X$	46	72	High
4	POS	$X < 98$	0	0	Low

dalam tiga kategorisasi yakni tinggi, sedang, dan rendah seperti terlihat di bawah ini:

Hasil kategorisasi di atas, menunjukkan bahwa OCB, kepuasan kerja, dan POS mayoritas berada pada kategorisasi sedang.

#### *Hasil Uji Asumsi*

Uji Asumsi terdiri dari uji *outer model* dan uji *inner model*. *Outer model* memiliki tujuan mengetahui hubungan

antar variabel laten dengan indikator yang mana akan menghasilkan skor validitas dan realibilitas. *Inner model* digunakan untuk melihat kesesuaian model pengukuran. Hasil uji *outer model* akan dipaparkan lebih lanjut pada tabel di bawah ini.:

Tabel 3.

*Hasil Pengukuran Outer Model OCB*

No	Item	Validitas Konvergen		Validitas Diskriminan		Reliabilitas	
		<i>Loading Factor</i>	<i>AVE</i>	<i>Cross Loading</i>	<i>FL Criterion</i>	<i>Cronbach Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
1	Y1.13	0,599	0,506	> M, X1, X2	0,711 < M, < X1, > X2	0,857	0,890
2	Y1.16	0,622		> M, X1, X2			
3	Y1.18	0,773		> M, X1, X2			
4	Y1.19	0,824		> M, X1, X2			
5	Y1.20	0,819		> M, X1, X2			
6	Y1.6	0,720		> M, X1, X2			
7	Y1.8	0,631		> M, X1, X2			
8	Y1.9	0,660		> M, X1, X2			

Hasil penghitungan di atas menyisakan delapan aitem dari 20 aitem

yang ada pada skala OCB. 12 aitem gugur karena skor *loading factor* tidak memenuhi

standar. AVE memiliki skor di atas 0,506, sehingga dapat dikatakan signifikan. Skor *cronbach alpha* dan *composite reliability*

masing-masing memiliki skor 0.857 dan 0,890

Tabel 4.

Hasil Pengukuran Outer Model Kepuasan Kerja

No	Item	Validitas Konvergen		Validitas Diskriminan		Reliabilitas	
		Loading Factor	AVE	Cross Loading	FL Criterion	Cronbach Alpha	Composite Reliability
1	M1.12	0,745	0.509	> Y, X1, X2	0.713 < Y, < X1, > X2	0.875	0.894
2	M1.15	0,629		> Y, X1, X2			
3	M1.16	0,745		> Y, X1, X2			
4	M1.17	0,672		> Y, X1, X2			
5	M1.18	0,653		> Y, X1, X2			
6	M1. 20	0,777		> Y, X1, X2			
7	M1.4	0,759		> Y, X1, X2			

Hasil penghitungan di atas menyisakan enam aitem dari 20 aitem yang ada pada skala kepuasan kerja. 13 aitem gugur karena skor *loading factor* tidak memenuhi standar. AVE memiliki

skor di atas 0,509, sehingga dapat dikatakan signifikan. Skor *cronbach alpha* dan *composite reliability* masing-masing memiliki skor 0,875 dan 0,894.

Tabel 5.

Measurement Results of Outer Model IWE

NO	AITEM	VALIDITAS KONVERGEN		VALIDITAS DISKRIMINAN		REALIBILITAS	
		Loading Factor	AVE	Cross Loading	FL Criterion	Cronbach Alpha	Composite Reliability
1	X1.1	<b>0,816</b>	0,523	> Y, M, X2	0,723 < Y, < M, < X2	0,869	0,897
2	X1.10	<b>0,692</b>		> Y, M, X2			
3	X1.13	<b>0,651</b>		> Y, M, X2			
4	X1.15	<b>0,694</b>		> Y, M, X2			
5	X1.2	<b>0,690</b>		> Y, M, X2			
6	X1.3	<b>0,813</b>		> Y, M, X2			
7	X1.4	<b>0,798</b>		> Y, M, X2			
8	X1.5	<b>0,600</b>		> Y, M, X2			

Hasil penghitungan menyisakan 8 aitem dari total 17 aitem yang ada pada skala IWES. 9 aitem gugur karena skor *loading factor* tidak memenuhi standar. AVE memiliki skor di atas 0,523, sehingga

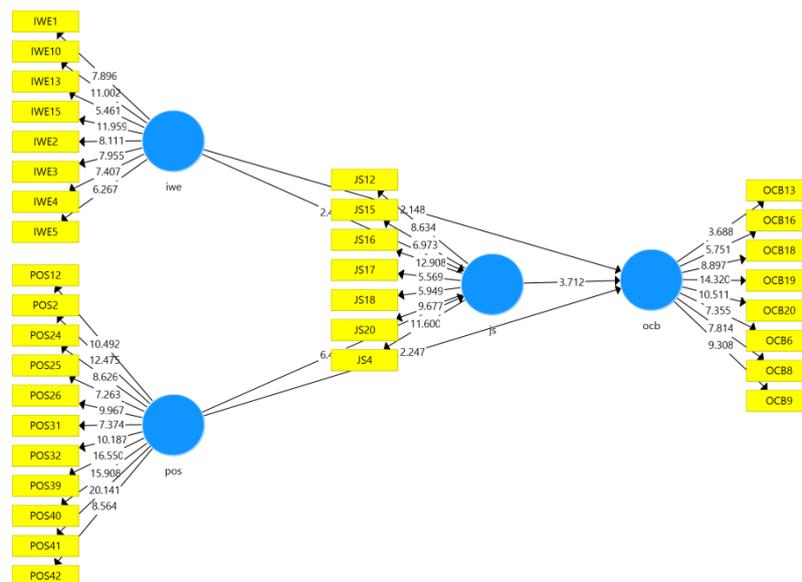
dapat dikatakan nilainya sudah signifikan. Skor *cronbach alpha* dan *composite reliability* masing-masing memiliki skor 0,869 dan 0,897. Berikut adalah gambar yang menunjukkan hasil Outer Model.

Tabel 6.  
 Hasil Pengukuran Outer Model POS

No	Aitem	Validitas Konvergen		Validitas Diskriminan		Reliabilitas	
		Loading Factor	AVE	Cross Loading	FL Criterion	Cronbach Alpha	Composite Reliability
1	X1.12	0,668	0,513	> Y, M, X2	0,716 < Y, < M, < X2	0,905	0,920
2	X1.2	0,703		> Y, M, X2			
3	X1.24	0,686		> Y, M, X2			
4	X1.25	0,645		> Y, M, X2			
5	X1.26	0,682		> Y, M, X2			
6	X1.31	0,645		> Y, M, X2			
7	X1.32	0,735		> Y, M, X2			
8	X1.39	0,743		> Y, M, X2			
9	X1.40	0,782		> Y, M, X2			
10	X1.41	0,841		> Y, M, X2			
11	X1.42	0,727		> Y, M, X2			

Hasil penghitungan menyisakan 11 aitem dari total 42 aitem yang ada pada skala POS. 31 aitem gugur karena skor *loading factor* tidak memenuhi standar. AVE memiliki skor di atas 0,513, sehingga

dapat dikatakan nilainya sudah signifikan. Skor *cronbach alpha* dan *composite reliability* masing-masing memiliki skor 0,905 dan 0,920. Berikut adalah gambar yang menunjukkan hasil Outer Model.



Gambar 1. Hasil Outer Model

Uji Inner Model

Uji *inner model* dilakukan untuk memastikan bahwa model yang dibangun sudah akurat atau belum. Terdapat

beberapa simbol yang menjadi perhatian, yakni  $R^2$ ,  $Q^2$ ,  $f^2$ , dan GoF.  $R^2$  digunakan untuk melihat presentase varian yang dapat dijabarkan oleh variabel tergantung.  $f^2$

untuk melihat pengaruh pada tingkatan struktural.  $Q^2$  digunakan untuk menunjukkan bukti bahwa nilai-nilai yang diobservasi sudah direkonstruksi sehingga memiliki model yang relevan. GoF

digunakan dalam mengevaluasi model pengukuran secara menyeluruh. Berikut di bawah ini skor masing-masing setiap  $R^2$ ,  $Q^2$ ,  $f^2$ , dan GoF.

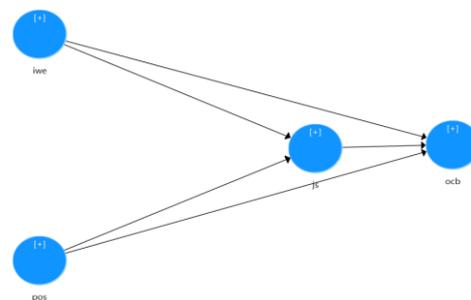
Tabel 6.

Hasil Inner Model

Kriteria	Kategori Nilai		
	Baik / Kuat	Moderat	Lemah
Nilai $R^2$ OCB (Y)		0.591	
Kepuasan Kerja (M)		0.602	
Nilai $Q^2$	1.193		
Nilai $f^2$		0.208	
Nilai GoF	0.850		

Berdasarkan tabel di atas skor  $R^2$  OCB dan kepuasan kerja ialah 0,591 dan 0,602, sehingga kategori skornya dapat dikatakan moderat. Skor  $Q^2$  sebesar 1,193, kategorinya berada pada kuat.  $f^2$  berada pada kategorisasi lemah dengan skor 0,208. Gof berada pada kategorisasi kuat dengan skor 0,850.

Berikut adalah gambar yang menunjukkan Inner model.



Gambar 2. Hasil Inner Model

### Uji Hipotesis

#### Hasil Analisis Jalur

Uji hipotesis dapat dilihat dengan t-statistik dan nilai probabilitas. Skor t-statistik yang digunakan ialah 1,96, maka jika nilai  $t < 1,96$  maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ditolak. Namun apabila  $t > 1,96$  maka hipotesis diterima.

Berdasarkan analisis yang sudah dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* maka hasilnya adalah sebagai berikut

1. Berdasarkan hasil uji hipotesis hubungan langsung antara variabel IWE

terhadap OCB dinyatakan signifikan. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel (t-statistic  $> 1,96$  dan p-values  $< 0,05$ ) skor *t-statistic* 2,453  $> 1,96$  dan *p-values* 0,014  $< 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa POS berpengaruh langsung terhadap OCB.

2. Berdasarkan hasil uji hipotesis hubungan langsung antara variabel IWE terhadap OCB dinyatakan signifikan. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel (t-statistic  $> 1,96$  dan p-values  $< 0,05$ ) skor *t-statistic* 2,148  $> 1,96$  dan *p-values*

- 0,032 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa POS berpengaruh langsung terhadap OCB.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis hubungan langsung antara variabel kepuasan kerja dan OCB dinyatakan signifikan. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel (t-statistik >1,96 dan p-values < 0,05) skor *t-statistic* 3,712 > 1,96 dan *p-values* 0,002 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB.
  4. Berdasarkan hasil uji hipotesis hubungan langsung antara variabel POS dan kepuasan kerja dinyatakan

- signifikan. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel (t-statistic >1,96 dan p-values < 0,05) skor *t-statistic* 6,425 > 1,96 dan *p-values* 0,000 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa POS berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis hubungan langsung antara variabel POS dan OCB dinyatakan signifikan. Hal tersebut dapat terlihat dari tabel (t-statistic >1,96 dan p-values < 0,05) skor *t-statistic* 2,247 > 1,96 dan *p-values* 0,025 < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa POS berpengaruh langsung terhadap OCB.

Tabel 7.  
*Hasil Analisis Jalur*

Model Pengaruh	St. Dev (STDEV)	t-statistic	p-values	Keterangan
IWE → JS	0.106	2.453	0.014	Signifikan
IWE → OCB	0.096	2.148	0.032	Signifikan
JS → OCB	0.120	3.712	0.000	Signifikan
POS → JS	0.093	6.425	0.000	Signifikan
POS → OCB	0.104	2.247	0.025	Signifikan

### Uji Mediator

Peran kepuasan kerja sebagai mediator dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 8  
*Hasil Analisis Mediator*

Model	St. Dev (STDEV)	t-statistic	p-values	Keterangan
IWE → job satisfaction → OCB	0.057	2.029	0.043	Signifikan
POS → job satisfaction → OCB	0.085	3.120	0.002	Signifikan

Pengaruh IWE terhadap OCB dengan dimediasi oleh keuasan kerja

sudah signifikan. Pengaruh POS terhadap OCB yang dimediasi oleh kepuasan kerja

dinyatakan signifikan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel ( $t$ -statistic  $>1,96$  dan  $p$ -values  $< 0,05$ ) dengan skor  $t$ -statistic  $2,029 > 1,96$  dan  $p$ -values  $0,043 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator antara POS terhadap OCB. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel ( $t$ -statistic  $>1,96$  dan  $p$ -values  $< 0,05$ ) dengan skor  $t$ -statistic  $3,125 > 1,96$  dan  $p$ -values  $0,002 < 0,05$ . Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai mediator antara POS terhadap OCB.

### Diskusi

Mengacu pada hasil penelitian maka seluruh hipotesis diterima. Seluruh hipotesis diterima karena seluruh kriteria terpenuhi yakni nilainya signifikansi dari setiap hubungan tersebut diatas 0,5. Selain itu GoF pada penelitian ini juga memiliki skor tinggi yakni 0,872. Kemudian peran kepuasan kerja pun terjawab, kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator antara POS terhadap OCB. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel mediator antara variabel bebas terhadap variabel tergantung. Peran kepuasan kerja sebagai mediator terhadap perilaku OCB juga ditemukan dalam penelitian terdahulu. Penelitian ini juga mengungkapkan besarnya pengaruh antara POS terhadap OCB secara langsung maupun secara tidak langsung yakni harus

dimediasi oleh kepuasan kerja terlebih dulu. Mengacu pada hasil hubungan langsung antara POS terhadap OCB memiliki skor 0.000, hubungan tidak langsung dengan kepuasan kerja sebagai mediator ialah sebesar 0.004. Jadi jika mengacu pada hasil yang sudah dijelaskan hubungan langsung antara POS terhadap OCB lebih besar daripada hubungan tidak langsung.

Penelitian ini menghasilkan model mediasi, yaitu mediasi *partial*. Mediasi *partial* yang terjadi pada model pengaruh IWE dan POS terhadap OCB memiliki makna kepuasan kerja hanya berperan sebagian pada pengaruh POS terhadap OCB. Perubahan pada perilaku OCB karyawan dapat dipengaruhi dari kepuasan kerja. Peran mediasi kepuasan kerja antara POS terhadap OCB dapat dijelaskan melalui perasaan puas karyawan terhadap organisasi. Penelitian ini membuktikan penelitian terdahulu yang sudah dilakukan oleh Aswin dan Rahyuda (2017), yang mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memiliki peran sebagai variabel mediator antara POS dan OCB. Kepuasan kerja memiliki peran *partial mediated*, artinya kepuasan kerja sudah memiliki hubungan langsung pada awalnya, namun dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel mediator pengaruh tersebut menjadi lebih signifikan. Miao

dan Kim (2010) pun mengungkapkan hal yang serupa yakni adanya hubungan positif antara ketiga variabel yakni POS, kepuasan kerja, dan OCB.

Penelitian terkait pengaruh IWE terhadap OCB sudah dibahas pada penelitian sebelumnya. Murtaza dkk., (2014) mengungkapkan hasil yang signifikan ditunjukkan oleh IWE dalam memengaruhi OCB. Murtaza dkk., (2014) pun memaparkan organisasi harus memiliki budaya yang mampu memberikan fasilitas bagi mereka yang memiliki nilai-nilai yang berdasarkan Quran dan Hadist. Ramalu dan Rahid (2016) mengungkapkan semakin tinggi IWE seseorang pekerja maka akan tinggi pula OCB yang dimiliki. Penelitiannya pun mengungkapkan adanya hubungan positif yang kuat antara IWE dan OCB. Oleh karena itu perusahaan dapat mempertimbangkan IWE dalam meningkatkan OCB.

Penelitian ini pun sejalan dengan penelitian terdahulu yang mengungkapkan adanya pengaruh signifikan serta hubungan positif antara POS terhadap OCB. Nisar dkk., (2014) pun pernah melakukan penelitian terkait dua variabel tersebut, dimana pada penelitian tersebut mengungkapkan hal yang serupa yakni adanya hubungan yang positif antara POS terhadap OCB. POS dapat menjadi

variabel yang cukup kuat dalam memunculkan OCB karyawan dalam organisasi. Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Maula dan Arianty (2017) yang mengungkapkan adanya peran POS dalam membentuk perilaku OCB di dalam organisasi.

Kepuasan kerja pun mampu memiliki hubungan positif dengan OCB, hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang sebelumnya sudah dilakukan. Kepuasan kerja dapat menjadi pengaruh yang signifikan dan juga memiliki hubungan positif dengan OCB (Hemakumara dkk., 2018). Dikatakan oleh Hamakura dkk., (2018) bahwa kepuasan kerja mampu meningkatkan OCB karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Respon positif yang ditunjukkan oleh karyawan merupakan salah satu ciri-ciri karyawan merasa puas dengan kondisi atau keadaan organisasi saat ini. Kepuasan karyawan merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi jika organisasi tidak ingin ditinggalkan oleh pegawai. Jika kepuasan karyawan rendah maka intensitas *turn over* di dalam organisasi tersebut akan semakin tinggi (Mohammed & Ali, 2016).

Hubungan positif dan adanya pengaruh yang signifikan ditemukan pada pengaruh POS terhadap kepuasan kerja. Penelitian ini menemukan pengaruh yang signifikan. Sejalan dengan Thevanez dan

Saranraj (2018) yang mengungkapkan bahwa POS dapat menjadi variabel yang mampu meningkatkan kepuasan kerja. Mohammed & Ali (2016) mengungkapkan hal yang serupa yakni POS memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

### **Kesimpulan**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik IWE dan POS sama-sama memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap OCB pada penelitian ini. Upaya peningkatan kesukarelaan karyawan tidak cukup hanya dengan hanya meningkatkan kepuasan kerja, namun juga dengan memfasilitasi pekerja dengan budaya yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman dan meningkatkan juga bentuk dukungan dari perusahaan itu sendiri. Akan tetapi pengaruh IWE secara langsung terhadap OCB lebih besar dampaknya jika dibandingkan dengan tidak langsung. Sebaliknya, POS akan lebih besar dampaknya jika ada kepuasan kerja yang menjadi mediator dalam pengaruh POS terhadap OCB. Oleh karena itu perusahaan dapat mempertimbangkan IWE dan POS dalam upaya meningkatkan OCB, akan tetapi pada POS akan lebih baik jika dimediasi oleh kepuasan kerja.

### **Saran**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan bagi peneliti

selanjutnya sebagai salah satu acuan dalam melakukan penelitian yang serupa. Selain itu, peneliti berharap agar variabel yang digali dapat lebih bervariasi guna memperkaya khasanah keilmuan pada bidang psikologi industri dan organisasi. Penelitian selanjutnya diharapkan memiliki subjek yang beragam yang tidak hanya terpaku pada satu ranah saja yakni manufaktur, namun dapat mengikut sertakan bidang lain seperti pertanian, *retail*, hingga akademis.

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh organisasi sebagai acuan dalam meningkatkan OCB di dalam organisasi mereka. Peneliti juga berharap penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan untuk organisasi dalam mempertimbangkan POS sebagai salah satu variabel untuk meningkatkan OCB. Dengan demikian, organisasi mengetahui tindakan yang akan dilakukan kedepannya dalam meningkatkan OCB pada organisasi

### **Kepustakaan**

- Astuti, P., Sari, E. Y. D., & Widiana, H. S. (2019). Organizational Citizenship Behavior ( OCB ) pada Paramedis. *Jurnal Psikologi Integratif*, 7(1), 31–41. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.14421/jpsi.v7i1.1627>
- Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organizational

- Citizenship Behaviour dengan Variabel Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2729–2755. <https://doi.org/2302-8912>
- Bommer, W. H., & Rubin, R. S. (2007). Does Prevalence Mitigate Relevance? The Moderating Effect of Group Level OCB on Employee Performance. *Academy of Management Journal*, 50(6), 1481–1494. <https://doi.org/10.5465/AMJ.2007.28226149>
- Danish, R. Q., Humayon, A. A., Shahid, A. U., Ahad, H. W., & Murtaza, G. (2015). Relationship Between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behavior; a Study of Employees in National Highway Authority of Pakistan. *American Journal of Economics, Finance, and Management*, 1(3), 195–199.
- Elanain, H. M. A. (2007). Relationship between Personality and Organizational Citizenship Behavior: Does Personality Influence Employee Citizenship? *International Review of Business Research Papers*, 3(4), 31–43.
- Ghozali, I. (2014). *Model persamaan struktural: Konsep dan aplikasi dengan program AMOS 16.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1996). *Organisasi Perilaku Struktur Proses*. Jakarta: Binapura Aksara.
- Hemakumara, G. (2018). *Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior among the Administrative Staff of State Universities in Sri Lanka*. (August).
- Ikonne, C. N. (2015). Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior of Library Personnel in Selected Nigerian Universities. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 4(4), 3287–3294. <https://doi.org/2319-7064>
- Konovsky, M. A., & Pugh, S. D. (1994). Citizenship Behavior and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, 37(3), 656–669. <https://doi.org/10.2307/256704>
- Maula, L. A., & Afrianty, T. W. (2017). Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening ( Studi pada Karyawan Jawa Timur Park 1 ). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50(4), 178–184.
- Miao, R., & Kim, H. (2010). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Employee Performance: An Chinese Empirical

- Study. *Jurnal Service & Management*, 3(3), 257–264. <https://doi.org/10.4236/jssm.2010.32031>
- Mohamed, S. A., Ali, M., & Pahat, B. (2016). *International Journal of Research and Review*. 3(March), 1–13.
- Muhdar, H. (2015). *Organization Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Pres.
- Nisar, Q. A., Marwa, A., Ahmad, U., & Ahmad, S. (2014). Impact of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior: Empirical Evidence from Pakistan Abstract: For Reference: Keywords: *International Journal of Research (IJR)*, 1(5), 231–240. <https://doi.org/2348-6848>
- Podsakoff, P. M., Mackenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Future Research*. 26(3), 513–563.
- Purba, D. E., & Seniati, A. N. L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Sosial Humaniora*, 8(3), 105–111.
- Ramalu, S. S., & Rashid, Z. M. (2016). Islamic Work Ethic and Organizational Citizenship Behaviour: a Study Among Civil Servants in Malaysia. *South East Asia Journal of Contemporary Business, Economic, and LAW*, 11(2), 52–61. <https://doi.org/2289-1560>
- Riggio, R. E. (2009). *Introduction to Industrial / Organizational Psychology*. University of California: Irvine.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Shore, L. M., & Wayne, S. J. (1993). *Commitment and Employee Behavior: Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment With Perceived Organizational Support*. 78(5), 774–780.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). Organizational Citizenship Behavior: It's Nature and Antecedens. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653–663.
- Susiawan, S., & Muhid, A. (2015). Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi. *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, 4(03), 304–313. <https://doi.org/10.30996/persona.v4i03.725>
- Thevanes, N., & Saranraj, Y. (2018). The Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction of Academic Staff. *Asian Journal of Conomics, Business and Accounting*, 6(2), 1–8.

<https://doi.org/10.9734/AJEBA/2018/39>

809

Velickovska, I. (2017). Organizational Citizenship Behavior-Definition Determinants and Effects. *Engineering Management, 3*(1), 40–51.

Wayne, S. J., Shore, L. M., & Liden, R. C. (2019). Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective. *Academy Management of Journal, 40*(1), 82–111.