

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN MODAL
PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KERJA DIMEDIASI OLEH
PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN PT. X YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh:

Nama : Achmed Bramantya

Nomor Induk Mahasiswa : 16311094

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN MODAL
PSIKOLOGIS TERHADAP KINERJA KERJA DIMEDIASI OLEH
PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI PADA KARYAWAN
PERUSAHAAN PT. X YOGYAKARTA**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Manajemen pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika UII

Oleh:

Nama : Achmed Bramantya
Nomor Induk Mahasiswa : 16311094
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA

UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA

YOGYAKARTA

2022

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Achmed Bramantya

NIM : 16311094

Fakultas : Bisnis dan Ekonomika

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Dengan sebenar-benarnya menyatakan bahwa skripsi ini disusun tanpa Tindakan plagiarism sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Islam Indonesia.

Jika dikemudian hari ternyata saya melakukan tindakan plagiarism, saya akan bertanggungjawab sepenuhnya dan menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Islam Indonesia kepada saya.

Yogyakarta, 12 April 2022

Hormat Kami



Achmed Bramantya

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Psychological Capital* Terhadap
Job Performance Dimediasi Oleh *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan

Perusahaan PT. X YOGYAKARTA

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

Nama : Achmed Bramantya
Nomor Induk Mahasiswa : 16311094
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada tanggal 7 November 2022

Dosen Pembimbing



Prof., Dr., Muafi, SE., M.Si

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR

TUGAS AKHIR BERJUDUL

**PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PSYCHOLOGICAL
CAPITAL TERHADAP JOB PERFORMANCE DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOR KARYAWAN PERUSAHAAN PT. X YOGYAKARTA**

Disusun Oleh : **ACHMED BRAMANTYA**

Nomor Mahasiswa : **16311094**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari, tanggal: Jumat, 16 September 2022

Penguji/ Pembimbing TA : Muafi, Prof. Dr., S.E., M.Si.

Penguji : Arif Hartono, S.E., MHRM., Ph.D.



Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D.

**Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologis terhadap
Kinerja Kerja dimediasi oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada
Karyawan Perusahaan PT. X Yogyakarta**

ABSTRAK

Achmed Bramantya

Prof., Dr., Muafi, M.Si.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan perusahaan PT. Karya Sehati Utama. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah 40 responden yang merupakan karyawan perusahaan PT. X di Yogyakarta. Alat uji analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah SmartPLS dengan metode analisis SEM (Structural Equation Modeling).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. (2) Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. (3) Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. (4) persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja. (5) Modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja kerja. (6) perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. (7) Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara modal psikologis terhadap kinerja kerja.

Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Modal Psikologis, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Kinerja Kerja.

**The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Capital on
Job Performance Mediated by Organizational Citizenship Behavior of
Employees in PT. X Yogyakarta**

ABSTRAK

Achmed Bramantya

Muafi, Prof., Dr., M.Si.

This study aims to analyze the effect of perceived organizational support and psychological capital on job performance mediating organizational citizenship behavior in PT. X Yogyakarta employees. The sampling technique used purposive sampling technique with a total of 46 respondents who were employees at PT. PT. X Yogyakarta Yogyakarta. The analytical test tool used in this research is SmartPLS with SEM (Structural Equation Modeling) analysis method.

The results of this study indicate that (1) Perceived Organizational Support has no effect toward organizational citizenship behavior. (2) Psychological Capital has no effect toward Organizational Citizenship Behavior. (3) Organizational Citizenship Behavior has no effect toward Job Performance. (4) Perceived Organizational Support has an affect toward Job Performance. (5) Psychological Capital affect toward Job Performance. (6) Organizational Citizenship Behavior hasn't mediated between Perceived Organizational Support on Job Performance. (7) Organizational Citizenship Behavior hasn't mediated Psychological Capital on Job Performance.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Psychological Capital, Organizational Citizenship Behavior, Job Performance.*

HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucapkan Alhamdulillahirabbil'alamin, peneliti persembahkan penelitian ini untuk:

1. Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya.
2. Nabi Muhammad SAW yang menjadi tauladan bagi seluruh umat.
3. Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah memimpin dan menjadi suri tauladan bagi kami sehingga penulis skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
4. Bapak Muhammad Markum dan Ibu Cicih Mintarsih, selaku kedua orang tua saya yang selalu memberi semangat dan doanya untuk kesuksesan anak-anaknya.
5. Hanif dan Akmal, selaku saudara kandung saya yang selalu memberi semangat.
6. Bapak Muafi, Prof., Dr., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi terima kasih atas segala bimbingan, selalu sabar dalam menerima segala kesalahan saya dalam mengerjakan skripsi.
7. Perusahaan PT. X di Yogyakarta yang telah menerima saya sebagai peneliti agar penelitian saya dapat diselesaikan dengan baik.
8. Teman teman satu perjuangan dari Jayapura, Rizkiana Sholehah dan Mas Ariansyah Khamdani yang selalu memberikan semangat dalam mengerjakan skripsi serta berjuang bersama selama di Yogyakarta.
9. Mahardhika Adi Sajjana, Hafidz Anindita, Nabil Al-Farobi, Sugiarto Alamsyah dan Farid Irawan Nugroho yang telah berbagi ilmu dan memberikan banyak motivasi dalam mengerjakan skripsi.
10. Seluruh Dosen program studi Manajemen, Fakultas Bisnis dan Ekonomi, Universitas Islam Indonesia yang dengan tulus memberikan ilmu, baik secara teori maupun pendidikan moral.
11. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Amin.

MOTTO

“Wahai orang-orang yang beriman, jadikanlah sabar dan salat sebagai penolongmu. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.”

QS Al Baqarah 153

“Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan”.

(Ali bin Abi Thalib)

" Perseverance is very important. You should not give up unless you are forced to give up."

(Elon Musk)

المعهد الإسلامي للدراسات والبحوث

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum warahmatullahi wabarakatuh

Alhamdulillahirabbil'alamin. Puji syukur saya ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kebaikan yang telah diberikan kepada saya selama ini serta ketabahan dan kelancaran sehingga skripsi saya dapat diselesaikan dengan baik. Selain itu sholawat serta salam juga saya haturkan kepada junjungan kita Nabi agung Muhammad Rasulullah Solallohu'alaihi Wassalam di mana telah berjuang untuk umatnya kebaikan sampai hari akhir kelak dan semoga di hari bangkit kelak kita termasuk umat yang mendapatkan syafaatnya. Amin ya Rabbal'alamin.

Penulisan skripsi ini merupakan salah satu prasyarat untuk kelulusan guna mendapatkan gelar sarjana program Strata satu (S1) di Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia Yogyakarta. Besar harapan nantinya dapat memberikan banyak manfaat bagi para akademisi dan bagi masyarakat pada umumnya. Penulis sadar bahwa keberhasilan ini tidak luput dari perhatian, bimbingan, arahan serta dukungan berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat, mempertemukan dengan orang orang baik, dan memberikan segala rezeki yang terbaik untuk hambanya.
2. Bapak Muhammad Markum dan Ibu Cicih Mintarsih yang telah melakukan banyak pengorbanan demi pendidikan anaknya, selalu sabar dalam menerima kekurangan yang dimiliki oleh anaknya serta Hanif dan Akmal sebagai saudari yang saya miliki, yang selalu memberikan

dukungan moral dalam mengerjakan skripsi dan mendorong untuk memberikan motivasi positif bagi penulis.

3. Teman teman satu perjuangan, baik yang sudah maupun bagi yang masih berjuang bersama. Yang selalu menemani saya dikala senang maupun susah dan secara tidak langsung memberikan motivasi untuk bisa menyelesaikan tanggung jawab saya.
4. Bapak Muafi, Prof., Dr., M.Si. selaku dosen pembimbing skripsi terima kasih atas segala bimbingan, selalu sabar dalam menerima segala kesalahan saya dalam mengerjakan skripsi.
5. Perusahaan PT. X di Yogyakarta yang telah menerima saya sebagai peneliti agar penelitian saya dapat diselesaikan dengan baik.
6. Serta semua pihak yang telah membantu dan memberikan dukungan dan doanya yang terlalu banyak sehingga tidak dapat disebutkan satu per satu. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan kalian. Amin.

DAFTAR ISI

2022	i
SKRIPSI	i
2022	i
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
SKRIPSI	iii
BERITA ACARA UJIAN AKHIR/SKRIPSI.....	Error! Bookmark not defined.
ABSTRAK.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vii
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 LATAR BELAKANG.....	1
1.2 RUMUSAN MASALAH	5
1.3 TUJUAN PENELITIAN	5
1.4 MANFAAT PENELITIAN	6
KAJIAN PUSTAKA.....	8
2.1 PENELITIAN TERDAHULU	8
2.1.1 Persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.....	8
2.1.2 Modal Psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.....	13
2.1.3 Perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja	18
2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja.....	23
2.1.5 Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja.....	27
2.1.6 Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja dimediasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.....	32
2.1.7 Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja dimediasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	36
2.2 LANDASAN TEORI.....	43
2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL.....	59
2.4 KERANGKA PEMIKIRAN.....	66

BAB III	68
METODE PENELITIAN.....	68
3.1 PENDEKATAN PENELITIAN	68
3.2 LOKASI PENELITIAN	68
3.3 PROFIL PERUSAHAAN	69
3.4 DEFINISI OPERASIONAL DAN INDIKATOR PENELITIAN.....	70
3.4.1 Variabel Eksogen (X)	70
3.4.2 Variabel Mediasi (M)	74
3.4.3 Variabel Endogen (Y).....	77
3.5 POPULASI DAN SAMPEL	78
3.6 JENIS DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA	79
3.6.1 Jenis data	79
3.6.2 Teknik Pengumpulan Data	80
3.7 METODE ANALISIS DATA.....	81
3.7.1 Analisis Deskriptif.....	81
3.7.2 Analisis Structural Equation Model (SEM)	82
3.7.3 EVALUASI MODEL STRUKTURAL	85
3.7.4 Uji Hipotesis.....	89
3.7.5 Quality Index.....	90
BAB IV	92
PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA.....	92
4.1 PENGUMPULAN DATA.....	92
4.2 ANALISIS DESKRIPTIF	92
4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian	93
4.2.2 Deskripsi Variabel Eksogen.....	94
4.2.3 Deskripsi Variabel Mediasi	97
4.2.4 Deskripsi Variabel Endogen	99
4.3 EVALUASI MODEL STRUKTURAL (OUTER MODEL).....	100
4.3.1 Convergent Validity.....	100
4.3.2 Discriminant Validity	102
4.3.3 Composite Reliability	103
4.4 EVALUASI MODEL STRUKTURAL (INNER MODEL).....	104
4.4.1 R-Square (R^2)	104
4.4.2 Q^2 predictive relevance	106
4.4.3 Quality Index	106

4.4.4 Uji Hipotesis (Bootstrapping).....	107
4.5 PEMBAHASAN	109
4.5.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	109
4.5.2 Pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi	112
4.5.3 Pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja	114
4.5.4 Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.....	117
4.5.5 Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja	119
4.5.6 Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi	120
4.5.7 Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi	123
BAB V	127
KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN	127
5.1 Kesimpulan	127
5.2 Implikasi Manajerial	127
5.3 Saran	130
DAFTAR PUSTAKA	136

DAFTAR TABEL

Tabel 2 1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.....	11
Tabel 2 2 Pengaruh Modal Psikologis terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.....	15
Tabel 2 3 Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Kinerja Kerja.....	18
Tabel 2 4 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja.....	26
Tabel 2 5 Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja.....	30
Tabel 2 6 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja dimediasi oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	33
Tabel 2 7 Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja dimediasi oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	37
Tabel 2 8 Teori Rujukan: Persepsi Dukungan Organisasi	37
Tabel 2 9 Teori Rujukan: Modal Psikologis	38
Tabel 2 10 Teori Rujukan: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	40
Tabel 2 11 Teori Rujukan: Kinerja Kerja	41
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden	92
Tabel 4. 2 Persepsi Dukungan Organisasi.....	94
Tabel 4. 3 Modal Psikologis.....	95
Tabel 4. 4 Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	97
Tabel 4. 5 Kinerja Kerja.....	99
Tabel 4. 6 Uji <i>Outer Loading</i> Variabel Eksogen Persepsi Dukungan Organisasi	96
Tabel 4. 7 Uji <i>Outer Loading</i> Variabel Eksogen Modal Psikologis	96
Tabel 4. 8 Uji <i>Outer Loading</i> Variabel Mediasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.....	97
Tabel 4. 9 Uji <i>Outer Loading</i> Variabel Endogen Kinerja Kerja.....	99
Tabel 4. 10 Uji <i>Outer Loading</i> Variabel Eksogen Persepsi Dukungan Organisasi	100
Tabel 4. 11 Uji <i>Outer Loading</i> Variabel Eksogen Modal Psikologis	101
Tabel 4. 12 Uji <i>Outer Loading</i> Variabel Mediasi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.....	101
Tabel 4. 13 Uji <i>Outer Loading</i> Variabel Endogen Kinerja Kerja	102
Tabel 4. 14 <i>Diskriminant Validity</i>	103
Tabel 4. 15 <i>Composite Reliability</i>	104
Tabel 4. 16 Hasil Analisis <i>R-Square</i>	105
Tabel 4. 17 <i>Q² predictive relevance</i>	106
Tabel 4. 18 <i>Gooness of FIT</i> (Gof).....	107
Tabel 4. 19 Hasil Uji <i>Bootstrapping</i>	109
Tabel 4. 20 Hubungan Mediasi	110

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran.....	67
Gambar 4. 1 Hasil Uji Outer Model.....	95
Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Model (Lanjutan).....	100
Gambar 4. 3 Hasil Bootstrapping.....	108



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi yang memiliki ketidakpastian saat ini mengalami perubahan lingkungan bisnis, perluasan ilmu pengetahuan serta peningkatan kemampuan individu guna mempertahankan konsistensi perusahaan dalam persaingan bisnis. Perusahaan menekankan pada peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai tujuannya. Sebagai salah satu perusahaan swasta, PT X Yogyakarta memiliki sumber daya manusia (SDM) sebagai elemen utama dalam meningkatkan nilai dan konsistensi perusahaan yang harus dikelola secara baik dan benar dengan menerapkan standar pekerjaan yang tinggi agar perusahaan mampu bertahan dalam persaingan global. PT X Yogyakarta menuntut karyawan dapat bekerja secara maksimal, maka seluruh karyawan harus mampu bekerja sama satu sama lain dalam pekerjaan dan menampilkan kinerja yang baik. PT X Yogyakarta telah mengembangkan 5 (lima) kawasan perumahan yang menjadi ikon di Yogyakarta.

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2009). Kinerja kerja dapat didefinisikan sebagai perilaku yang mencapai hasil yang diperoleh. Manajemen kinerja dapat memengaruhi kinerja dengan cara membantu orang untuk memahami makna kinerja yang baik serta memperbaiki dengan menyediakan informasi yang diperlukan (Armstrong dan Taylor, 2014). Kinerja kerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dalam

pekerjaannya. Manajemen kinerja merupakan serangkaian kegiatan yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan kinerja yang dibutuhkan dari karyawannya (Mathis dan Jackson, 2008).

Kinerja kerja menjadi variabel penting dalam meningkatkan kemampuan individu, sehingga yang harus diperhatikan perusahaan adanya keberhasilan kinerja kerja dilihat dari aspek persepsi dukungan organisasi. Menurut Eisenberger, dkk (1986) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan menilai organisasi dalam menghargai dan peduli terhadap kontribusi dan kesejahteraan karyawan. Menurut penelitian Wan dan Saidin (2018) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada penelitian Astuty dan Udin (2020) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan pada penelitian Gemilang dan Riana (2021) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta pada penelitian Kurniawan (2022) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

Peran perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki peran penting dalam menunjang kinerja kerja. Perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai perilaku individu yang tidak disadari maupun tidak secara langsung atau eksplisit yang dapat diakui dengan memberikan sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat berfungsinya organisasi secara efektif (Podsakoff dkk, 2000). Maka hal ini, perilaku kewarganegaraan organisasi yang seharusnya dilakukan dengan menunjukkan sifat keikhlasan dalam membantu

pekerjaan agar menciptakan pekerjaan yang efektif dan efisien serta mencapai tujuan organisasi tersebut. Menurut penelitian Margahana, dkk (2018) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Dan pada penelitian Sukmayanti dan Sintaasih (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja. Serta pada penelitian Waqiah, dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Sedangkan pada penelitian Hanafi, dkk (2018) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Untuk mencapai tujuan organisasi, faktor lain yang perlu diperhatikan yaitu modal psikologis. Faktor ini sebagai peran penting dalam kegiatan perusahaan secara berkelanjutan dengan memahami psikologis pekerja itu sendiri. modal psikologis juga penting dalam mengukur kinerja kerja. Menurut Luthans, dkk (2007) modal psikologis merupakan landasan positif tingkat tinggi yang terdiri dari empat segi, seperti efikasi diri/kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Kaarena itu, modal psikologis merupakan aspek yang penting untuk memahami psikologis pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Penelitian Sen dan Basim (2018) disebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. Selanjutnya, pada penelitian Imran dan Syahwanaz (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja. Dan pada penelitian Nguyen dan Ngo (2020) menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. Serta pada penelitian Ngo (2021)

menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif terhadap dan kinerja kerja.

Dalam meningkatkan peran persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja karyawan dengan menambahkan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai mediasi yang bertujuan untuk membuktikan terdapat atau tidak peran perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai mediasi terhadap kinerja kerja. Pada penelitian Chiang dan Hsieh (2012) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berperan sebagai mediasi parsial pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Dan pada penelitian Sukmayanti dan Sintaasih (2018) menyebutkan bahwa adanya pengaruh mediasi parsial perilaku kewarganegaraan organisasi dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Serta pada penelitian Yanuar, dkk (2019) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki peran mediasi dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.

Untuk mengetahui dan memahami peran modal psikologis dalam menunjang kinerja kerja, maka menambahkan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai mediasi yang bertujuan untuk memberikan gambaran psikologis karyawan dalam bekerja. Apabila dilihat dari penelitian Artanti, dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berperan dalam memediasi antara modal psikologis terhadap kinerja kerja. Dengan adanya hal ini, diharapkan perusahaan dapat memaksimalkan untuk menunjang kinerja karyawan maupun perusahaan itu sendiri guna dapat mempertahankan eksistensi perusahaan.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi?
2. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi?
3. Apakah perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja?
4. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja?
5. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja kerja?
6. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi?
7. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Melakukan pengujian dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi?
2. Melakukan pengujian dan menganalisis pengaruh modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi?
3. Melakukan pengujian dan menganalisis pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja?

4. Melakukan pengujian dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja?
5. Melakukan pengujian dan menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja?
6. Melakukan pengujian dan menganalisis pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi?
7. Melakukan pengujian dan menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan menjadi sarana untuk penelitian selanjutnya terutama pada teori tentang pengaruh persepsi dukungan organisasi, modal psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Serta dapat mengimplementasikan di kehidupan sehari-hari terutama di lingkungan kerja.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi penilaian kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan serta evaluasi untuk perusahaan.

3. Bagi Masyarakat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan serta menjadi referensi penelitian selanjutnya terkait persepsi dukungan organisasi,

modal psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja.



BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian ini dilakukan dengan beberapa review singkat yang berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis serta melakukan perbandingan dan gambaran yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu untuk mendukung kegiatan penelitian ini. Berasal dari beberapa jurnal dan artikel ilmiah, peneliti menggunakan tema dan variabel yang menjadikan sebagai landasan dalam penelitian yakni persepsi dukungan organisasi, modal psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja.

2.1.1 Persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

1. Alkerdawy (2014)

Penelitian ini dilakukan oleh Alkerdawy pada tahun 2014 yang berjudul “*The Mediating of Duty Orientation on on the Relationship between Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior in the Public Banks of Egypt*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menguji pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi dimediasi oleh orientasi tugas. Jumlah responden penelitian sebanyak 403 responden yang bekerja di Bank Umum, Mesir. Salah satu hasil temuan penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya variabel persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Serta hasil penelitian yaitu persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pengembangan karyawan dan orientasi tugas sebagai mediasi.

2. Indrawiani, Anggraeni dan Indrayanto (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Indrawiani dkk pada tahun 2018 yang berjudul "*The Influenced of Perceived Organizationa Support (POS) and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior*". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui peran persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 136 responden yang bekerja di Satpol-PP Kabupaten Banyumas. Salah satu hasil temuan penelitian ini yaitu adanya pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu modal psikologis.

3. Jehanzeb (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Jehanzeb pada tahun 2020 yang berjudul *“Does Perceived Organizational Support and Employee Development influenced Organizational Citizenship Behavior? Person-Organization Fit as Moderator”*. Tujuan dari penelitian ini yaitu menguji hubungan antara persepsi dukungan organisasi, pengembangan karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Jumlah responden penelitian sebanyak 331 karyawan yang bekerja di berbagai cabang bank yang terletak di lima kota metropolitan, Pakistan. Salah satu hasil temuan penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya variabel persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Tetapi perbedaan hasil penelitian yaitu persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu pengembangan karyawan, dan kecocokan orang-organisasi sebagai mediasi.

4. Ansori dan Wulansari (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Ansori dan Wulansari pada tahun 2021 yang berjudul *“The effect of perceived organizational support and psychological capital on OCB: mediating role of Engagement”*. Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menyelidiki pengaruh modal

psikologis dan persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewarganegaraan organisasi dan melakukan verifikasi peran mediasi dari keterlibatan kerja di dalam hubungan modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Salah satu hasil temuan penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya variabel persepsi dukungan organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan organisasi.

Tabel 2.1
Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Alkerdawy (2014)</p> <p><i>“The Mediating of Duty Orientation on on the Relationship between Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior in the Public Banks of Egypt”</i></p> <p>International Business and Management, Volume 9, Issue 8, pp 158-169, 2014</p> <p>Sampling: 403 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi -Rhoades, dkk (2001)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Podsakoff, dkk (2000)</p>	<p>Hasil temuan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
2	<p>Indrawiani, Anggraeni dan Indrayanto (2018)</p> <p><i>“The Influenced of Perceived Organizational Support (POS) and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior”</i></p> <p>Journal of Accounting, Management and Economics, Volume 20 Issue 1, pp 1-4, 2018</p> <p>Sampling: 136 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi -Eisenberger, dkk (1986)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -(Tidak dijelaskan)</p>	<p>Temuan penelitian ini terdapat pengaruh positif dan signifikan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>
3	<p>Jehanzeb (2020)</p> <p><i>“Does Perceived Organizational Support and Employee Development influenced Organizational Citizenship Behavior? Person-Organization Fit as Moderator”</i>.</p> <p>European Journal of Training and Development, Volume 44, Issue 6/7, pp 637-657, 2020</p> <p>Sampling: 331 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi -Eisenberger, dkk (1986)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Podsakoff, dkk (1990)</p>	<p>Persepsi dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>

Lanjutan Tabel 2.1

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
4	<p>Ansori dan Wulansari (2021)</p> <p><i>“The effect of perceived organizational support and psychological capital on OCB: mediating role of Engagement”</i>.</p> <p>European Journal of Training and Development, Volume 4, Issue 2, pp 69-81, 2021</p> <p>Sampling: 331 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi -Eisenberger, dkk (2001)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Lee dan Allen (2002)</p>	<p>Persepsi dukungan organisasi tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>

2.1.2 Modal Psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

1. Nafei (2015)

Penelitian ini dilakukan oleh Nafei pada tahun 2015 yang berjudul *“Meta-Analysis of the impact of Psychological capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University”*. Tujuan penelitian ini dilakukan untuk membuktikan adanya hubungan antara modal psikologis, kualitas kehidupan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Jumlah responden penelitian sebanyak 692 responden. Salah satu hasil temuan ini bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian ini terdapat persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya modal psikologis memiliki hubungan

dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kualitas kehidupan kerja.

2. Indrawiani, Anggraeni dan Indrayanto (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Indrawiani dkk pada tahun 2018 yang berjudul "*The Influenced of Perceived Organizationa Support (POS) and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior*". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan mengetahui peran persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 136 responden yang bekerja di Satpol-PP Kabupaten Banyumas. Salah satu hasil temuan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh hubungan positif dan signifikan antara modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya modal psikologis memiliki hubungan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi.

3. Elsayed, Badran dan Adam (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Elsayed, dkk pada tahun 2019 yang berjudul "*Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior among Staff Nurses*". Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan modal psikologis dan perilaku

kewarganegaraan organisasi pada staf perawat di Rumah Sakit Obstetri dan Ginekologi, Mesir. Jumlah responden penelitian sebanyak 109 responden. Hasil dari penelitian ini ditemukan terdapat pengaruh PsyCap terhadap OCB.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu adanya variabel modal psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasi serta memiliki hubungan signifikan dari kedua hal tersebut.

4. Ansori dan Wulansari (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Ansori dan Wulansari pada tahun 2014 yang berjudul "*The effect of perceived organizational support and psychological capital on OCB: mediating role of Engagement*". Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menyelidiki pengaruh modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi pada perilaku kewarganegaraan organisasi dan melakukan verifikasi peran mediasi dari keterlibatan kerja di dalam hubungan modal psikologis dan persepsi dukungan organisasi serta perilaku kewarganegaraan organisasi. Salah satu hasil temuan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya variabel modal psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasi. Variabel tambahan yang dibahas dalam

penelitian ini yaitu persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan organisasi.

Tabel 2.2
Modal Psikologis terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Nafei (2015)</p> <p><i>“Psychological Capital and Organizational Citizenship Behavior among Staff Nurses“</i></p> <p>International Journal of Business Administration, Volume 6, Issue 2, pp 42-59, 2015</p> <p>Sampling: 692 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Modal Psikologi - Luthans, dkk (2005)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Organ (1988)</p>	<p>Ditemukan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>
2	<p>Indrawiani, Anggraeni dan Indrayanto (2018)</p> <p><i>“The Influenced of Perceived Organizational Support (POS) and Psychological Capital on Organizational Citizenship Behavior”</i></p> <p>Journal of Accounting, Management and Economics, Volume 20 Issue 1, pp 1-4, 2018</p> <p>Sampling: 136 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Modal Psikologis - (tidak dijelaskan)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -(Tidak dijelaskan)</p>	<p>Penelitian ini ditemukan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>

Lanjutan Tabel 2.2

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
3	<p>Elsayed, Badran dan Adam (2019)</p> <p><i>“Meta-Analysis of the impact of Psychological capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University“</i></p> <p>Evidence-Based Nursing Researcher, Volume 1, Issue 4, pp 1-7, 2019</p> <p>Sampling: 109 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Modal Psikologis - Luthans, dkk (2006)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Organ (1990)</p>	<p>Temuan penelitian ini yaitu terdapat pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>
4	<p>Ansori dan Wulansari (2021)</p> <p><i>“The effect of perceived organizational support and psychological capital on OCB: mediating role of Engagement”.</i></p> <p>European Journal of Training and Development, Volume 4, Issue 2, pp 69-81, 2021</p> <p>Sampling: 331 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Modal Psikologis - Luthans, dkk (2007)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Lee dan Allen (2002)</p>	<p>Ditemukan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.</p>

2.1.3 Perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja

1. Margahana, Haryono dan EQ (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Margahana, dkk pada tahun 2018 yang berjudul "*The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung*". Tujuan dari penelitian ini untuk menguji peran mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja paramedis Puskesmas di Kota Bandarlampung. Jumlah responden penelitian sebanyak 205 responden. Salah satu hasil penelitian ini ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya variabel perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja.

2. Sukmayanti dan Sintaasih (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Sukmayanti dan Sintaasih pada tahun 2018 yang berjudul "*The effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation*". Tujuan dari penelitian dilakukan untuk menjelaskan pengaruh persepsi dukungan

organisasi dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kerja serta untuk mengetahui peran mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi. Jumlah responden penelitian sebanyak 60 responden di Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Kantor Cabang Renon, Bali. Salah satu hasil penelitian ini ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya variabel perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis.

3. Hanafi, Soebyakto dan Afriyanti (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Hanafi, dkk pada tahun 2018 yang berjudul "*The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation as An Intervening Variables at Industrial affairs of South Sumatera Province.*". Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menganalisis hubungan antara perilaku kewarganegaraan organisasi, kualitas kerja-kehidupan dan kinerja kerja serta motivasi di Dinas Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi di Sumatera Selatan, Indonesia. Jumlah responden penelitian sebanyak 71 responden. Salah

satu hasil penelitian ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya variabel perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu kualitas kerja-kehidupan dan motivasi.

4. Waqiah, Firdaus dan Austin (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Waqiah, dkk pada tahun 2021 yang berjudul “*Effect Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On Employee Performance Through Job Satisfaction as An Inetervening Variables*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja di PT Imasco Asiatic, Indonesia. Jumlah responden penelitian sebanyak 75 responden. Salah satu hasil penelitian ini ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya variabel perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja.

Tabel 2.3
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Kinerja Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Margahana, Haryono dan EQ (2018)</p> <p><i>“The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung”</i>.</p> <p>Journal of Resources Development and Management, Volume 46, pp 1-10, 2018</p> <p>Sampling: 205 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Organ (1989)</p> <p>Kinerja Kerja - (Tidak dijelaskan)</p>	<p>Temuan penelitian bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja</p>
2	<p>Sukmayanti dan Sintaasih (2018)</p> <p><i>“The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation”</i></p> <p>IOSR Journal of Business and Management, Volume 20, Issue 5, pp 1-8, 2018</p> <p>Sampling: 60 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -(Tidak dijelaskan)</p> <p>Kinerja Kerja - (Tidak dijelaskan)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.3

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
3	<p>Hanafi, Soebyakto dan Afriyanti (2018)</p> <p><i>“The Effect of Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Quality of Work Life (QWL) on The Employee Work Performance with Motivation as An Intervening Variables at Industrial affairs of South Sumatera Province.”</i></p> <p>International Journal of Scientific Research and Management (IJSRM), Volume 6, Issue 9, pp 676-685, 2018</p> <p>Sampling: 71 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> - Borman dan Motowidlo (1993) - Podsakoff, dkk (2009) <p>Kinerja Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kusnadi (2003) - Mathis dan Jackson (2009) 	<p>Ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.</p>
4	<p>Waqiah, Firdaus dan Austin (2021)</p> <p><i>“Effect Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On Employee Performance Through Job Satisfaction as An Inetervening Variables”.</i></p> <p>International Journal of Administration, Business and Management (ABM), Volume 3, Issue 1, pp 13-27, 2021</p> <p>Sampling: 75 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi</p> <ul style="list-style-type: none"> -(Tidak dijelaskan) <p>Kinerja Kerja</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hasibuan (2006) 	<p>Adanya pengaruh signifikan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja</p>

2.1.4 Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja

1. Wan dan Saidin (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Wan dan Saidin pada tahun 2018 yang berjudul “*The Effect of Perceived Organizational Support on Job Performance Among Administrative Staff of Newly-Built University in China*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja di antara staf administrasi universitas yang baru dibangun di Cina. Jumlah responden penelitian sebanyak 436 responden. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya adanya variabel persepsi dukungan organisasi dan kinerja kerja.

2. Astuty dan Udin (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Astuty dan Udin pada tahun 2020 yang berjudul “*The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan mengeksplorasi (1) pengaruh persepsi dukungan organisasi (POS) terhadap kinerja karyawan dan komitmen afektif, (2) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dan komitmen afektif dan (3) pengaruh komitmen afektif terhadap kinerja

karyawan. Jumlah responden penelitian sebanyak 103 responden dari seluruh karyawan (termasuk manajer, supervisor, dan staf fungsional) yang bekerja di perusahaan penggilingan batu di Jawa Tengah, Indonesia, di Kabupaten Batang, Demak, dan Pati. Salah satu hasil penelitian ini membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya adanya variabel persepsi dukungan organisasi dan kinerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel komitmen afektif dan kepemimpinan transformasional.

3. Gemilang dan Riana (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Gemilang dan Riana pada tahun 2021 yang berjudul "*The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee Performance*". Tujuan dari penelitian untuk menganalisis efek dari pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan. Jumlah responden penelitian sebanyak 49 responden. Salah satu hasil penelitian ini menemukan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel persepsi dukungan organisasi dan

kinerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel keterlibatan kerja.

4. Kurniawan (2022)

Penelitian ini dilakukan oleh Kurniawan pada tahun 2022 yang berjudul “*Effect Of Employee Competence And Perceived Organizational Support On Organizational Commitment Mediated By Employee Performance*”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi karyawan dan dukungan organisasi yang dirasakan terhadap komitmen organisasi dengan kinerja sebagai variabel mediasi. Jumlah responden penelitian sebanyak 100 responden yang bekerja di perusahaan jasa pelayanan Rokan Hulu, Indonesia. Salah satu hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif signifikan pada hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya adanya variabel persepsi dukungan organisasi dan kinerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel kompetensi karyawan dan komitmen organisasi.

Tabel 2.4
Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Wan dan Saidin (2018)</p> <p><i>“The Effect of Perceived Organizational Support on Job Performance Among Administrative Staff of Newly-Built University in China”</i></p> <p>Research Journal of Education, Vol 4, Issue 9, pp 151-154, 2018</p> <p>Sampling: 436 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi</p> <p>-Eisenberger, dkk (1986)</p> <p>-Ling, dkk (2006)</p> <p>Kinerja Kerja</p> <p>- Yu (1996)</p>	<p>Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
2	<p>Astuty dan Udin (2020)</p> <p><i>“The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance”</i></p> <p>Journal of Asian Finance, Economics and Business, Volume 7, Issue 10, pp 401-411, 2020</p> <p>Sampling: 103 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi</p> <p>- Rhoades dan Eisenberger (2002)</p> <p>Kinerja Kerja</p> <p>- Bratton dan Gold (2017)</p>	<p>Adanya pengaruh persepsi dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.4

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
3	<p>Gemilang dan Riana (2021)</p> <p><i>“The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee Performance”</i></p> <p>Journal of Multidisciplinary Academic, volume 5, Issue 3, pp 260-264, 2021</p> <p>Sampling: 49 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi -Eisenberger, dkk (2014)</p> <p>Kinerja Kerja - Allen dan Macomber (2020)</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja.</p>
4	<p>Kurniawan (2022)</p> <p><i>“Effect Of Employee Competence And Perceived Organizational Support On Organizational Commitment Mediated By Employee Performance”</i></p> <p>AFEBI Management and Business Review (AMBR), Volume 7, Issue 1, pp 1-11, 2022</p> <p>Sampling: 100 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi -Rhoades dan Eisenberger (2002)</p> <p>Kinerja Kerja - Waris (2015)</p>	<p>Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja.</p>

2.1.5 Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja

1. Sen dan Basim (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Sen dan Basim pada tahun 2018 yang berjudul *“The Impact of Psychological Capital on Job Performance*

and Cynicism: The Moderator Effect of Cultural Tightness-Looseness". Tujuan dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui modal psikologis yang mengarah ke perspektif baru dalam pemberdayaan pengembangan kekuatan karyawan, kinerja dan sinisme, serta efek moderator dari kelonggaran-keketatan budaya dalam organisasi. Jumlah responden penelitian sebanyak 393 responden bekerja di berbagai kementerian dan lembaga afiliasi, universitas negeri maupun yayasan serta sektor swasta yang berlokasi di Ankara, stanbul dan Izmir. Salah satu hipotesis penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara modal psikologis dan kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel modal psikologis dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel pengembangan kekuatan karyawan, sinisme dan kelonggaran-keketatan budaya dalam organisasi.

2. Imran dan Shahwanaz (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Imran dan Shahwanaz pada tahun 2020 yang berjudul "*Psychap and Job Performance: Wellbeing at Work as Mediator*". Tujuan dilakukan dari penelitian ini untuk menyelidiki peran mediasi kesejahteraan di tempat kerja dapat dalam hubungan *psychological capital* dan kinerja kerja. Jumlah responden penelitian sebanyak 225 responden yang bekerja di sektor swasta, India. Salah

satu hasil temuan penelitian bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel modal psikologis dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel kesejahteraan di tempat kerja.

3. Nguyen dan Ngo (2020)

Penelitian ini dilakukan oleh Nguyen dan Ngo pada tahun 2020 yang berjudul "*Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam*". Tujuan dilakukan penelitian ini untuk mengeksplorasi hubungan antara modal psikologis karyawan, komitmen organisasi dan prestasi kerja di Vietnam. Responden penelitian ini sebanyak 848 responden. Salah satu hasil penelitian ini ditemukan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel modal psikologis dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel komitmen organisasi.

4. Ngo (2021)

Penelitian ini dilakukan oleh Ngo pada tahun 2021 yang berjudul "*Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job*

Satisfaction: A Case Study in Vietnam”. Tujuan dilakukan penelitian ini untuk menyelidiki hubungan antara modal psikologis, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan di Vietnam. Responden penelitian ini sebanyak 848 responden. Salah satu hasil penelitian ini ditemukan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel modal psikologis dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel kepuasan kerja.

Tabel 2.5
Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Sen dan Basim (2018)</p> <p><i>“The Impact of Psychological Capital on Job Performance and Cynicism: The Moderator Effect of Cultural Tightness-Looseness”</i></p> <p>Social Science Study Journal, Volume 4, Issue 19, pp 2402-2423, 2018</p> <p>Sampling: 393 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Modal Psikologis -Yousef dan Luthans (2007)</p> <p>Kinerja Kerja -Campbell, dkk (1990) - Hodges (2010)</p>	<p>Temuan penelitian terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja.</p>

Lanjutan Tabel 2.5

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
2	<p>Imran dan Shahwanaz (2020)</p> <p><i>“Psycap and Job Performance: Wellbeing at Work as Mediator”</i></p> <p>Asia-Pacific Journal of Management research and Innovation, Volume 16, Issue 2, pp 1-10, 2020</p> <p>Sampling: 225 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Modal Psikologis -Luthans, dkk (2007)</p> <p>Kinerja kerja -Campbell, dkk (1990) -Greene-Shortridge (2008)</p>	<p>Terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja.</p>
3	<p>Nguyen dan Ngo (2020)</p> <p><i>“Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam”</i></p> <p>Journal of Asian Finance, Economics and Business, Volume 7, Issue 5, pp 269-278, 2020</p> <p>Sampling: 848 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Modal Psikologis -Avey, dkk (2009)</p> <p>Kinerja Kerja -Campbell, dkk (1990)</p>	<p>Adanya pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja.</p>
4	<p>Ngo (2021)</p> <p><i>“Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam”</i></p> <p>Journal of Asian Finance, Economics and Business, Volume 8, Issue 5, pp 495-503, 2021</p>	<p>Modal Psikologis -Avey, dkk (2009)</p> <p>Kinerja Kerja -Campbell, dkk (1990)</p>	<p>Adanya pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja.</p>

	<p>Sampling: 848 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>		
--	--	--	--

2.16 Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja dimediasi

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

1. Chiang dan Hsieh (2012)

Penelitian ini dilakukan oleh Chiang dan Hsieh pada tahun 2012 yang berjudul “*The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: the Mediating effect of Organizational Citizenship Behavior*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menilai pandangan karyawan terkait persepsi dukungan organisasi, pemberdayaan psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Jumlah responden penelitian ini sebanyak 513 responden. Salah satu hasil penelitian ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki peran mediasi parsial antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel persepsi dukungan organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel pemberdayaan psikologis.

2. Sukmayanti dan Sintaasih (2018)

Penelitian ini dilakukan oleh Sukmayanti dan Sintaasih pada tahun 2018 yang berjudul "*The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation*". Tujuan dari penelitian untuk menjelaskan pengaruh persepsi dukungan organisasi dan pemberdayaan psikologis terhadap kinerja kerja serta mengetahui peran mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi. Jumlah responden penelitian sebanyak 60 responden di Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Kantor Cabang Renon, Bali. Salah satu hasil penelitian ini ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi dapat memediasi secara parsial pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel persepsi dukungan organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel pemberdayaan psikologis.

3. Yanuar, Lego dan Masman (2019)

Penelitian ini dilakukan oleh Yanuar, dkk pada tahun 2019 yang berjudul "*Job Performance and Government Banks: Evidence from Indonesia*". Tujuan dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui peran mediasi dari perilaku kewarganegaraan organisasi dan

keterikatan kerja pada persepsi dukungan organisasi dan kinerja kerja. Jumlah responden penelitian sebanyak 205 responden yang merupakan pegawai bank milik pemerintah di Jakarta. Salah satu hasil penelitian ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi dapat memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel persepsi dukungan organisasi, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu variabel keterikatan kerja.

Tabel 2.6
Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja dimediasi perilaku Kewarganegaraan Organisasi

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Chiang dan Hsieh (2012)</p> <p><i>“The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: the Mediating effect of Organizational Citizenship Behavior”</i></p> <p>International Journal of Hospitality Management, Volume 31, Issue 1, pp 180-190, 2012</p> <p>Sampling: 513 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi -Rhoades, dkk (2001)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Organ, dkk (1988)</p> <p>Kinerja Kerja - (Tidak dijelaskan)</p>	<p>Temuan dalam penelitian ini bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki peran mediasi parsial antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja</p>

Lanjutan Tabel 2.6

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
2	<p>Sukmayanti dan Sintaasih (2018)</p> <p><i>“The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation”</i></p> <p>IOSR Journal of Business and Management, Volume 20, Issue 5, pp 1-8, 2018</p> <p>Sampling: 60 responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi - Rhoades dan Eisenberger (2002)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -(Tidak dijelaskan)</p> <p>Kinerja Kerja - (Tidak dijelaskan)</p>	<p>Salah satu hasil penelitian ini ditemukan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi dapat memediasi secara parsial pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.</p>
3	<p>Yanuar, Lego dan Masman (2019)</p> <p><i>“Job Performance and Goverment Banks: Evidence from Indonesia”</i></p> <p>International Journal of Innovation, Creativity and Change, Volume 6, Issue 11, pp 197-212, 2019</p> <p>Sampling: 205 Responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Persepsi Dukungan Organisasi -Rhoades dan Eisenberger (2002)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi -Organ, dkk (1988)</p> <p>Kinerja Kerja -Borman dan Motowidlo (1997)</p>	<p>Ditemukan perilaku kewarganegaraan organisasi dapat memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.</p>

2.1.7 Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja dimediasi Perilaku

Kewarganegaraan Organisasi

1. Artanti, Rozak dan Tjahjaningsih (2016)

Penelitian ini dilakukan oleh Artanti, dkk pada tahun 2016 yang berjudul “*The Effect Psychological Capital and Resistance to Change Against Performance Mediated by Citizenship Behavior*”. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh modal psikologis dan perubahan resistensi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Modal psikologis, perubahan resistensi dan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja. Serta efek dari hubungan mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi antara modal psikologis dan perubahan resistensi terhadap kinerja. Jumlah responden penelitian sebanyak 168 responden. Salah satu hasil penelitian ini ditemukan bahwa terdapat peran mediasi parsial dari perilaku kewarganegaraan organisasi dalam hubungan modal psikologis terhadap kinerja.

Penelitian ini memiliki persamaan penelitian yang akan dilakukan yaitu salah satunya terdapat variabel modal psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja. Variabel tambahan yang dibahas dalam penelitian ini yaitu perubahan resistensi.

Tabel 2.7
Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja dimediasi Perilaku
Kewarganegaraan Organisasi

No	Identitas Jurnal	Variabel dan Teori	Hasil
1	<p>Artanti, Rozak dan Tjahjaningsih (2016)</p> <p><i>“The Effect Psychological Capital and Resistance to Change Against Performance Mediated by Citizenship Behavior”</i></p> <p>Proceedings-International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics, pp 302-312, 2016</p> <p>Sampling: 168 responden</p> <p>Metode Penelitian: Kuantitatif</p>	<p>Modal Psikologis - Luthans, dkk (2007)</p> <p>Perilaku Kewarganegaraan Organisasi - Organ (1988)</p> <p>Kinerja Kerja -Mangkunegara (2015)</p>	<p>Penelitian ini ditemukan bahwa terdapat peran mediasi parsial perilaku kewarganegaraan organisasi di dalam hubungan modal psikologis terhadap kinerja.</p>

Berikut adalah teori yang digunakan dalam penelitian ini seperti :

Tabel 2.8
Teori Rujukan: Persepsi Dukungan Organisasi

Tokoh Jurnal	Tokoh Teori	Pengukuran	Teori untuk penelitian selanjutnya
Alkerdawy (2014)	Rhoades, dkk (2001)	10 <i>Indicator Items</i>	<p>Teori yang akan dipakai pada penelitian selanjutnya yaitu teori:</p> <p>Perceived Organizational Support Alkerdawy (2014) 10 Item Pengukuran</p>
Indrawiani, dkk (2018)	(Tidak dijelaskan)	15 <i>Indicator Items</i>	
Jehanzeb (2020)	Eisenberger, dkk (1986)	8 <i>Indicator Items</i>	
Ansori dan Wulansari (2021)	Eisenberger, dkk (2001)	6 <i>Indicator Items</i>	
Wan dan Saidin (2018)	Eisenberger, dkk (1986)	(Tidak dijelaskan)	

Astuty dan Udin (2020)	Rhoades dan Eisenberger (2002)	5 <i>Indicator Items</i>	Memilih teori ini karena memiliki item pengukuran yang sesuai dengan penelitian yang akan diteliti.
Gemilang dan Riana (2021)	Eisenberger, dkk (2014)	5 <i>Indicator Items</i>	
Kurniawan (2022)	Rhoades dan Eisenberger (2002)	8 <i>Indicator Items</i>	
Chiang dan Hsieh (2012)	Rhoades, dkk (2001)	8 <i>Indicator Items</i>	
Sukmayanti dan Sintaasih (2018)	(Tidak dijelaskan)	(Tidak dijelaskan)	
Yanuar, Lego dan Masman (2019)	Eisenberger, dkk (1986)	6 <i>Indicator Items</i>	

Pada penelitian ini, menggunakan teori dari Alkerdawy di tahun 2014 yang memiliki 10 butir pertanyaan pada variabel eksogen persepsi dukungan organisasi dan dimodifikasi sesuai dimensi pengukuran variabel penelitian. Teori ini dianggap tepat karena berisi pengukuran sejauh mana dampak persepsi dukungan organisasi pada karyawan. Kesamaan yang dimiliki teori ini yaitu terletak pada objek penelitian yang ditujukan kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 2.9
Teori Rujukan: Modal Psikologis

Tokoh Jurnal	Tokoh Teori	Pengukuran	Teori untuk penelitian selanjutnya
Nafei (2015)	Luthans (2006)	24 <i>Indicator Items with 4 dimension : Hope, Optimism, Resiliency, Self-efficacy</i>	Teori yang akan dipakai pada penelitian selanjutnya yaitu teori:
Indrawiani, dkk (2018)	(Tidak dijelaskan)	24 <i>Indicator Items</i>	Psychological Capital Nafei (2015) 24-items Scale
Elsayed, dkk (2019)	Luthans, dkk (2006)	24 <i>Indicator Items with 4 dimension : Hope, Optimism,</i>	

		<i>Resiliency, Self-efficacy</i>	Memilih teori ini karena memiliki item pengukuran yang sesuai dengan penelitian yang akan diteliti.
Ansori dan Wulansari (2021)	Kim dan Beehr (2019)	12 <i>Indicator Items</i>	
Sen dan Basim (2018)	Luthans, dkk (2007)	24 <i>Indicator Items with 4 dimension : Hope, Optimism, Resiliency, Self-efficacy</i>	
Imran dan Shahwanaz (2020)	Luthans, dkk (2007)	24 <i>Indicator Items with 4 dimension : Hope, Optimism, Resiliency, Self-efficacy</i>	
Nguyen dan Ngo (2020)	Avey, dkk (2009)	30 <i>Indicator Items (added pre-design 6 items)</i>	
Ngo (2021)	Avey, dkk (2009)	30 <i>Indicator Items (added pre-design 6 items)</i>	
Sen dan Basim (2018)	Yousef dan Luthans (2007)	24 <i>Indicator Items with 4 dimension : Hope, Optimism, Resiliency, Self-efficacy</i>	
Imran dan Shahwanaz (2020)	Luthans, dkk (2007)	24 <i>Indicator Items with 4 dimension : Hope, Optimism, Resiliency, Self-efficacy</i>	
Artanti, dkk (2016)	Luthans, dkk (2007)	24 <i>Indicator Items with 4 dimension : Hope, Optimism, Resiliency, Self-efficacy</i>	

Pada penelitian ini, menggunakan teori dari Nafei di tahun 2015 yang memiliki 24 butir pertanyaan pada variabel eksogen persepsi dukungan organisasi. Teori ini dianggap tepat karena berisi pengukuran sejauh mana dampak modal psikologis pada karyawan. Kesamaan yang dimiliki teori ini

yaitu terletak pada objek penelitian yang ditujukan kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 2.10
Teori Rujukan: Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Tokoh Jurnal	Tokoh Teori	Pengukuran	Teori untuk penelitian selanjutnya
Alkerdawy (2014)	Podsakoff, dkk (2000)	28 <i>Indicator Items with 5 dimension: Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship</i>	Teori yang akan dipakai pada penelitian selanjutnya yaitu teori: Organizational Citizenship Behavior
Indrawiani, dkk (2018)	(Tidak dijelaskan)	12 <i>Indicator Items</i>	Alkerdawy (2014)
Jehanzeb (2020)	Podsakoff, dkk (1990)	10 <i>Indicator Items</i>	24-items Scale
Ansori dan Wulansari (2021)	Lee dan Allen (2002)	8 <i>Indicator Items</i>	Memilih teori ini karena memiliki item pengukuran yang sesuai dengan penelitian yang akan diteliti.
Nafei (2015)	Organ (1998)	24 <i>Indicator Items</i>	
Elsayed, dkk (2019)	Organ (1990)	20 <i>Indicator Items with 5 dimension: Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship</i>	
Margahana, dkk (2018)	Organ (1989)	(Tidak dijelaskan)	
Sukmayanti dan Sintaasih (2018)	(Tidak dijelaskan)	(Tidak dijelaskan)	
Hanafi, dkk (2018)	(Tidak dijelaskan)	(Tidak dijelaskan)	
Waqiah, dkk (2021)	Organ (2006)	(Tidak dijelaskan)	
Chiang dan Hsieh (2012)	Podsakoff, dkk (1997)	24 <i>Indicator Items with 5 dimension: Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship</i>	

Sukmayanti dan Sintaasih (2018)	(Tidak dijelaskan)	(Tidak dijelaskan)	
Yanuar, Lego dan Masman (2019)	Organ, dkk (1988)	<i>Measurement by dimension : Helping Behavior, Sportsmanship, Organizational Loyalty, Organizational Compliance, Individual Initiative, Civic Virtue and Self Development</i>	
Artanti, dkk (2016)	Organ (1988)	<i>24 Indicator Items with 5 dimension: Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship</i>	

Pada penelitian ini, menggunakan teori dari Alkerdawy di tahun 2014 yang memiliki 24 butir pertanyaan pada variabel eksogen persepsi dukungan organisasi. Teori ini dianggap tepat karena berisi pengukuran sejauh mana dampak *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Kesamaan yang dimiliki teori ini yaitu terletak pada objek penelitian yang ditujukan kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan.

Tabel 2.11
Teori Rujukan: Kinerja Kerja

Tokoh Jurnal	Tokoh Teori	Pengukuran	Teori untuk penelitian selanjutnya
Margahana, dkk (2018)	(Tidak dijelaskan)	(Tidak dijelaskan)	Teori yang akan dipakai pada penelitian selanjutnya yaitu teori:
Sukmayanti dan Sintaasih (2018)	(Tidak dijelaskan)	(Tidak dijelaskan)	

Hanafi, dkk (2018)	(Tidak dijelaskan)	(Tidak dijelaskan)	<i>Job Performance</i> Chiang dan Hsieh (2012) <i>6-items Scale</i> Memilih teori ini karena memiliki item pengukuran yang sesuai dengan penelitian yang akan diteliti.
Wan dan Saidin (2018)	Yu (1996)	(Tidak dijelaskan)	
Astuty dan Udin (2020)	Bratton dan Gold (2017)	8 <i>Indicator Items</i>	
Gemilang dan Riana (2021)	Allen dan Macomber (2020)	8 <i>Indicator Items</i>	
Kurniawan (2022)	Setiobudi (2017)	10 <i>Indicator Items</i>	
Sen dan Basim (2018)	Hodges (2010)	5 <i>Indicator Items</i>	
Imran dan Shahwanaz (2020)	Greene-Shortridge (2008)	16 <i>Indicator Items</i>	
Nguyen dan Ngo (2020)	Campbell, dkk (1990)	7 <i>Indicator Items</i>	
Ngo (2021)	Campbell, dkk (1990)	7 <i>Indicator Items</i>	
Chiang dan Hsieh (2012)	Kim, dkk (2009)	6 <i>Indicator Items</i>	
Sukmayanti dan Sintaasih (2018)	(Tidak dijelaskan)	(Tidak dijelaskan)	
Yanuar, Lego dan Masman (2019)	Borman dan Motowidlo (1997)	<i>Measurement by dimension : Staff conduct, Credibility, Communication, and Access to teller services.</i>	
Artanti, dkk (2016)	Mangkunegara (2015)	<i>4 dimension (Quality of Work, The quantity of work, Reliable, Attitude) with 14 items scale</i>	

Pada penelitian ini, menggunakan teori dari Chiang dan Hsieh di tahun 2012 yang memiliki 6 butir pertanyaan pada variabel eksogen persepsi dukungan organisasi. Teori ini dianggap tepat karena berisi pengukuran sejauh mana dampak *Job Performance* pada karyawan. Kesamaan yang dimiliki teori ini yaitu

terletak pada objek penelitian yang ditujukan kepada karyawan yang ada di dalam perusahaan.

2.2 LANDASAN TEORI

2.2.1 Persepsi Dukungan Organisasi

2.2.1.1 Pengertian Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Indrawiani, dkk (2018) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi yang dirasakan oleh karyawan tentang organisasi dalam menilai kontribusi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan. Karyawan membentuk persepsi umum mengukur seberapa besar organisasi dalam menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Peran yang dilakukan organisasi dalam menghargai peningkatan kerja untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan mampu mengembangkan keyakinan karyawan mengenai seberapa besar dan peran organisasi untuk menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan.

2.2.1.2 Faktor-faktor Persepsi Dukungan Organisasi

Menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) terdapat beberapa faktor yakni :

1. Keadilan

Keadilan biasanya dilakukan dengan bagaimana cara organisasi dapat menentukan distribusi sumber daya dengan baik di antara karyawan.

2. Dukungan Supervisor

Adanya dukungan supervisor bertindak sebagai penanggungjawab organisasi yang bertugas dalam memberikan tanggung jawab yang mampu dalam mengarahkan dan mengevaluasi kinerja.

3. Imbalan Organisasi dan Kondisi Pekerjaan

Di dalam pekerjaan adanya pemberian penghargaan dan kondisi pekerjaan yang dapat dilihat dari beberapa kondisi seperti pengakuan, penghargaan, maupun promosi dari organisasi untuk karyawan, keamanan kerja, otonomi kerja yang jelas, mengelola stres di tempat kerja, memberikan pelatihan yang baik dan dapat diterima oleh karyawan serta melakukan pengukuran organisasi agar karyawan merasa dihargai dan menangani kebutuhan individu karyawan guna dapat memaksimalkan fleksibilitas dalam bekerja

2.2.1.3 Indikator Persepsi Dukungan Organisasi

Terdapat indikator/dimensi persepsi dukungan organisasi. Menurut Allen & Brady (1997) indikator/dimensi dapat dibedakan menjadi tiga antara lain:

1. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan

Persepsi karyawan menjadi positif apabila ide karyawan dapat diterima oleh organisasi. Sedangkan persepsi karyawan menjadi negatif apabila organisasi tidak dapat menerima ide karyawannya.

2. Sikap organisasi terhadap karyawan yang mengalami masalah
Yang akan terjadi apabila organisasi tidak bersedia membantu karyawan yang mengalami masalah, maka karyawan merasa tidak adanya dukungan dari organisasi.
3. Sikap organisasi terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan
Karyawan selalu melihat apakah organisasi mampu memberikan dukungan atau tidak untuk memastikan setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan secara optimal agar tujuan bersama dapat tercapai.

2.2.1.4 Pengukuran Persepsi Dukungan Organisasi

Dalam penelitian Alkerdawy (2014) terdapat 10 item pertanyaan. Penelitian selanjutnya menduplikasi pertanyaan tersebut sesuai objek yang akan diteliti dan dimodifikasi sesuai dimensi dalam penelitian ini, antara lain:

- a. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan
 1. Perusahaan peduli dengan pendapat saya.
 2. Perusahaan menghargai upaya ekstra dari saya.
 3. Perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya.
 4. Perusahaan bangga dengan prestasi saya di tempat kerja.
- b. Sikap terhadap karyawan yang mengalami masalah
 5. Perusahaan menunjukkan perhatian kepada saya.
 6. Bantuan tersedia dari perusahaan jika saya mengalami masalah.
 7. Perusahaan akan memaafkan kesalahan saya.
- c. Sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan
 8. Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya.

9. Perusahaan peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja.

10. Perusahaan menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya.

2.2.2 Modal Psikologis

2.2.2.1 Pengertian Modal Psikologis

Modal Psikologis merupakan sikap dan perilaku yang memiliki peran besar dalam menentukan keberhasilan (Luthans dkk, 2007). Modal Psikologis memiliki empat positif tingkat tinggi seperti kepercayaan diri, optimisme, harapan dan ketahanan. Hal ini merupakan sebuah keadaan yang dapat dilatih dan dimiliki semua orang dalam berbagai situasi positif yang mengarah ke sikap positif dan perilaku kerja.

2.2.2.2 Indikator Modal Psikologis

Terdapat empat dimensi/indikator dalam *psychological capital* menurut Luthans, dkk (2007) yaitu :

1. Percaya Diri

Setiap orang mempunyai sifat percaya diri (*self-efficacy*) dalam menerima serta mampu mengoptimalkan atas keberhasilan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menantang.

2. Optimisme

Setiap orang memiliki keyakinan dalam mengukur kesuksesan saat ini dan di masa depan.

3. Harapan

Setiap orang memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan serta diharapkan mampu mengarahkan tujuan mereka untuk mencapai keberhasilan.

4. Ketahanan

Ketika seseorang mengalami permasalahan dan kesulitan, mereka mampu bertahan dan dapat menghadapi hal tersebut untuk mencapai kesuksesan.

2.2.2.3 Pengukuran Modal Psikologis

Dalam penelitian Nafei (2015) terdapat empat indicator yang berjumlah 24 item pertanyaan. Penelitian selanjutnya menduplikasi pertanyaan tersebut sesuai objek yang akan diteliti, antara lain:

a. Harapan

1. Ketika diri saya memiliki tekanan, saya berpikir untuk keluar dari kesulitan ini.
2. Saya berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan.
3. Saya mempunyai beberapa pilihan dalam menyelesaikan masalah yang saya hadapi.
4. Saya merasa telah mencapai sukses besar dalam karir saya.
5. Saya memiliki banyak pilihan untuk mencapai tujuan saya.
6. Saya telah mencapai sebagian besar tujuan yang saya tekuni.

b. Optimisme

7. Ketika saya tidak yakin hal sesuatu, saya mengharapkan yang terbaik.
8. Saya mudah merasa rileks.
9. Ketika saya merasa kesal dengan pekerjaan, saya menundanya untuk lain waktu.
10. Saya selalu optimis tentang masa depan saya.
11. Saya mengharapkan adanya kejadian untuk mencapai tujuan saya.
12. Saya mengharapkan adanya kejadian yang menyenangkan, daripada kejadian yang tidak menyenangkan.

c. Ketahanan

13. Saya mampu mengendalikan suasana hati saya dengan cepat setelah mengalami kejadian yang tidak menyenangkan.
14. Saya senang berurusan dengan peristiwa baru dan tidak biasa ditemui.
15. Saya biasanya berhasil membentuk kesan positif tentang orang lain.
16. Saya lebih suka mengikuti lebih dari satu pilihan untuk mencapai tujuan.
17. Saya lebih suka pekerjaan yang baru dan menantang.
18. Saya mampu mengatasi perasaan marah yang mungkin saya miliki terhadap orang tertentu.

d. Percaya Diri

19. Saya sangat menikmati kepercayaan diri.

20. Saya sedang dalam *mood* terbaik ketika saya benar-benar berada dalam situasi tantangan.

21. Saya menghadapi banyak masalah dan saya bisa menyelesaikannya.

22. Saya lebih inisiatif untuk menemukan solusi ketika ada yang salah.

23. Saya berpikir kalau saya memiliki kesempatan yang sangat baik untuk mewujudkan tujuan hidup saya.

24. Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan tidak menunggu sampai menit terakhir.

2.2.3 Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

2.2.3.1 Pengertian Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan bentuk perilaku di luar persyaratan pekerjaan formal yang menguntungkan organisasi (Indrawiani dkk, 2018). Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut mampu memberikan kontribusi positif yang signifikan untuk organisasi melalui perilaku di luar deskripsi pekerjaannya. Selain itu, karyawan tetap menjalankan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaan formal.

2.2.3.2 Faktor-faktor Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Faktor-faktor perilaku kewarganegaraan organisasi terdiri dari

a) Faktor Internal, yaitu faktor yang berasal karyawan itu sendiri, meliputi :

1) Kepuasan Kerja

Ketika karyawan merasa puas dengan tanggung jawab pekerjaannya, karyawan akan memiliki implikasi yang lebih baik dalam melakukan tindakan maupun penilaian positif tentang organisasi, selain itu karyawan dapat membantu antar rekan kerja dan karyawan dapat mengukur kinerja pekerjaan dapat melampaui perkiraannya serta kepuasan kerja karyawan dalam pekerjaannya akan patuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

2) Komitmen Organisasi

Menurut Stevens, dkk (dalam Djati, 2008) pemahaman tentang konsep komitmen organisasi dapat dibedakan menjadi dua kategori yakni :

1. Pendekatan Pertukaran

Dalam pendekatan ini akan menghasilkan kesepakatan yang dibentuk organisasi yang ditujukan ke anggota organisasi.

2. Pendekatan Psikologi

Menurut Smith (1993) dalam melakukan pendekatan psikologi terdapat tiga komponen yang berdasarkan

orientasi yaitu melakukan identifikasi tujuan dan nilai-nilai dari organisasi, adanya keterlibatan antar karyawan dalam lingkungan kerja serta terdapat loyalitas dan kesetiaan pada organisasi.

3) Kepribadian

Menurut Organ (1990) kepribadian merupakan perbedaan karakter individu yang berperan penting pada seseorang karyawan sehingga karyawan menunjukkan perilaku suka membantu di luar deskripsi pekerjaannya.

4) Moral

Moral merupakan bentuk tentang perilaku hidup yang baik berdasarkan pandangan hidup yang dilakukan atas kesadaran diri seseorang.

5) Motivasi

Motivasi merupakan kekuatan seseorang yang ditunjukkan dengan adanya energi positif dan semangat dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik berasal dari dalam diri bahkan dari luar seseorang.

b) Faktor Eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar karyawan, meliputi :

1) Budaya Organisasi

Biasanya hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai-nilai yang dapat dipahami, dapat disosialisasikan serta dapat diimplementasikan dalam organisasi.

2) Kepemimpinan Transformasional

Hal ini yang harus dimiliki seorang pemimpin yang mampu mengarahkan kepada bawahannya secara jelas dan tepat untuk pencapaian tujuan organisasi sesuai dengan misi, visi, strategi dan sasaran-sasaran organisasi.

2.2.3.3 Indikator Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Menurut Organ, dkk (1988) terdapat beberapa indikator seperti:

1. Altruisme

Bentuk sikap inisiatif dari seseorang untuk membantu di setiap anggota organisasi dalam menyelesaikan masalah.

2. Kesadaran

Setiap orang memiliki sikap kesadaran dalam melakukan tindakan dalam mengambil keputusan.

3. Sportifitas

Setiap orang memiliki sikap adil dalam menghargai dan memahami situasi yang tidak mendukung.

4. Kehati-hatian

Bentuk sikap inisiatif seseorang untuk saling mengingatkan dan saling memberikan informasi kepada rekan kerja untuk

menghindari apabila terjadi konflik maupun permasalahan dalam pekerjaan.

5. Kebajikan Kewarganegaraan

Bentuk perhatian dan proaktif seseorang ketika turut berperan dalam kegiatan organisasi.

2.2.3.4 Pengukuran Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Dalam penelitian Alkerdawy (2014) terdapat lima indikator OCB yang terdiri dari 28 item pertanyaan. Penelitian selanjutnya menduplikasi pertanyaan tersebut sesuai objek yang akan diteliti. Kemudian diseleksi menjadi 24 item pertanyaan dibagi menjadi :

a. Altruisme

1. Saya memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat di perusahaan.
2. Saya membantu orang lain yang tidak terlibat di dalam perusahaan.
3. Saya bersedia membantu orang lain di perusahaan yang memiliki masalah pekerjaan.
4. Saya membantu orang yang baru di perusahaan meskipun hal itu tidak diperlukan.
5. Saya selalu siap membantu orang lain di sekitar saya yang ada di perusahaan.

b. Kesadaran

6. Saya mencegah terjadinya permasalahan bagi rekan kerja di dalam perusahaan.
 7. Saya mempertimbangkan tindakan saya terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.
 8. Saya sadar bahwa perilaku saya memengaruhi pekerjaan orang lain yang ada di perusahaan.
 9. Saya tidak menyalahgunakan atau melanggar wewenang orang lain di dalam perusahaan.
 10. Saya berusaha tidak menimbulkan masalah bagi rekan kerja di dalam perusahaan.
 11. Saya peka atas tindakan saya terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.
 12. Saya menunjukkan perhatian dan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.
- c. Kebajikan Kewarganegaraan
13. Saya hadir dalam rapat yang tidak perlu, tetapi dianggap penting bagi perusahaan.
 14. Saya hadir dalam kegiatan yang tidak perlu, tetapi dapat membantu citra perusahaan.
 15. Saya mengalami adanya perubahan di dalam perusahaan.
 16. Saya turut menghadiri pelatihan/informasi yang dapat meningkatkan diri saya di perusahaan.
 17. Saya menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam rapat perusahaan.

18. Saya menerima pengumuman terkait informasi di perusahaan.

d. Sportifitas

19. Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal sepele di perusahaan.

20. Saya selalu fokus pada permasalahan, daripada sisi positif di perusahaan.

21. Saya selalu menemukan kesalahan dengan tindakan yang dilakukan perusahaan.

e. Kehati-hatian

22. Saya taat pada peraturan dan regulasi perusahaan bahkan ketika tidak ada rekan kerja yang melihat.

23. Saya merasa adalah salah satu karyawan perusahaan yang paling teliti.

24. Kehadiran saya di tempat kerja berdasarkan norma di perusahaan.

2.2.4 Kinerja Kerja

2.2.4.1 Pengertian Kinerja Kerja

Kinerja merupakan sebuah proses dalam menciptakan lingkungan kerja dengan cara melakukan kemampuan terbaik untuk mencapai tujuan perusahaan (Snell dan Bohlander, 2013). Kinerja merupakan sebuah rangkaian aktivitas yang dibuat untuk memastikan organisasi mempunyai kinerja yang dibutuhkan karyawannya (Mathis dan

Jackson, 2008). di mana seluruh aktivitas pekerja mengeluarkan semua kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaan demi memastikan kelangsungan dan keberlanjutan perusahaan untuk mencapai hasil maksimal sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2.4.2 Faktor-faktor Kinerja Kerja

Menurut Campbell (1990) terdapat delapan faktor dalam kinerja seperti :

1. Kemahiran tugas khusus pekerjaan, merupakan seberapa besar peran seseorang yang mampu memenuhi tugas-tugas yang membentuk persyaratan inti suatu pekerjaan yang dapat membedakan satu pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.
2. Kemahiran tugas non-pekerjaan tertentu, merupakan seberapa besar peran seseorang yang mampu memenuhi tugas-tugas biasa tetapi yang dianggap memiliki kebutuhan dari sebagian besar pekerjaan ataupun semua pekerjaan dalam suatu organisasi.
3. Komunikasi tertulis dan lisan, merupakan seberapa besar kemampuan seseorang yang mampu diutarakan dalam penulisan ataupun dalam berbicara kepada audiens dari berbagai latar belakang yang berbeda.
4. Mendemonstrasikan usaha, merupakan seberapa besar komitmen, kegigihan dan intensitas seseorang dalam melakukan pekerjaannya.
5. Menjaga disiplin pribadi, merupakan seberapa besar seseorang yang mampu menghindari perilaku negatif seperti ketidakhadiran dalam

bekerja, melanggar aturan perusahaan hingga penyalahgunaan alkohol maupun narkoba.

6. Memfasilitasi kinerja tim dan rekan kerja, merupakan seberapa baik peran seseorang dalam mendukung, membantu, dan mengembangkan kemampuan rekan kerja serta bersedia membantu tim dalam pekerjaannya.
7. Supervisi, merupakan seberapa besar nilai seseorang yang mampu memengaruhi bawahan melalui interaksi.
8. Manajemen dan administrasi, merupakan seberapa baik peran seseorang dalam memanfaatkan fungsi manajemen non-pengawasan lainnya seperti menetapkan tujuan organisasi, mampu mengelola orang dan sumber daya, dapat memantau kemajuan, mampu mengendalikan pengeluaran, dan dapat menemukan sumber daya tambahan.

2.2.4.3 Indikator Kinerja Kerja

Dalam penelitian Al-Mahasneh (2015) kinerja kerja terdiri dari beberapa indikator seperti:

1. Disiplin

Dapat diartikan bahwa organisasi melakukan sesuatu hal yang tepat secara konsisten untuk mencapai tujuannya.

2. Kuantitas Kerja

Dapat diartikan bahwa setiap karyawan memiliki perbedaan dalam organisasi mewakili setiap elemen penting yang memiliki pengaruh

besar pada kualitas dan kuantitas tujuan (sasaran) yang ingin dicapai organisasi.

3. Kualitas Kerja

Dapat diartikan seperti organisasi membutuhkan manajemen puncak untuk mengadopsi strategi dan kebijakan untuk mencapai tujuan organisasi dengan gaya (pendekatan) yang sukses.

4. Hubungan antara karyawan dan rekan-rekannya

Hubungan ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja staf. Adanya interaksi dan kerja sama kolektif dalam meningkatkan kinerja staf.

5. Hubungan antara karyawan dan staf level tinggi

Hubungan yang paling penting adalah antara karyawan dengan atasan yang lebih tinggi untuk mengupayakan keberhasilan melalui perbaikan dan pengembangan kinerja personel secara terus menerus. Manajemen puncak memiliki peran dan dampak secara langsung pada kinerja melalui pengembangan kapabilitas karyawan yang akan mendorong karyawan untuk meningkatkan moral mereka dan membiarkan mereka merasakan keadilan.

2.2.4.4 Pengukuran Kinerja

Dalam penelitian Chiang dan Hsieh (2012) terdapat 6 item pertanyaan. Penelitian selanjutnya menduplikasi pertanyaan tersebut sesuai objek yang akan diteliti, antara lain:

1. Saya dapat memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan tertentu.

2. Saya dapat memenuhi standar kinerja dan ekspektasi.
3. Saya merasa puas dengan kinerja saya.
4. Saya melakukan pekerjaan secara efektif.
5. Saya merasa kinerja saya lebih baik daripada rekan kerja lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.
6. Saya merasa menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi.

2.3 HUBUNGAN ANTAR VARIABEL

2.3.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Pada Alkerdawy (2014) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Pada variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Rhoades, dkk (2001) dan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi menggunakan teori dari Podsakoff, dkk (2000).

Pada penelitian Indrawiani, dkk (2018) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Dalam penelitian ini variabel persepsi dukungan organisasi memakai teori dari Eisenberger, dkk (1986) dan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi tidak menyebutkan teori yang digunakan.

Sedangkan di dalam penelitian Jehanzeb (2020) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki peran terhadap OCB. Pada variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Eisenberger,

dkk (1986) dan variabel OCB menggunakan teori dari Podsakof, dkk (1990).

Serta pada penelitian Ansori dan Wulansari (2021) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi tidak memiliki peran signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Pada variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Eisenberger, dkk (2001) dan variabel OCB menggunakan teori dari Lee dan Allen (2002).

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H1: Diduga terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

2.3.2 Pengaruh Modal Psikologis terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Pada penelitian Nafei (2015) menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Dalam penelitian ini variabel modal psikologis menggunakan teori dari Luthans, dkk (2005) dan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi menggunakan teori dari Organ (1988).

Pada penelitian Indrawiani, dkk (2018) menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Dalam penelitian ini variabel modal psikologis dan perilaku kewarganegaraan organisasi tidak menyebutkan teori yang digunakan.

Dan pada penelitian Elsayed, dkk (2019) menyebutkan bahwa adanya pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Dalam penelitian ini variabel modal psikologis menggunakan teori dari Luthans, dkk (2006) dan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi menggunakan teori dari Organ (1990).

Serta pada penelitian Ansori dan Wulandari (2021) menjelaskan bahwa modal psikologis memiliki hubungan signifikan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Dalam penelitian ini modal psikologis menggunakan teori dari Luthans, dkk (2007) dan variabel OCB menggunakan teori dari Lee dan Allen (2002). Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H2: Diduga terdapat pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

2.3.3 Pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi terhadap Kinerja Kerja

Pada penelitian Margahana, dkk (2018) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Pada penelitian ini variabel perilaku kewarganegaraan organisasi menggunakan teori dari Organ (1989) akan tetapi variabel kinerja tidak menyebutkan teori yang digunakan.

Dan ada penelitian Sukmayanti dan Sintaasih (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini tidak menjelaskan

kedua teori yang digunakan dalam variabel perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja.

Serta pada penelitian Waqiah, dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel perilaku kewarganegaraan organisasi tidak menyebutkan teori yang digunakan, tetapi variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Hasibuan (2006).

Sedangkan pada penelitian Hanafi, dkk (2018) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel OCB menggunakan teori dari Borman dan Motowidlo (1993) dan teori dari Podsakoff, dkk (2009) serta variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Mathis dan Jackson (2009) dan Kusnadi (2003).

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H3: Diduga terdapat pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja

2.3.4 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kinerja Kerja

Pada penelitian Wan dan Saidin (2018) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Eisenberger, dkk (1986) dan Ling (2006) serta variabel kinerja menggunakan teori dari Yu (1996).

Selanjutnya, pada penelitian Astuty dan Udin (2020) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Rhoades dan Eisenberger (2014) dan variabel kinerja menggunakan teori dari Braton dan Gold (2017).

Dan pada penelitian Gemilang dan Riana (2021) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian ini variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Eisenberger, dkk (2014) dan variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Allen dan Macomber (2020).

Serta pada penelitian Kurniawan (2022) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Dalam penelitian ini variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Rhoades dan Eisenberger (2002) serta variabel kinerja menggunakan teori dari Waris (2015). Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H4: Diduga terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi dengan kinerja kerja

2.3.5 Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja

Penelitian Sen dan Basim (2018) disebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel modal psikologis menggunakan teori dari Yousef dan Luthans (2007) dan

variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Campbell, dkk (1990) dan teori dari Hodges (2010).

Selanjutnya, pada penelitian Imran dan Syahwanaz (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel modal psikologis menggunakan teori dari Luthans, dkk (2007) dan variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Campbell, dkk (1990) serta teori dari Greene-Shortridge (2008).

Dan pada penelitian Nguyen dan Ngo (2020) menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel modal psikologis menggunakan teori dari Avey, dkk (2009) dan variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Campbell, dkk (1990).

Serta pada penelitian Ngo (2021) menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif terhadap dan kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel modal psikologis menggunakan teori dari Avey, dkk (2009) dan variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Campbell, dkk (1990). Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H5: Diduga terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja

2.3.6 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Kerja dimediasi oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Pada penelitian Chiang dan Hsieh (2012) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berperan sebagai mediasi parsial pada

persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Rhoades, dkk (2001), variabel perilaku kewarganegaraan organisasi menggunakan teori dari Organ, dkk (1988) tetapi pada variabel kinerja kerja teori yang digunakan tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pada penelitian Sukmayanti dan Sintaasih (2018) menyebutkan bahwa adanya pengaruh mediasi parsial perilaku kewarganegaraan organisasi dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Rhoades dan Eisenberger (2002) tetapi variabel perilaku kewarganegaraan organisasi dan variabel kinerja kerja tidak menjelaskan teori yang digunakan.

Serta pada penelitian Yanuar, dkk (2019) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki peran mediasi dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ilmiah ini variabel persepsi dukungan organisasi menggunakan teori dari Rhoades dan Eisenberger (2002) dan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi menggunakan teori dari Organ, dkk (1988) serta variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Borman dan Motowidlo (1997). Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H6: Diduga terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi

2.3.7 Pengaruh Modal Psikologis terhadap Kinerja Kerja dimediasi oleh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi

Pada penelitian Artanti, dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berperan dalam memediasi antara modal psikologis terhadap kinerja kerja. Dalam penelitian ini variabel modal psikologis menggunakan teori dari Luthans, dkk (2007) dan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi menggunakan teori dari Organ (1988) serta variabel kinerja kerja menggunakan teori dari Mangkunegara (2015).

Berdasarkan penelitian yang telah dipaparkan, maka hipotesis yang diajukan yaitu:

H7: Diduga terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi

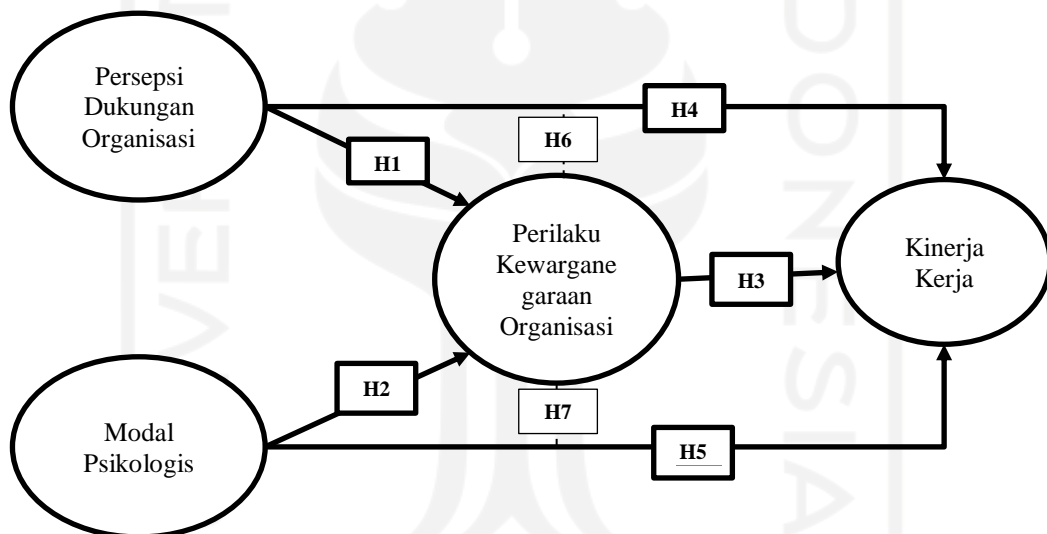
2.4 KERANGKA PEMIKIRAN

Menurut Sekaran dan Bougie (2016) kerangka teoritis mewakili keyakinan peneliti tentang fenomena (atau variabel atau konsep) tertentu terkait satu sama lain (model) dan penjelasan mengapa peneliti yakin bahwa variabel-variabel ini terkait satu sama lain (teori).

Kerangka berpikir ini yang akan menjelaskan hubungan persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan di PT X Yogyakarta:

- a. $X1 \rightarrow Z$: AlKerdway (2014), Indrawiani, dkk (2018), Jehanzeb (2020), Ansori dan Wulansari (2021)
- b. $X2 \rightarrow Z$: Nafei (2015), Indrawiani, dkk (2018), Elsayed, dkk (2019), Ansori dan Wulansari (2021)

- c. $Z \rightarrow Y$: Margahana, dkk (2018), Waqiah, dkk (2021), Sukmayanti dan Sintaasih (2018), Hanafi, dkk (2018)
- d. $X1 \rightarrow Y$: Wan dan Saidin (2018), Astuty dan Udin (2020), Gemilang dan Riana (2021), Kurniawan (2022)
- e. $X2 \rightarrow Y$: Sen dan Basim (2018), Imran dan Syahnaz (2020) Nguyen dan Ngo (2020), Ngo (2021),
- f. $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$: Chiang dan Hsieh (2012), Sukmayanti dan Sintaasih (2018) Yanuar, dkk (2019)
- g. $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$: Artanti, dkk (2016)



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 PENDEKATAN PENELITIAN

Pendekatan penelitian dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena metode ini merupakan salah satu dari tiga metode yang paling sering digunakan dalam sebuah penelitian. Penelitian kuantitatif merupakan alat untuk menguji teori objektif dengan cara memeriksa hubungan antar variabel. Pada gilirannya, variabel-variabel ini dapat diukur secara khas pada instrumen, sehingga data bernomor dapat dianalisis menggunakan prosedur statistik (Creswell, 2009)

Dalam pengambilan data sampel dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner penelitian yang akan diisi oleh karyawan PT X Yogyakarta dengan memiliki kriteria telah bekerja di perusahaan dengan minimal bekerja selama satu tahun. Hal ini ditentukan guna mengantisipasi pengetahuan karyawan. Penelitian dengan metode ini bersifat deduktif yakni membangun penelitian di atas sebuah studi atau sebuah teori tertentu. Metode ini terstruktur dan dengan tata cara yang telah disesuaikan ruang lingkup penelitian dibatasi dengan variabel (Creswell, 2009).

3.2 LOKASI PENELITIAN

Objek penelitian yang dilakukan yakni di perusahaan PT X Yogyakarta. PT X Yogyakarta. Alamat perusahaan : Komplek Grand Cupu Watu 11, 8 Purwomartani, Jalan. Solo Km 12,5 Kalasan Yogya, Cupuwatu I,

Purwomartani, Kecamatan. Kalasan, Kabupaten Sleman, Daerah Istimewa Yogyakarta.

3.3 PROFIL PERUSAHAAN

PT X Yogyakarta didirikan sejak tahun 2005 dan perusahaan ini merupakan salah satu anggota aktif Real Estate Indonesia dengan kurang lebih 17 tahun bergelut di pasar properti Yogyakarta dan sekitarnya. PT X Yogyakarta menjadi salah satu developer terbesar di Yogyakarta dan hampir setiap tahun selalu meluncurkan produk baru maupun pengembangan kawasan, di mana setiap kawasan yang dibangun menjadi satu ikon tersendiri untuk daerah tersebut. Selain itu, PT X Yogyakarta memiliki ciri khas dan keunikan dalam setiap karya, di mana dalam mengonsep sebuah kawasan selalu didasari oleh muatan-muatan filosofi tentang kehidupan yang menjadikan setiap perumahan PT X Yogyakarta menjadi sebuah mahakarya yang adiluhung.

Tentu saja hal tersebut tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang menjalankan. Karena bagi PT X Yogyakarta, sumber daya manusia adalah modal utama. Mayoritas karyawan adalah professional muda yang ahli di bidangnya, berkualitas, berbakat serta berpotensi untuk lebih maju lagi, sehingga dalam pemilihannya harus melalui proses seleksi yang sangat ketat dan ditanamkan komitmen pada kejujuran dalam berproses dan komitmen untuk bekerja dengan baik dan total sejak awal.

3.4 DEFINISI OPERASIONAL DAN INDIKATOR PENELITIAN

3.4.1 Variabel Eksogen (X)

Variabel eksogen memiliki arti yang sama yaitu variabel independen. Menurut Creswell (2009), variabel independen merupakan variabel yang (mungkin) menyebabkan, memengaruhi, atau memengaruhi hasil. Mereka juga disebut variabel dimanipulasi, anteseden, atau prediktor. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel persepsi dukungan organisasi dan modal psikologis.

1 Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Menurut Indrawiani, dkk (2018) persepsi dukungan organisasi merupakan persepsi yang dirasakan oleh karyawan tentang organisasi dalam menilai kontribusi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan karyawan.

Karyawan membentuk persepsi umum mengukur seberapa besar organisasi dalam menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Peran yang dilakukan organisasi dalam menghargai peningkatan kerja untuk memenuhi kebutuhan sosio-emosional dan mampu mengembangkan keyakinan karyawan mengenai seberapa besar dan peran organisasi untuk menghargai kontribusi dan peduli tentang kesejahteraan karyawan. Dalam penelitian Alkerdawy (2014) terdapat 10 item pertanyaan.

Penelitian selanjutnya menduplikasi pertanyaan tersebut sesuai objek yang akan diteliti, antara lain:

- a. Sikap organisasi terhadap ide-ide karyawan
 1. Perusahaan peduli dengan pendapat saya.
 2. Perusahaan menghargai upaya ekstra dari saya.
 3. Perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya.
 4. Perusahaan bangga dengan prestasi saya di tempat kerja.
- b. Sikap terhadap karyawan yang mengalami masalah
 5. Perusahaan menunjukkan perhatian kepada saya.
 6. Bantuan tersedia dari perusahaan jika saya mengalami masalah.
 7. Perusahaan akan memaafkan kesalahan saya.
- c. Sikap terhadap kesejahteraan dan kesehatan karyawan
 8. Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya.
 9. Perusahaan peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja.

10. Perusahaan menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya.

2 Modal Psikologis (X2)

Menurut penelitian Luthans, dkk (2007) Modal Psikologis adalah konstruksi positif tingkat tinggi yang terdiri dari empat segi konstruksi seperti kepercayaan diri, optimisme, harapan, dan ketahanan. Dalam penelitian Nafei (2015) terdapat empat indikator yang berjumlah 24 item pertanyaan.

Penelitian selanjutnya menduplikasi pertanyaan tersebut sesuai objek yang akan diteliti, antara lain:

a) Harapan

1. Ketika diri saya memiliki tekanan, saya berpikir untuk keluar dari kesulitan ini.
2. Saya berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan.
3. Saya mempunyai beberapa pilihan dalam menyelesaikan masalah yang saya hadapi.
4. Saya merasa telah mencapai sukses besar dalam karir saya.
5. Saya memiliki banyak pilihan untuk mencapai tujuan saya.
6. Saya telah mencapai sebagian besar tujuan yang saya tekuni.

b) Optimisme

7. Ketika saya tidak yakin hal sesuatu, saya mengharapkan yang terbaik.

8. Saya mudah merasa rileks.
9. Ketika saya merasa kesal dengan pekerjaan, saya menundanya untuk lain waktu.
10. Saya selalu optimis tentang masa depan saya.
11. Saya mengharapkan adanya kejadian untuk mencapai tujuan saya.
12. Saya mengharapkan adanya kejadian yang menyenangkan, daripada kejadian yang tidak menyenangkan.

c) Kehati-hatian

13. Saya mampu mengendalikan suasana hati saya dengan cepat setelah mengalami kejadian yang tidak menyenangkan.
14. Saya senang berurusan dengan peristiwa baru dan tidak biasa ditemui.
15. Saya biasanya berhasil membentuk kesan positif tentang orang lain.
16. Saya lebih suka mengikuti lebih dari satu pilihan untuk mencapai tujuan.
17. Saya lebih suka pekerjaan yang baru dan menantang.
18. Saya mampu mengatasi perasaan marah yang mungkin saya miliki terhadap orang tertentu.

d) Kepercayaan Diri

19. Saya sangat menikmati kepercayaan diri.

20. Saya sedang dalam *mood* terbaik ketika saya benar-benar berada dalam situasi tantangan.
21. Saya menghadapi banyak masalah dan saya bisa menyelesaikannya.
22. Saya lebih inisiatif untuk menemukan solusi ketika ada yang salah.
23. Saya berpikir kalau saya memiliki kesempatan yang sangat baik untuk mewujudkan tujuan hidup saya.
24. Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan tidak menunggu sampai menit terakhir.

3.4.2 Variabel Mediasi (M)

Menurut Creswell (2009), variabel intervening adalah variabel yang berada di antara variabel independen dan dependen, dan mereka memediasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel intervening adalah variabel perilaku kewarganegaraan organisasi.

1. Perilaku Kewarganegaraan organisasi

Perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan bentuk perilaku di luar persyaratan pekerjaan formal yang menguntungkan organisasi (Indrawiani dkk, 2018). Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut mampu memberikan kontribusi positif yang signifikan untuk organisasi melalui perilaku di luar deskripsi pekerjaannya. Selain itu, karyawan

tetap menjalankan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaan formal.

Dalam penelitian Alkerdawy (2014) terdapat lima indikator OCB yang terdiri dari 28 item pertanyaan. Penelitian selanjutnya menduplikasi pertanyaan tersebut sesuai objek yang akan diteliti. Kemudian diseleksi menjadi 24 item pertanyaan dibagi menjadi :

a) Altruisme

1. Saya memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat di perusahaan.
2. Saya membantu orang lain yang tidak terlibat di dalam perusahaan.
3. Saya bersedia membantu orang lain di perusahaan yang memiliki masalah pekerjaan.
4. Saya membantu orang yang baru di perusahaan meskipun hal itu tidak diperlukan.
5. Saya selalu siap membantu orang lain di sekitar saya yang ada di perusahaan.

b) Kesopanan

6. Saya mencegah terjadinya permasalahan bagi rekan kerja di dalam perusahaan.
7. Saya mempertimbangkan tindakan saya terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.

8. Saya sadar bahwa perilaku saya memengaruhi pekerjaan orang lain yang ada di perusahaan.
9. Saya tidak menyalahgunakan atau melanggar wewenang orang lain di dalam perusahaan.
10. Saya berusaha tidak menimbulkan masalah bagi rekan kerja di dalam perusahaan.
11. Saya peka atas tindakan saya terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.
12. Saya menunjukkan perhatian dan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.

c) Kebajikan Kewarganegaraan

13. Saya menghadiri rapat yang tidak wajib, tetapi dianggap penting bagi perusahaan.
14. Saya menghadiri acara-acara yang tidak diperlukan, tetapi membantu citra perusahaan.
15. Saya terus mengikuti perubahan di perusahaan.
16. Saya menghadiri sesi pelatihan/informasi yang mendorong saya di perusahaan.
17. Saya menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam rapat perusahaan.
18. Saya membaca dan mengikuti pengumuman perusahaan, memo, dan sebagainya.

d) Sportifitas

19. Saya banyak membuang waktu untuk mengeluh tentang hal-hal sepele di perusahaan.
20. Saya selalu fokus pada apa yang salah, daripada sisi positif di perusahaan.
21. Saya selalu menemukan kesalahan dengan apa yang dilakukan perusahaan.

e) Kesadaran

22. Saya mematuhi peraturan dan regulasi perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat.
23. Saya merasa bahwa saya adalah salah satu karyawan perusahaan yang paling teliti.
24. Kehadiran saya di tempat kerja berdasarkan norma di perusahaan.

3.4.3 Variabel Endogen (Y)

Variabel endogen memiliki arti yang sama yaitu variabel dependen. Menurut Creswell (2009) variabel dependen adalah variabel yang bergantung pada variabel independen. Variabel dependen adalah hasil dari pengaruh variabel independen. Nama lain untuk variabel dependen adalah kriteria, hasil, dan variabel efek. Penelitian ini menggunakan variabel kinerja kerja sebagai variabel independen.

1. Kinerja Kerja

Menurut Snell dan Bohlander (2013) Manajemen kinerja adalah proses menciptakan lingkungan kerja di mana orang dapat melakukan kemampuan yang terbaik untuk memenuhi tujuan perusahaan. Manajemen kinerja adalah rangkaian aktivitas yang dirancang untuk memastikan bahwa organisasi mendapatkan kinerja yang dibutuhkan dari karyawannya (Mathis dan Jackson, 2008). Dalam penelitian Chiang dan Hsieh (2012) terdapat 6 item pertanyaan.

Penelitian selanjutnya menduplikasi pertanyaan tersebut sesuai objek yang akan diteliti, antara lain:

1. Saya memenuhi tanggung jawab pekerjaan tertentu.
2. Saya memenuhi standar kinerja dan ekspektasi.
3. Tingkat kinerja saya memuaskan.
4. Saya melakukan pekerjaan secara efektif.
5. Saya merasa kinerja saya lebih baik daripada karyawan lain yang melakukan pekerjaan yang sama.
6. Saya merasa menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi.

3.5 POPULASI DAN SAMPEL

3.5.1 Populasi

Populasi mengacu pada seluruh kelompok orang, peristiwa, atau hal-hal menarik yang ingin diselidiki oleh peneliti. Ini adalah sekelompok

orang, peristiwa, atau hal-hal yang menarik yang peneliti ingin membuat kesimpulan berdasarkan statistik sampel (Sekaran dan Bougie, 2009).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT X Yogyakarta yang berjumlah 50 orang.

3.5.2 Sampel

Menurut menurut Sekaran dan Bougie (2009) sampel merupakan proses dengan cara memilih individu, objek, atau peristiwa yang tepat sebagai perwakilan untuk seluruh populasi yang ada. Sedangkan menurut Sugiyono (2010) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, sampel yang diambil harus benar-benar mewakili populasi. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Non probability Sampling*. Metode *Non probability Sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

3.6 JENIS DATA DAN TEKNIK PENGUMPULAN DATA

3.6.1 Jenis data

a. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (Sugiyono, 2010). Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT X Yogyakarta yang berkaitan dengan identitas responden, serta persepsi responden terhadap variabel yang akan diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau melalui dokumen. Dalam penelitian ini, data sekunder yang dipilih peneliti yaitu profil, sejarah, serta dokumen lain yang terkait dengan penelitian (Sugiyono, 2010).

3.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner sebagai pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2010), kuesioner sebagai teknik pengumpulan data yang cukup efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan oleh responden. Sedangkan menurut Creswell (2009) menyebutkan salah satu teknik untuk menghubungkan variabel, pertanyaan penelitian atau hipotesis, dan item pada instrumen survei sehingga pembaca dapat dengan mudah menentukan bagaimana peneliti akan menggunakan item kuesioner.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik Accidental Sampling. Accidental Sampling adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2010).

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan penyebaran kuesioner penelitian yang terdiri dari indikator-indikator variabel persepsi dukungan organisasi, modal psikologis, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja kerja dengan menggunakan pengukuran skala *likert* yang ditujukan kepada karyawan PT X Yogyakarta. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2010). Setiap pernyataan dan/atau pertanyaan yang diajukan disediakan lima (5) pilihan jawaban dengan skala nilai yang berbeda.

Sangat Tidak setuju	Tidak Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

3.7 METODE ANALISIS DATA

Analisis data merupakan kegiatan yang dilakukan setelah seluruh data dari responden atau sumber lain terkumpul (Sugiyono, 2010). Analisis data merupakan kegiatan untuk mengumpulkan dan mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jumlah responden yang dibutuhkan dalam penelitian.

3.7.1 Analisis Deskriptif

Menurut Ghozali (2015) analisis deskriptif yaitu analisis yang dipakai untuk mendeskripsikan karakteristik penelitian, responden yang diteliti serta data yang dikumpulkan. Setelah itu dilakukan pembahasan secara deskriptif.

3.7.2 Analisis Structural Equation Model (SEM)

Analisis *Structural Equation Model* (SEM) merupakan analisis multivarian yang memungkinkan penggabungan analisis factor dengan analisis path sehingga memungkinkan pengujian antara variabel secara simultan. Tujuan SEM adalah mendapatkan structural model yang sesuai antara data empiris dan teori.

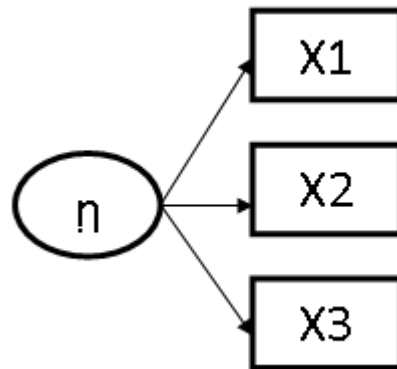
1. Pendekatan *Partial Least Square* (PLS).

Partial Least Square (PLS) merupakan metode analisis yang kuat karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu dan jumlah sampel kecil (Ghozali, 2006). PLS dapat dipergunakan sebagai teknik analisa dengan menggunakan aplikasi *software* SmartPLS Versi 3.0.

Menurut Ghozali (2015) mengatakan bahwa PLS memiliki dua model indikator dalam penggambarannya antara lain:

a. Model Indikator Reflektif

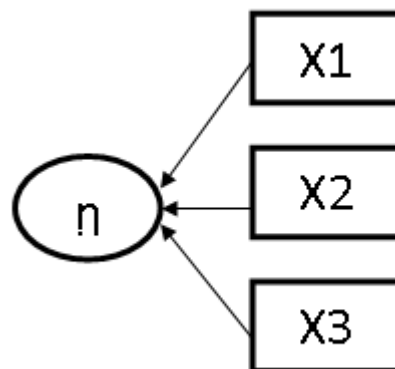
Model indikator reflektif mengasumsikan bahwa kovarian diantara pengukuran model dijelaskan oleh kovarian yang merupakan manifestasi domain konstraknya. Arah indikatornya yaitu dari konstruk ke indikator. Berikut adalah ilustrasi model indikator reflektif :



b. Model Indikator Formatif

Model indikator formatif mengasumsikan bahwa setiap indikatornya mendefinisikan atau menjelaskan karakteristik domain arah konstraknya. Arah indikatornya yaitu dari indikator ke konstruk.

Berikut adalah ilustrasi model indikator formatif :

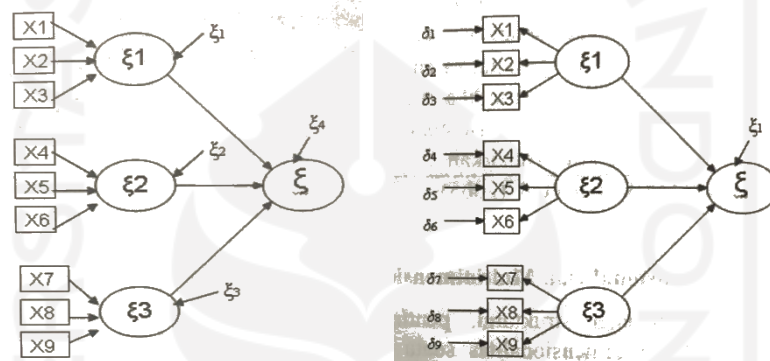


Menurut Ghozali (2015) mengatakan bahwa PLS memiliki dua model konstruk struktural yakni :

a. Konstruk Unidimensional

Konstruk unidimensional adalah konstruk yang dibentuk langsung dari variabel manifestnya dengan arah indikatornya dapat berbentuk

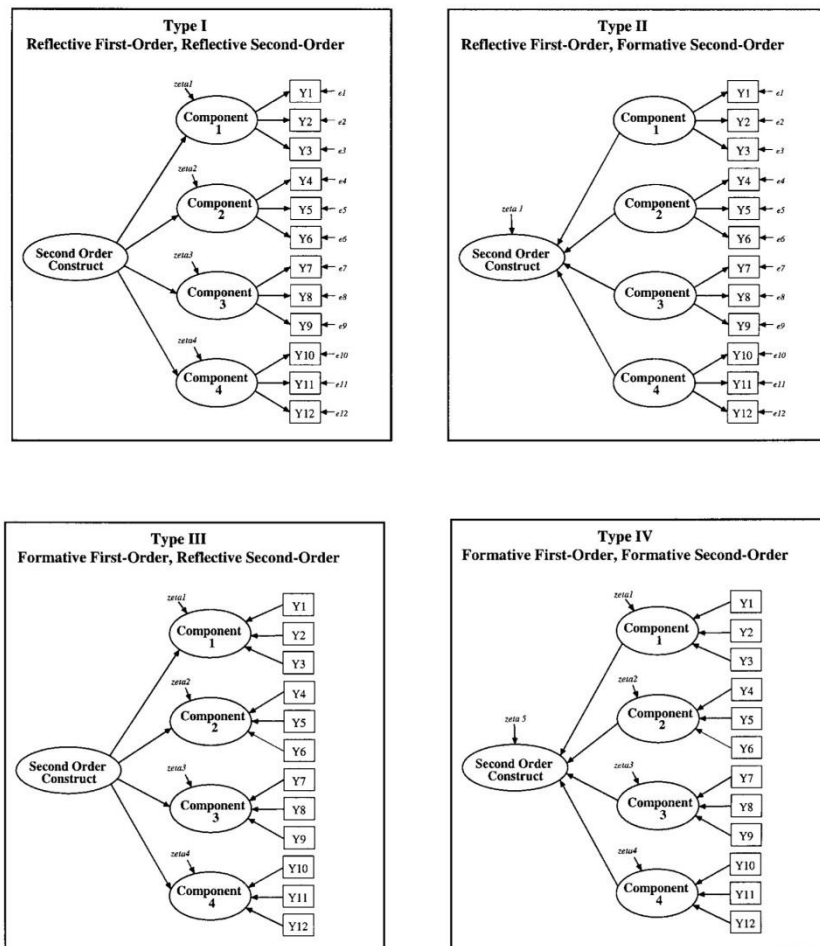
refleksif maupun formatif. Pada model struktur yang menggunakan konstruk unidimensional, analisis faktor konfirmatori untuk menguji validitas konstruk dapat dilakukan langsung melalui *first order construct* yaitu konstruk laten yang direfleksikan oleh indikator indikatornya. Dalam konstruk unidimensional terdapat dua konstruk yaitu konstruk reflektif dan konstruk formatif. Berikut adalah gambar dari kedua hal tersebut :



b. Konstruk Multidimensional

Konstruk multidimensional adalah konstruk yang dibentuk dari konstruk laten dimension yang didalamnya termasuk konstruk unidimensional dengan arah indikatorya dapat berbentuk refleksif maupun formatif. Pada model struktur yang menggunakan konstruk multidimensi, analisis faktor konfirmatori untuk menguji validitas konstruk dilakukan melalui dua tahap, yaitu analisis *first order construct* yaitu konstruk dimensi laten yang direfleksikan atau dibentuk oleh indikator-indikatornya dan analisis *second order construct* yaitu konstruk yang direfleksikan atau dibentuk oleh konstruk laten dimensinya. Konstruk multidimensi dapat dibentuk

menjadi empat tipe yaitu *reflective first order* dan *reflective second order*, *reflective first order* dan *formative second order*, *formative first order* dan *reflective second order*, *formative first order* dan *formative second order*. Berikut gambar dari keempat tipe multidimensional :



3.7.3 EVALUASI MODEL STRUKTURAL

Menurut Hair, dkk (2017) model pengukuran (juga disebut sebagai outer model dalam PLS-SEM) dari konstruksi yang menampilkan hubungan antara konstruksi dan variabel indikator. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan model struktural multidimensional karena terdapat tiga variabel yang memiliki dimensi yakni variabel persepsi dukungan

organisasi memiliki tiga dimensi, variabel modal psikologis memiliki empat dimensi serta variabel perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki lima dimensi.

1. Evaluasi Struktural Outer Model

Dalam analisa model pengukuran (*outer model*) dilakukan dengan cara menspesifikasikan hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Maka dari itu, model pengukuran (*outer model*) menunjukkan setiap indikator yang dapat berhubungan dengan variabel latennya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mengukur uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji validitas

Uji validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dapat dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2010). Hal ini sebagai suatu karakteristik dari ukuran terkait dengan tingkat pengukuran sebuah alat test (kuesioner) dalam mengukur secara benar apa yang diinginkan peneliti untuk diukur.

1) Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* dengan melihat *loading factor* (korelasi antar skor item/skor komponen dengan skor konstruk) indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut yang nilainya > 0,7 dianggap signifikan (Ghozali dan Latan, 2015).

2) *Discriminant validity*

Metode dalam menilai *discriminant validity* dengan cara menguji validitas discriminan dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,7$. Cara lain yang dapat digunakan yaitu dengan membandingkan nilai akar *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari pada nilai korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki nilai *discriminant validity* yang baik (Fornel dan Larcker, 1981 dalam Ghazali dan Latan, 2015).

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2010) uji reliabilitas adalah derajat konsistensi/kejegan data dalam interval waktu tertentu. Dan menurut Hartono (2011) menyebutkan reliabilitas menunjukkan akurasi dan ketepatan suatu alat ukur dalam melakukan pengukuran. Maka uji reliabilitas sebagai suatu karakteristik terkait dengan keakuratan, ketelitian, dan kekonsistensian dalam melakukan pengukuran. Suatu alat disebut reliabel apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek memperoleh hasil yang relatif sama selama aspek yang diukur dalam diri subjek belum berubah.

1) *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan pengukuran yang digunakan untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variabel coefficients* (Husein, 2015). Untuk mengukur reliabilitas

suatu konstruksi dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yakni melihat Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Penggunaan Cronbach's Alpha dalam uji validitas relatif akan menghasilkan nilai yang rendah (under estimate) sehingga disarankan untuk menggunakan Composite Reliability. Standar penilaian yang biasa digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015).

2. Evaluasi Struktural Inner Model

Menurut Husein (2015) *inner model* menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Dalam melakukan analisa *inner model* dapat dievaluasi menggunakan R-Square (R^2) untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji-t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural.

a. R-Square (R^2)

Hasil dari PLS R-Square mempresentasikan jumlah variance dari konstruksi yang dijelaskan pada modelnya. Semakin tinggi nilai R^2 mengartikan semakin baik pula model prediksi dan penelitian yang dibuat. R-square digunakan sebagai alat untuk menilai setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model structural (Ghozali dan Hengky, 2015). Jika nilai R-square berada pada angka 0.75, 0.50 dan 0.25 maka dapat dinyatakan bahwa model yang diajukan kuat, moderat, lemah (Hair *et al.*, dalam Ghozali dan Latan 2015).

b. Q^2 Predictive Relevance

Selain melihat nilai dari *R-square*, evaluasi model PLS dapat juga dilakukan dengan melihat Q^2 untuk mempresentasikan sintesis dari *cross-validation* dan fungsi fitting dengan prediksi dari observed variabel dan estimasi dari parameter konstruk. Q^2 mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model mempunyai predictive relevance, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki nilai *predictive relevance* (Ghozali dan Latan (2015).

3.7.4 Uji Hipotesis

Dalam menilai signifikansi pengaruh antar variabel diperlukan prosedur bootstrapping. Prosedur *bootstrapping* merupakan prosedur yang menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali. Dalam metode resampling bootstrap, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1,65 (significance level= 10%) 1,96 (significance level=5%) dan 2,58 (significance level=1%).

Dalam uji hipotesis, terdapat penelitian untuk menguji efek mediasi. metode ini dikembangkan oleh Baron dan Kenny (1986). Berikut langkah-langkah dalam menganalisis efek mediasi seperti :

1. Variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen dengan nilai t-statistic > 1.96 .
2. Variabel eksogen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel mediasi dengan nilai t-statistic > 1.96 .

3. Variabel mediasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel endogen dengan nilainya t-statistic > 1.96.
4. Setelah tiga tahapan sebelumnya telah dianggap signifikan maka dapat menganalisis efek variabel mediasi hubungan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen. Apabila salah satu tahap terbukti tidak signifikan, maka untuk syarat efek mediasi tidak berlaku atau tidak dapat diukur.

Setelah menganalisis efek mediasi, dilakukan perhitungan nilai Nilai VAF (Variance Accounted For). Teori yang dikembangkan oleh Hair, *et al* (2014) untuk memperdalam seberapa besar peran mediasi dengan menghitung nilai VAF (Variance Accounted For). Berikut untuk menghitung nilai VAF dengan rumus sebagai berikut :

$$VAF = \frac{Indirect}{Total\ Effect}$$

$$VAF = \frac{P_{12} \times P_{23}}{(P_{12} \times P_{23}) + P_{13}}$$

3.7.5 Quality Index

PLS path modelling dapat dilakukan untuk mengidentifikasi kriteria *global optimization* untuk mengetahui *goodness of fit index*. GoF index dikembangkan oleh Tenenhaus, dkk (2004) digunakan untuk mengevaluasi model pengukuran dan model struktural. Selain itu GoF index menyediakan pengukuran sederhana untuk keseluruhan dari prediksi model. Kriteria nilai GoF adalah 0,10 (kecil), 0,25 (medium), 0,36 (besar) (Ghozali dan Latan, 2015). Rumus menghitung GoF sebagai berikut :

$$GoF = \sqrt{\overline{Com} \times \overline{R}^2}$$

Keterangan:

- GoF : Goodnes of Fit
- Com : Average communality Index
- R : Average R-square



BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

4.1 PENGUMPULAN DATA

Dalam penelitian ini populasinya adalah PT X Yogyakarta berjumlah 50 karyawan. Sampai tenggat waktu yang ditentukan, kuesioner penelitian yang diterima kembali kepada peneliti sebanyak 40 kuesioner yang di mana peneliti menerima data secara langsung dari sumbernya dan tanpa pengantara.

4.2 ANALISIS DESKRIPTIF

Pada bagian ini, berisi deskripsi karakteristik responden penelitian yang berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Berikut hasil uji deskriptif responden penelitian :

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Penelitian

Karakteristik	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	77,5%
Perempuan	9	22,5%
Usia		
< 25 Tahun	2	5%
26-35 Tahun	10	25%
36-45 tahun	22	55%
46-55 tahun	6	15%
> 55 tahun	-	-
Pendidikan Terakhir		
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	6	15%
Diploma	5	12,5%
Sarjana	29	72,5%
Pascasarjana	-	-
Doktor	-	-
Masa Bekerja		
< 5 Tahun	9	22,5%
5-15 Tahun	27	67,5%
16-25 Tahun	4	10%
> 25 Tahun	-	-
TOTAL	40	100%

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan jumlah responden yang mengisi kuesioner sebanyak 31 orang atau sebesar 77,5% yang di isi dari golongan berjenis kelamin laki-laki sedangkan 9 orang lainnya dari golongan berjenis kelamin perempuan dengan memiliki nilai persentase sebesar 22,5%. Jika dilihat berdasarkan usia, sebanyak 2 orang atau sebesar 5% yang memiliki usia kurang dari 25 tahun, sebanyak 10 orang atau 25% yang memiliki usia 26-35 tahun, sebanyak 22 orang atau 55% yang memiliki usia 36-45 tahun dan sebanyak 6 orang atau 15% yang memiliki usia 46-55 tahun. Dapat dilihat juga berdasarkan pendidikan terakhir, sebanyak 6 orang atau 15% yang memiliki pendidikan terakhir SMA/SMK, sebanyak 5 orang atau 12% yang memiliki pendidikan terakhir Diploma, dan sebanyak 29 orang atau 72,5% yang memiliki pendidikan terakhir Sarjana. Terakhir, dilihat dari sisi masa kerja sebanyak 9 orang atau 22,5% yang masa kerja selama kurang dari lima tahun, sebanyak 27 orang atau 67,5% yang masa kerja selama 5 sampai 15 tahun dan sebanyak 4 orang 10% yang masa kerja selama 16 sampai 25 tahun.

4.2.1 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah diperoleh, dilakukan analisis untuk mengetahui dari masing-masing variabel berdasarkan nilai kriteria berikut:

Skor penilaian terendah : 1

Skor penilaian tertinggi : 5

$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,80$$

Sehingga diperoleh batasan nilai dari setiap variabel sebagai berikut:

1. 1,00-1,80 = Sangat Buruk
2. 1,81-2,60 = Buruk
3. 2,61-3,40 = Netral
4. 3,41-4,20= Baik
5. 4,21-5,00 = Sangat Baik

4.2.2 Deskripsi Variabel Eksogen

4.2.2.1 Persepsi Dukungan Organisasi (X1)

Uji deskriptif variabel persepsi dukungan organisasi dalam penelitian ini untuk mendefinisikan tinggi atau rendahnya jawaban kuesioner mengenai instrument variabel ini dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3:

Tabel 4.2
Persepsi Dukungan Organisasi (X₁)

Item	PERNYATAAN	Mean	Kriteria
Employee Ideas			
X1.1	Perusahaan peduli dengan pendapat saya.	3,80	Baik
X1.2	Perusahaan menghargai upaya ekstra dari saya.	3,85	Baik
X1.3	Perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya.	3,60	Baik
X1.4	Perusahaan bangga dengan prestasi saya di tempat kerja.	3,97	Baik
Employees Who have Problem			
X1.5	Perusahaan menunjukkan perhatian kepada saya.	3,95	Baik
X1.6	Bantuan tersedia dari perusahaan jika saya mengalami masalah.	3,80	Baik
X1.7	Perusahaan akan memaafkan kesalahan saya.	3,12	Netral
Employee Welfare and Health			

X1.8	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	3,80	Baik
X1.9	Perusahaan peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja.	4,05	Baik
X1.10	Perusahaan menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya.	3,97	Baik
Total		3,79	Baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan data di atas, nilai rata-rata jawaban responden per item tertinggi yaitu item X1.9 dengan nilai 4,05. Rata-rata jawaban responden per item terendah yaitu item X1.7 dengan nilai rata-rata 3,12. Total nilai rata-rata dari keseluruhan item pertanyaan persepsi dukungan organisasi sebesar 3,79, maka hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jumlah jawaban variabel persepsi dukungan organisasi dapat dikatakan baik.

4.2.2.2 Modal Psikologis (X₂)

Uji deskriptif variabel modal psikologis dalam penelitian ini untuk mendefinisikan tinggi atau rendahnya jawaban kuesioner mengenai instrument variabel ini dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.4:

Tabel 4.3
Modal Psikologis (X₂)

Item	PERNYATAAN	Mean	Kriteria
<i>Hope</i>			
X2.1	Ketika diri saya memiliki tekanan, saya berpikir untuk keluar dari kesulitan ini.	4,32	Sangat Baik
X2.2	Saya berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan.	4,35	Sangat Baik
X2.3	Saya mempunyai beberapa pilihan dalam menyelesaikan masalah yang saya hadapi.	4,25	Sangat Baik
X2.4	Saya merasa telah mencapai sukses besar dalam karir saya.	3,10	Netral

X2.5	Saya memiliki banyak pilihan untuk mencapai tujuan saya.	4,12	Baik
X2.6	Saya telah mencapai sebagian besar tujuan yang saya tekuni	3,57	Baik
<i>Optimism</i>			
X2.7	Ketika saya tidak yakin hal sesuatu, saya mengharapkan yang terbaik.	4,17	Baik
X2.8	Saya mudah merasa rileks.	3,92	Baik
X2.9	Ketika saya merasa kesal dengan pekerjaan, saya menundanya untuk lain waktu.	3,57	Baik
X2.10	Saya selalu optimis tentang masa depan saya.	2,80	Netral
X2.11	Saya mengharapkan adanya kejadian untuk mencapai tujuan saya.	4,15	Baik
X2.12	Saya mengharapkan adanya kejadian yang menyenangkan, daripada kejadian yang tidak menyenangkan.	4,02	Baik
<i>Resiliency</i>			
X2.13	Saya mampu mengendalikan suasana hati saya dengan cepat setelah mengalami kejadian yang tidak menyenangkan.	3,80	Baik
X2.14	Saya senang berurusan dengan peristiwa baru dan tidak biasa ditemui.	3,82	Baik
X2.15	Saya biasanya berhasil membentuk kesan positif tentang orang lain.	3,85	Baik
X2.16	Saya lebih suka mengikuti lebih dari satu pilihan untuk mencapai tujuan.	3,80	Baik
X2.17	Saya lebih suka pekerjaan yang baru dan menantang.	3,82	Baik
X2.18	Saya mampu mengatasi perasaan marah yang mungkin saya miliki terhadap orang tertentu.	3,87	Baik
<i>Self-efficacy</i>			
X2.19	Saya sangat menikmati kepercayaan diri.	4,02	Baik
X2.20	Saya sedang dalam <i>mood</i> terbaik ketika saya benar-benar berada dalam situasi tantangan.	3,63	Baik
X2.21	Saya menghadapi banyak masalah dan saya bisa menyelesaikannya.	3,87	Baik
X2.22	Saya lebih inisiatif untuk menemukan solusi ketika ada yang salah.	3,77	Baik
X2.23	Saya berpikir kalau saya memiliki kesempatan yang sangat baik untuk mewujudkan tujuan hidup saya.	4,05	Baik
X2.24	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan tidak menunggu sampai menit terakhir.	3,92	Baik
Total		3,85	Baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan nilai rata-rata jawaban responden per item tertinggi yaitu item X2.2 yang memiliki rata-rata sebesar 4,35. Rata-rata jawaban responden per item terendah yaitu item X2.10 yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,80 Total nilai rata-rata dari keseluruhan item pertanyaan variabel modal psikologis sebesar 3,85, maka dapat menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban variabel modal psikologis dapat dikatakan baik.

4.2.3 Deskripsi Variabel Mediasi

4.2.3.1 Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Z)

Uji deskriptif variabel perilaku kewarganegaraan organisasi dalam penelitian ini untuk mendefinisikan tinggi atau rendahnya jawaban kuesioner mengenai instrument variabel ini dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.5:

Tabel 4.4
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Z)

Item	PERNYATAAN	Mean	Kriteria
<i>Altruism</i>			
Z.1	Saya memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat di perusahaan.	3,57	Baik
Z.2	Saya membantu orang lain yang tidak terlibat di dalam perusahaan.	3,87	Baik
Z.3	Saya bersedia membantu orang lain di perusahaan yang memiliki masalah pekerjaan.	4,02	Baik
Z.4	Saya membantu orang yang baru di perusahaan meskipun hal itu tidak diperlukan.	4,02	Baik
Z.5	Saya selalu siap membantu orang lain di sekitar saya yang ada di perusahaan.	4,07	Baik
<i>Courtesy</i>			
Z.6	Saya mencegah terjadinya permasalahan bagi rekan kerja di dalam perusahaan.	4,20	Baik
Z.7	Saya mempertimbangkan tindakan saya terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.	4,20	Baik

Z.8	Saya sadar bahwa perilaku saya memengaruhi pekerjaan orang lain yang ada di perusahaan.	4,32	Sangat Baik
Z.9	Saya tidak menyalahgunakan atau melanggar wewenang orang lain di dalam perusahaan.	4,35	Sangat Baik
Z.10	Saya berusaha tidak menimbulkan masalah bagi rekan kerja di dalam perusahaan.	4,35	Sangat Baik
Z.11	Saya peka atas tindakan saya terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.	3,97	Baik
Z.12	Saya menunjukkan perhatian dan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.	4,27	Sangat Baik
<i>Civic Virtue</i>			
Z.13	Saya hadir dalam rapat yang tidak perlu, tetapi dianggap penting bagi perusahaan.	3,67	Baik
Z.14	Saya hadir dalam kegiatan yang tidak perlu, tetapi dapat membantu citra perusahaan.	4,12	Baik
Z.15	Saya mengalami adanya perubahan di dalam perusahaan.	3,62	Baik
Z.16	Saya turut menghadiri pelatihan/informasi yang dapat meningkatkan diri saya di perusahaan.	4,07	Baik
Z.17	Saya menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam rapat perusahaan.	3,52	Baik
Z.18	Saya menerima pengumuman terkait informasi di perusahaan.	4,10	Baik
<i>Sportmanship</i>			
Z.19	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal sepele di perusahaan.	2,00	Buruk
Z.20	Saya selalu fokus pada permasalahan, daripada sisi positif di perusahaan.	2,65	Netral
Z.21	Saya selalu menemukan kesalahan dengan tindakan yang dilakukan perusahaan.	2,10	Buruk
<i>Conscientiousness</i>			
Z.22	Saya taat pada peraturan dan regulasi perusahaan bahkan ketika tidak ada rekan kerja yang melihat.	3,15	Netral
Z.23	Saya merasa adalah salah satu karyawan perusahaan yang paling teliti.	3,82	Baik
Z.24	Kehadiran saya di tempat kerja berdasarkan norma di perusahaan	2,85	Netral
Total		3,70	Baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan nilai rata-rata jawaban responden per item tertinggi yaitu item Z.9 dan Z.10 yang memiliki rata-rata sebesar 4,32. Rata-rata jawaban responden per item terendah yaitu item Z.19

yang memiliki nilai rata-rata sebesar 2,00. Total nilai rata-rata dari keseluruhan item pertanyaan variabel perilaku kewarganegaraan organisasi sebesar 3,70, maka dapat menunjukkan bahwa nilai rata-rata dari keseluruhan jawaban variabel perilaku kewarganegaraan organisasi dapat dikatakan baik.

4.2.4 Deskripsi Variabel Endogen

4.2.4.1 *Job performance* (Y)

Uji deskriptif variabel kinerja kerja dalam penelitian ini untuk mendefinisikan tinggi atau rendahnya jawaban kuesioner mengenai instrument variabel ini dan hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.6:

Tabel 4.5
Kinerja Kerja (Y)

Item	PERNYATAAN	Mean	Kriteria
Y.1	Saya dapat memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan tertentu.	3,65	Baik
Y.2	Saya dapat memenuhi standar kinerja dan ekspektasi.	4,00	Baik
Y.3	Saya merasa puas dengan kinerja saya.	3,75	Baik
Y.4	Saya melakukan pekerjaan secara efektif.	3,75	Baik
Y.5	Saya merasa kinerja saya lebih baik daripada rekan kerja lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.	3,02	Netral
Y.6	Saya merasa menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi.	3,80	Baik
Total		3,66	Baik

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban responden per item tertinggi terdapat pada item Y.2 yang memiliki masing-masing nilai rata-rata yang sama yaitu 4,00. Rata-rata jawaban responden per item terendah terdapat pada item Y.5 yang memiliki nilai rata-rata yang sama yaitu 3,02. Total rata-rata keseluruhan item pertanyaan

variabel variabel kinerja kerja sebesar 3,66, maka hal ini menunjukkan bahwa rata-rata jumlah jawaban variabel kinerja kerja dapat dikatakan baik.

4.3 Evaluasi Model Struktural (Outer Model)

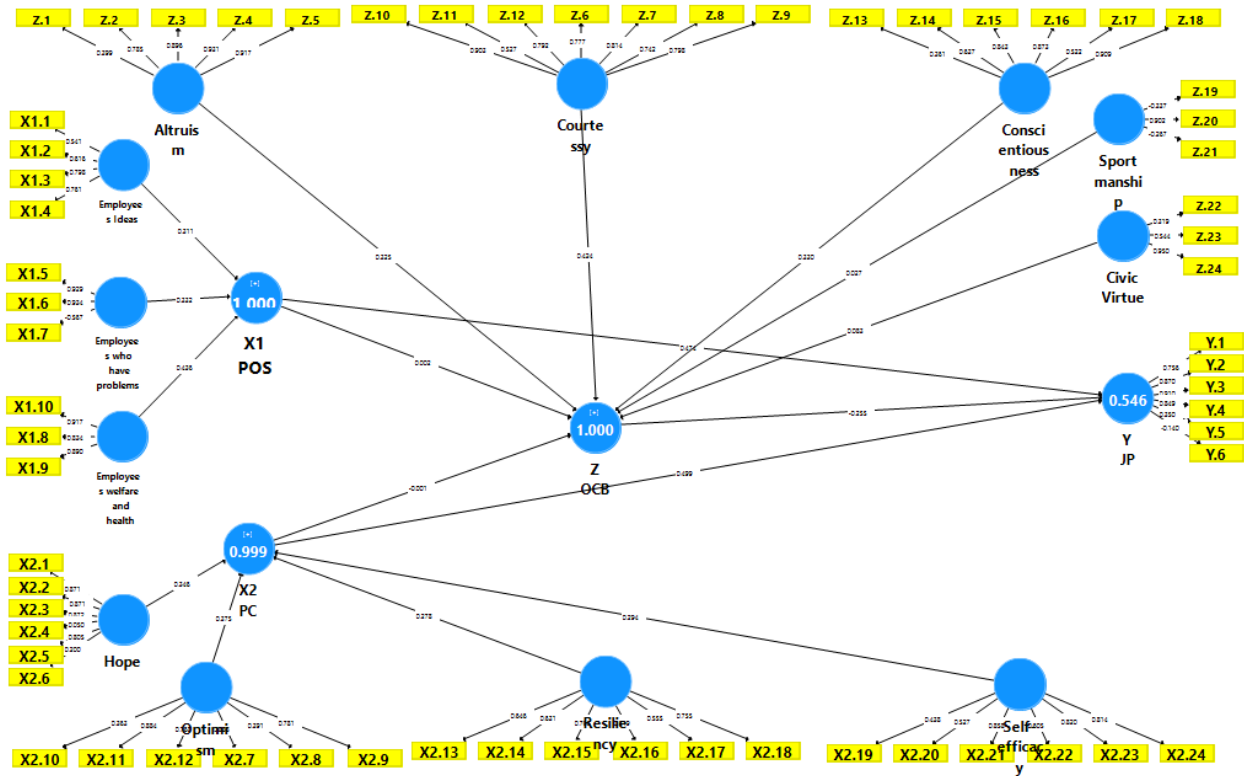
Tujuan dari model pengukuran ini dilakukan untuk menunjukkan hasil uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah konstruksi telah memenuhi syarat untuk dilanjutkan sebagai penelitian atau tidak. Ada dua macam evaluasi yang akan dilakukan pada uji validitas ini yaitu:

4.3.1 Convergent Validity

Pengujian *convergent validity* dengan melihat pada nilai *loading factor*. Indikator-indikator yang mengukur konstruk tersebut yang nilainya > 0,7 dianggap signifikan (Hair et al, 2006 dalam Ghozali dan Latan, 2015).

Berikut adalah hasil dari outer model yang menunjukkan nilai *cross loading* dengan menggunakan alat analisis SmartPLS 3.0.

Gambar 4. 1 Hasil Uji Outer Model



Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Hasil yang ditunjukkan pada gambar 4.1 menunjukkan bahwa item konstruksi persepsi dukungan organisasi memiliki 10 item pengukur, modal psikologis memiliki 24 item pengukuran, perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki 24 item pengukuran, dan kinerja kerja memiliki 6 item pengukuran. Untuk melihat hasil dari uji ini pada setiap item yang ada pada setiap variabelnya dapat dilihat pada tabel 4.8 :

Tabel 4.6
Hasil Uji Outer Loading Variabel Eksogen: Persepsi Dukungan Organisasi

Variabel	Dimensi	Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Persepsi Dukungan Organisasi	Employee Ideas	POS1	0,541	0,7	Tidak Valid
		POS2	0,616	0,7	Tidak Valid
		POS3	0,798	0,7	Valid
		POS4	0,761	0,7	Valid
	Employees Who have Problem	POS5	0,929	0,7	Valid
		POS6	0,934	0,7	Valid
		POS7	-0,567	0,7	Tidak Valid
	Employee Welfare and Health	POS8	0,834	0,7	Valid
		POS9	0,890	0,7	Valid
		POS10	0,917	0,7	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.8 maka dapat dilihat bahwa sebagian besar item yang ada pada variabel *perceived organizational support* telah memiliki nilai di atas 0,7 yang artinya valid. Terdapat 3 item yang tidak valid yaitu item POS 1 yang bernilai 0,541, POS 2 yang bernilai 0,616 dan item POS7 yang bernilai -0,567. Sehingga ketiga item ini harus dikeluarkan lalu dianalisis ulang.

Tabel 4.7
Hasil Uji Outer Loading Variabel Eksogen: Modal Psikologis

Variabel	Dimensi	Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
Modal Psikologis	Harapan	PC1	0,871	0,7	Valid
		PC2	0,871	0,7	Valid
		PC3	0,872	0,7	Valid
		PC4	0,050	0,7	Tidak Valid
		PC5	0,805	0,7	Valid
		PC6	0,200	0,7	Tidak Valid
	Optimisme	PC7	0,888	0,7	Valid
		PC8	0,391	0,7	Tidak Valid
		PC9	0,781	0,7	Valid
		PC10	0,363	0,7	Tidak Valid
		PC11	0,884	0,7	Valid
		PC12	0,768	0,7	Valid
	Ketahanan	PC13	0,646	0,7	Tidak Valid
		PC14	0,631	0,7	Tidak Valid
		PC15	0,766	0,7	Valid

		PC16	0,619	0,7	Tidak Valid
		PC17	0,555	0,7	Tidak Valid
		PC18	0,755	0,7	Valid
	Kepercayaan Diri	PC19	0,438	0,7	Tidak Valid
		PC20	0,527	0,7	Tidak Valid
		PC21	0,858	0,7	Valid
		PC22	0,605	0,7	Tidak Valid
		PC23	0,820	0,7	Valid
		PC24	0,814	0,7	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.9 maka dapat dilihat bahwa sebagian besar item yang ada pada variabel *psychological capital* telah memiliki nilai di atas 0,7 yang artinya valid. Terdapat item yang tidak valid yaitu sebanyak 11 item, yakni pada item dengan kode PC4 dengan nominal nilai 0,050, pada item dengan kode PC6 dengan nominal nilai 0,200, pada item dengan kode PC8 dengan nominal nilai 0,391, pada item dengan kode PC10 dengan nominal nilai 0,363, pada item dengan kode PC13 dengan nominal nilai 0,646, pada item dengan kode PC14 dengan nominal nilai 0,631, pada item dengan kode PC16 dengan nominal nilai 0,619, pada item dengan kode PC17 dengan nominal nilai 0,555, pada item dengan kode PC19 dengan nominal nilai 0,438, pada item dengan kode PC20 dengan nominal nilai 0,527 dan pada item dengan kode PC22 dengan nominal nilai 0,605. Sehingga sebelas item ini harus dikeluarkan lalu dianalisis ulang.

Tabel 4.8
Hasil Uji Outer Loading Variabel Mediasi *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Dimensi	Kode	Nilai loading	Kriteria	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	Altruism	OCB1	0,399	0,7	Tidak Valid
		OCB2	0,785	0,7	Valid
		OCB3	0,896	0,7	Valid
		OCB4	0,931	0,7	Valid

		OCB5	0,917	0,7	Valid
	<i>courtesy</i>	OCB6	0,777	0,7	Valid
		OCB7	0,814	0,7	Valid
		OCB8	0,742	0,7	Valid
		OCB9	0,798	0,7	Valid
		OCB10	0,903	0,7	Valid
		OCB11	0,527	0,7	Tidak Valid
		OCB12	0,792	0,7	Valid
	<i>Civic Virtue</i>	OCB13	0,361	0,7	Tidak Valid
		OCB14	0,637	0,7	Tidak Valid
		OCB15	0,843	0,7	Valid
		OCB16	0,873	0,7	Valid
		OCB17	0,522	0,7	Tidak Valid
		OCB18	0,909	0,7	Valid
	<i>Sportmanship</i>	OCB19	-0,337	0,7	Tidak Valid
		OCB20	0,902	0,7	Valid
		OCB21	-0,267	0,7	Tidak Valid
	<i>Conscientiousness</i>	OCB22	0,319	0,7	Tidak Valid
		OCB23	0,544	0,7	Tidak Valid
		OCB24	0,950	0,7	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.10 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel *organizational citizenship behavior* telah memiliki nilai di atas 0,7 yang artinya valid. Terdapat item yang tidak valid yaitu sebanyak 9 item, yakni pada item dengan kode OCB1 dengan nilai 0,399, pada item dengan kode OCB11 dengan nilai 0,527, pada item dengan kode OCB13 dengan nilai 0,361, pada item dengan kode OCB14 dengan nilai 0,637, pada item dengan kode OCB17 dengan nilai 0,522, pada item dengan kode OCB19 dengan nilai -0,337, pada item dengan kode OCB21 dengan nilai -0,267, pada item dengan kode OCB22 dengan nilai 0,319 dan pada item dengan kode OCB23 dengan nilai 0,544. Sehingga sembilan item ini harus dikeluarkan lalu dianalisis ulang.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Outer Loading Variabel Endogen Job Performance

Variabel	Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
<i>Job Performance</i>	JP1	0,756	0,7	Valid
	JP2	0,870	0,7	Valid
	JP3	0,910	0,7	Valid
	JP4	0,849	0,7	Valid
	JP5	0,350	0,7	Tidak Valid
	JP6	-0,140	0,7	Tidak Valid

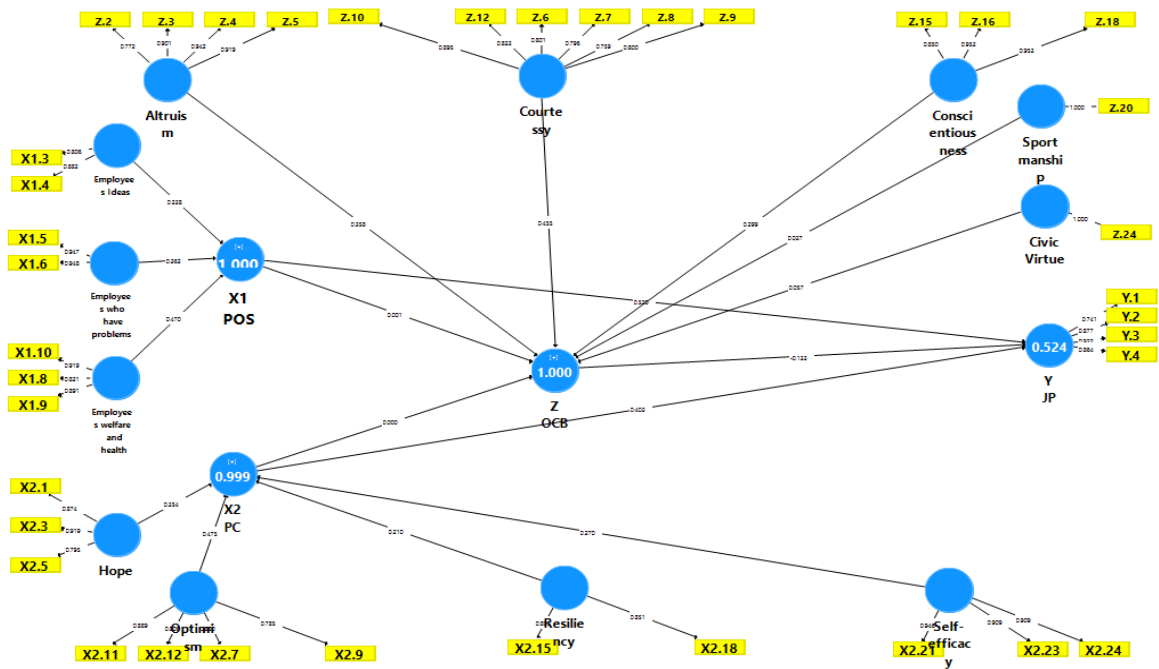
Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.15 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel endogen berupa *job performance* telah memiliki nilai di atas 0,7 yang artinya valid. Terdapat 2 item yang tidak valid yakni pada item dengan kode JP5 dengan nilai 0,350 dan pada item dengan kode JP6 dengan nilai -0,140. Sehingga kedua item ini harus dikeluarkan lalu dianalisis ulang.

Berdasarkan nilai *loading* yang ada pada tabel di atas masih terdapat beberapa konstruksi item yang belum memenuhi standar untuk dapat dinyatakan valid atau standar *convergent validity* dikarenakan item tersebut tidak memiliki nilai di atas 0,7. Untuk itu dilakukan pelanjutan analisa sampai dinyatakan semua item yang dipakai memiliki nilai yang valid atau di atas 0.7 dengan tidak mengikutkan item yang sebelumnya telah dinyatakan sebagai item yang tidak memiliki validitas.

Kemudian hasil yang didapatkan setelah melakukan pengujian ulang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut ini:

Gambar 4. 2 Hasil Uji Outer Model (Lanjutan)



Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Tabel 4. 10 Hasil Uji Outer Loading Variabel Eksogen *Perceived Organizational Support* (Lanjutan)

Variabel		Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support</i>	Employee Ideas	POS3	0,806	0,7	Valid
		POS4	0,882	0,7	Valid
	Employees Who have Problem	POS5	0,947	0,7	Valid
		POS6	0,948	0,7	Valid
	Employee Welfare and Health	POS8	0,831	0,7	Valid
		POS10	0,919	0,7	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.12 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel eksogen berupa *perceived organizational support* telah memiliki nilai di atas 0,7 yang artinya valid.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Outer Loading Variabel Eksogen *Psychological Capital* (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
<i>Psychological Capital</i>	<i>Hope</i>	PC1	0,874	0,7	Valid
		PC2	0,919	0,7	Valid
		PC3	0,795	0,7	Valid
		PC5	0,880	0,7	Valid
	<i>Optimism</i>	PC7	0,785	0,7	Valid
		PC9	0,919	0,7	Valid
		PC11	0,889	0,7	Valid
		PC12	0,806	0,7	Valid
	<i>Resiliency</i>	PC15	0,895	0,7	Valid
		PC18	0,851	0,7	Valid
	<i>Self-efficacy</i>	PC21	0,946	0,7	Valid
		PC23	0,909	0,7	Valid
PC24		0,909	0,7	Valid	

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.13 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel eksogen berupa *psychological capital* telah memiliki nilai di atas 0,7 yang artinya valid.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Outer Loading Variabel Mediasi *Organizational Citizenship Behavior* (Lanjutan)

Variabel	Dimensi	Kode	Nilai loading	Kriteria	Keterangan
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i>	OCB2	0,772	0,7	Valid
		OCB3	0,901	0,7	Valid
		OCB4	0,942	0,7	Valid
		OCB5	0,919	0,7	Valid
	<i>courtesy</i>	OCB6	0,801	0,7	Valid
		OCB7	0,796	0,7	Valid
		OCB8	0,759	0,7	Valid
		OCB9	0,800	0,7	Valid
		OCB10	0,895	0,7	Valid
		OCB12	0,823	0,7	Valid
	<i>Civic Virtue</i>	OCB15	0,850	0,7	Valid
		OCB16	0,953	0,7	Valid
		OCB18	0,953	0,7	Valid
	<i>Sportmanship</i>	OCB20	1,000	0,7	Valid
	<i>Conscientiousness</i>	OCB24	1,000	0,7	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.14 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel mediasi berupa *organizational citizenship behavior* telah memiliki nilai di atas 0,7 yang artinya valid.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Outer Loading Variabel Endogen *Job Performance* (Lanjutan)

Variabel	Kode	Nilai Loading	Kriteria	Keterangan
<i>Job Performance</i>	JP1	0,741	0,7	Valid
	JP2	0,877	0,7	Valid
	JP3	0,922	0,7	Valid
	JP4	0,864	0,7	Valid

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Jika dilihat dari hasil analisa *outer loading* yang ada pada tabel 4.14 maka dapat dilihat bahwa semua item yang ada pada variabel endogen berupa *job performance* telah memiliki nilai di atas 0,7 yang artinya valid.

Berdasarkan dengan hasil analisa di atas maka nilai loading yang dihasilkan dapat disimpulkan bahwa pada tahap pengujian ini semua item pada setiap variabel sudah valid dengan memenuhi standar *convergent validity* atau dengan memiliki nilai loading di atas 0,7.

4.3.2 Discriminant Validity

Salah satu pengukuran validitas konstruk adalah *discriminant validity*. Validitas diskriminan bertujuan menguji suatu konstruk secara tepat dengan mengukur konstruk yang diukur, bukan konstruk yang lain. Suatu konstruk dikatakan valid yakni dengan membandingkan nilai akar dari AVE (Fornell-Larcker Criterion) dengan nilai korelasi antar variabel laten. Nilai akar AVE harus lebih besar dari korelasi antar variabel laten. Untuk menilai validitas

diskriminan adalah dengan *Fornell Larcker Criterion*, yang membandingkan nilai akar kuadrat dari *Average Variance Extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka model tersebut dikatakan memiliki nilai validitas diskriminan yang baik (Fornell dan Larker, 1981 dalam Ghazali dan Latan, 2015). Nilai *Fornell-Larcker Criterion* berdasarkan hasil dalam *Partial Least Square (PLS)* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.14
Discriminant Validity

Variabel	<i>Fornell-Larcker Criterion</i>				Keterangan
	X1 POS	X2 PC	Y JP	Z OCB	
X1 POS	0,830*				Valid Diskriminan
X2 PC	0,361	0,648*			Valid Diskriminan
Y JP	0,644	0,513	0,854*		Valid Diskriminan
Z OCB	0,167	0,498	0,155	0,704*	Valid Diskriminan

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan Tabel 4.16, nilai *Fornell-Lacker Criterion* pada masing-masing item memiliki nilai paling besar saat dihubungkan dengan konstruk endogennya dibandingkan dengan ketika dihubungkan dengan konstruk endogen lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator telah tepat untuk menjelaskan konstruk endogen masing-masing dan membuktikan bahwa discriminant validity seluruh item adalah valid.

4.3.3 Composite Reliability

Salah satu pengukuran reliabilitas konstruk adalah *composite reliability*. Alat yang digunakan untuk menilai hal tersebut adalah *composite reliability* dan *cronbach's alpha*. Nilai *composite reliability* 0,6 – 0,7 dianggap memiliki

reliabilitas yang baik (Hair dkk., 2017), dan nilai *cronbach's alpha* yang diharapkan adalah di atas 0,7 (Ghozali dan Latan, 2015). Berikut disajikan hasil dari nilai *composite reliability* pada tabel 4.18 :

Tabel 4. 15
Composite Reliability

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0,922	0,939	Reliabel
<i>Psychological Capital (PC)</i>	0,877	0,899	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,923	0,935	Reliabel
<i>Job Performance (JP)</i>	0,873	0,914	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan table 4.18, hasil analisis menunjukkan *composite reliability* pada masing-masing indikator menunjukkan angka di atas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator variabel dinyatakan reliabel.

4.4 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Inner model menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory* (Husein, 2015). Analisa *inner model* ini dapat dievaluasi menggunakan *R-Square* (R^2), *predictive relevance*, *quality index* dan *bootstrapping*.

4.4.1 R-Square (R^2)

Hasil dari PLS *R-Square* mempresentasikan jumlah varian dari konstruksi yang dijelaskan pada modelnya (Ghozali dan Latan, 2015). Semakin tinggi nilai R^2 mengartikan semakin baik pula model prediksi dan

penelitian yang dibuat. *R-square* digunakan sebagai alat untuk menilai setiap variabel endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Jika nilai *R-square* berada pada angka 0.75, 0.50 dan 0.25 maka dapat dinyatakan bahwa model yang diajukan kuat, moderat, lemah (Hair dkk, dalam Ghozali dan Latan 2015). Hasil dari analisis *R-square* dapat dilihat pada tabel 4.20:

Tabel 4.16
Hasil Analisis *R-Square*

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Kriteria
<i>Perceived Organizational Support</i>	1,000	1,000	Kuat
<i>Psychological Capital</i>	0,999	0,999	Kuat
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,524	0,485	Moderat
<i>Job Performance</i>	1,000	1,000	Kuat

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.20 disimpulkan bahwa variabel *perceived organizational support* memperoleh nilai *R-square* sebesar 1,000 yang berarti variabel ini mengindikasikan pengaruhnya sebesar 100%.

Selanjutnya pada variabel *psychological capital* terdapat nilai sebesar 0,999 yang berarti *perceived organizational support* mengindikasikan pengaruhnya terhadap *psychological capital* sebesar 99,9% sisanya yaitu sebesar 0,001 atau sebesar 0,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Kemudian pada variabel *organizational citizenship behavior* memperoleh nilai sebesar 0,524 yang berarti bahwa variabel *perceived organizational support* dan *psychological capital* terhadap variabel *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh sebesar 52,4% dan sisanya sebesar 0,476 atau sebesar 47,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Dan pada variabel *job performance* memiliki nilai sebesar 1,000 yang berarti memiliki nilai sebesar 100% yang dipengaruhi oleh variabel *perceived organizational support*, *psychological capital* dan *organizational citizenship behavior* pada penelitian ini.

4.4.2 Q^2 predictive relevance

Q^2 *predictive relevance* digunakan untuk mempresentasikan sintesis dari validasi dan fungsi fitting dengan prediksi dari variabel manifest dan estimasi dari parameter konstruk. Nilai Q^2 *predictive relevance* 0,002, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat, kuat. Nilai $Q^2 > 0$ menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan $Q^2 < 0$ menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali dan Latan, 2015). Nilai Q^2 dapat dilihat pada table 4.21 :

Tabel 4.17
Q² predictive relevance

Variabel	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$	Kriteria
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,651	Kuat
<i>Psychological Capital</i>	0,391	Kuat
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,351	Kuat
<i>Job Performance</i>	0,456	Kuat

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

4.4.3 Quality Index

Quality index yang dilakukan yaitu menggunakan metode *goodness of fit* (GoF) dengan tujuan untuk mengukur dan mengevaluasi model struktural. Nilai Gof dapat dilihat pada tabel 4.22

Tabel 4.18
Goodness of Fit (GoF)

Item	R-Square	Communality
<i>Perceived Organizational Support</i>	1,000	0,624
<i>Psychological Capital</i>	0,999	0,240
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,524	0,429
<i>Job Performance</i>	1,000	0,381
Mean	0,880	0,418

Nilai GoF dihitung dengan akar kuadrat nilai average communality index dan average R-squares. Nilai GoF sebesar 0,10, 0,25, dan 0,36 dengan memiliki kriteria kecil, sedang, besar (Tanenhaus et al ,2004 dalam Ghozali dan Latan, 2015).

$$GoF = \sqrt{Com \times \bar{R}^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,418 \times 0,880}$$

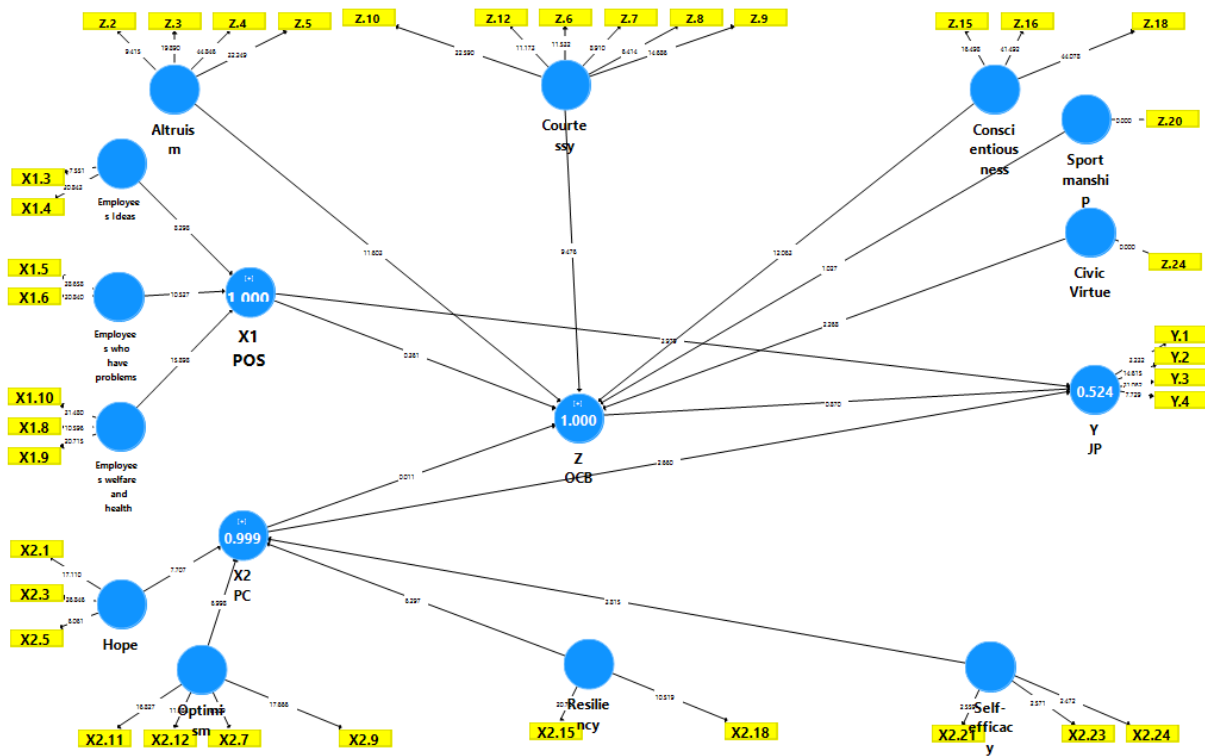
$$GoF = 0,606$$

Berdasarkan tabel dan rumus di atas, maka nilai *Goodness of Fit* sebesar 0,606. Dengan demikian, nilai model termasuk kriteria *Large*.

4.4.4 Uji Hipotesis (Bootstrapping)

Uji ini sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah pada suatu penelitian. Pengujian terhadap hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah mengetahui sejauh mana variabel satu berpengaruh terhadap variabel lainnya. Uji hipotesis menggunakan seluruh sampel asli untuk melakukan resampling kembali.

Gambar 4. 3 Hasil Bootstrapping



Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Untuk melihat apakah suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak, dapat dilakukan dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk t-statistik dan p-values. Dalam metode resampling bootsrap pada penelitian ini, nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) sebesar 1,96 dengan significance level=5% (Ghozali dan Latan, 2015). Kriteria hipotesis dapat dikatakan diterima harus nilai t-statistic >1,96 dan nilai *p-value* harus <0,05.

Hasil t-statistik dapat dilihat pada tabel 4.23 :

Tabel 4. 19
Hasil uji bootstrapping

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	Persepsi Dukungan Organisasi → Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	0,001	0,002	0,004	0,361	0,719	Ditolak
H2	Modal Psikologis → Perilaku Kewarganegaraan Organisasi	0,000	0,002	0,006	0,011	0,991	Ditolak
H3	Perilaku Kewarganegaraan Organisasi → Kinerja Kerja	-0,133	-0,090	0,153	0,870	0,388	Ditolak
H4	Persepsi Dukungan Organisasi → Kinerja Kerja	0,520	0,488	0,131	3,979	0,000*	Diterima
H5	Modal Psikologis → Kinerja Kerja	0,403	0,410	0,151	2,660	0,010*	Diterima
H6	Persepsi Dukungan Organisasi → Perilaku Kewarganegaraan Organisasi → Kinerja Kerja	0,000	0,000	0,001	0,304	0,762	Ditolak
H7	Modal Psikologis → Perilaku Kewarganegaraan Organisasi → Kinerja Kerja	0,000	0,000	0,000	0,314	0,755	Ditolak

(*signifikan= $P\text{-Value} < 0.05$ dan $t\text{-statistic} > 1,96$)

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

4.5 PEMBAHASAN

4.5.1 Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Perilaku

Kewarganegaraan Organisasi

Hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan nilai $t\text{-statistic}$ sebesar $0,361 < 1,96$ dan nilai $P\text{-Value}$ menunjukkan nilai $0,719 > 0,05$ yang berarti pada

persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jehanzeb (2020) yang menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan OCB. Serta mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ansori dan Wulansari (2021) yang menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki hubungan yang tidak signifikan dengan OCB. Bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawiani, dkk (2018) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap OCB. serta bertentangan dengan penelitian Alkerdawy (2014) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki peran positif dan signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Adapun penelitian ini memiliki persamaan dengan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, antara lain adanya hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi serta metode penelitian yang digunakan yaitu kuantitatif.

POS telah menjadi faktor penting yang memengaruhi pembentukan sikap dan perilaku karyawan. Dalam hal ini POS yang positif memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik, yang ditunjukkan dengan membantu organisasi mencapai tujuan dan sasarannya, serta mengarahkan karyawan untuk memiliki *mood* dan psikologis yang positif. POS ini mengacu pada seberapa besar organisasi menghargai berbagai kontribusi mereka dan sejauh mana organisasi peduli dengan kebutuhan sosioemosional mereka (Ansori dan Wulansari, 2021).

Dalam *Social Exchange Theory* (SET), semua interaksi antara manusia bergantung pada skema memberi dan menerima. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi telah memberikan dukungan lebih, maka mereka akan memberikan pengembalian kepada perusahaan. Salah satunya dengan menunjukkan perilaku diskresi di tempat kerja dan bersedia bekerja untuk organisasi, meskipun itu di luar tugas dan kewajibannya (Ansori dan Wulansari, 2021).

Temuan hasil penelitian ini bahwa persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif secara langsung terhadap OCB. Meskipun karyawan dukungan organisasi masih mengalami kurangnya keterlibatan dalam kegiatan yang berada di luar batas-batas peran pekerjaan formal. Ini bisa lebih menonjol dalam kasus jarak kekuasaan yang tinggi di mana struktur formal lebih bernilai daripada pengaturan informal (Jehanzeb, 2020). Oleh karena itu, meskipun semakin tinggi dukungan yang diberikan organisasi, baik dukungan finansial maupun sosial emosional, belum tentu mampu meningkatkan OCB (Ansori dan Wulansari, 2021). Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan perusahaan lebih berfokus pada struktur formal yang dimana tugas dan tanggungjawabnya sesuai dengan deskripsi pekerjaannya pada posisi jabatan yang diemban karyawan itu sendiri. Indikasi lainnya bahwa perilaku organisasi dalam menghargai berbagai kontribusi dan peduli terhadap kebutuhan sosioemosional, tetapi tidak mampu memengaruhi bentuk kontribusi positif karyawan bagi organisasi melalui perilaku di luar deskripsi pekerjaannya. Dengan demikian, persepsi dukungan organisasi tidak cukup kuat dalam menggerakkan karyawan untuk menunjukkan hal tersebut di tempat kerja dan bersedia bekerja untuk organisasi, meskipun itu di luar tugas dan kewajibannya.

4.5.2 Pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi

Hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan nilai *t-statistic* sebesar 0,011 < 1,96 dan nilai *P-Value* menunjukkan nilai 0,991 > 0,05 yang berarti pada variabel modal psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Artinya kenaikan atau penurunan PC tidak berpengaruh terhadap kenaikan ataupun penurunan OCB.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Indrawiani, dkk (2018) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Selanjutnya bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nafei (2015) menyebutkan bahwa terdapat hasil positif pada modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Dan penelitian yang dilakukan oleh Elsayed, dkk (2019) menyebutkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Serta penelitian yang dilakukan oleh Ansori dan Wulansari (2021) yang menyebutkan menjelaskan bahwa modal psikologis memiliki hubungan signifikan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Adapun penelitian ini memiliki persamaan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, antara lain adanya variabel modal psikologis terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi serta metode penelitian yang digunakan, yaitu kuantitatif.

Modal psikologis merupakan faktor krusial bagi organisasi dalam menjalankan berbagai kegiatan operasionalnya, baik modal ekonomi maupun

sosial (Ansori dan Wulansari, 2021). Modal Psikologis sendiri terdiri atas empat sumber daya pribadi, dan memberikan bantuan dalam penilaian positif dari situasi yang mengarah ke sikap positif dan perilaku kerja (Shaheen, 2016). Karyawan dengan pemikiran yang luas akan lebih berpotensi untuk terlibat dalam berbagai perilaku extra-role. Ketika karyawan dengan modal psikologis positif puas dengan pekerjaan mereka, maka mereka akan secara aktif membantu rekan kerja atau atasan mereka dan menunjukkan integritas kepada organisasi (Ansori dan Wulansari, 2021).

Akan tetapi, hasil penelitian ini menunjukkan variable modal psikologis tidak memiliki pengaruh langsung secara signifikan dan positif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Untuk memperdalam pemahaman akan hasil ini maka dilakukan proses wawancara, dalam wawancara tersebut ditemukan bukti yang memperkuat hasil ini yakni:

“kalau semisal bekerja diluar job deskripsi saya jika memang saya mampu dan jika saya dibutuhkan saya siap melaksanakan tugas dari kantor karena mau tidak mau saya harus menuruti utusan atasan saya. Akan tetapi disini saya juga memperhitungkan waktu dan juga pekerjaan saya terlebih dahulu. Jadi saya mempertimbangkan pekerjaan saya terlebih dahulu untuk selesai selain itu jika saya memang dibutuhkan untuk pekerjaan lain saya siap menjalankan. Karena saya disini sebagai staf pajak nah staf pajak berkaitan dengan pihak luar yang dimana ada deadline per tanggalnya. Jika saya terlambat dari deadline tanggal itu perusahaan yang akan dikenai denda dari pihak pajaknya. Jadi saya lebih mengutamakan pekerjaan saya... selama ini pekerjaan saya alhamdulillah sesuai dengan deadline karena saya bertanggung jawab kalau didenda ya saya juga didenda jadi saya juga kena dan dendanya juga tidak sedikit. Dan selama ini, perusahaan sini untuk mengerjakan pekerjaan diluar job desk dari saya itu juga memang jarang karena masing-masing setiap orang sudah punya jobdesknya masing-masing.” (Narasumber A, 1 November 2022, jam 11.06 WIB)

“kalau itu kita ada job desk nya sendiri-sendiri, ada target sendiri-sendiri. Kita tidak bisa membantu jadi itu targetnya secara personal bukan secara tim. Walaupun secara tim pun targetnya tetap masing-masing jadi tidak bisa saling membantu. Kan ada progres desain dan ada tenaga kerja. Apabila belum acc desain maka belum bisa dimulai untuk mengerjakan.

Maka saya melakukan pekerjaan secepatnya agar bisa dikerjakan yang mengerjakan pekerjaan selanjutnya” (Narasumber B, 1 November 2022, jam 11.24 WIB)

“Kalau untuk bekerja diluar jobdesk ya sesuai dengan kemampuan saya bisa ya saya lakukan dan ternyata tidak ya tidak mas. Disini juga punya divisi yang banyak jadi kalau saya sendiri tidak bisa cross job desk ke arsitek ataupun lainnya.” (Narasumber C, 1 November 2022, jam 11.49 WIB)

Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki modal psikologis positif, di mana puas dengan pekerjaan, sehingga tidak semua karyawan memiliki dorongan secara aktif bagi mereka untuk membantu rekan kerja.. Sikap dan perilaku yang dalam hal ini memiliki peran terhadap keberhasilan tidak serta merta diarahkan terhadap konteks perilaku kewarganegaraan organisasi. Selain itu, dalam penelitian ini pun ditemukan bahwa organisasi dalam mengelola modal psikologis karyawan, pada gilirannya tidak memberikan dampak yang berarti dalam sikap karyawan terhadap pekerjaannya (kepuasan kerja) dan atasannya (komitmen organisasi afektif).

4.5.3 Pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja

Hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan nilai *t-statistic* sebesar $0,870 < 1,96$ dan nilai *P-Value* menunjukkan nilai $0,388 > 0,05$ yang berarti pada variabel perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Artinya kenaikan atau penurunan perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kenaikan ataupun penurunan kinerja kerja.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hanafi, dkk (2018) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Tetaou bertentangan dengan penelitian

sebelumnya yang dilakukan Margahana, dkk (2018) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Dan pada penelitian Sukmayanti dan Sintaasih (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja. Serta pada penelitian Waqiah, dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja kerja. Adapun penelitian ini memiliki persamaan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, antara lain adanya variabel perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja kerja serta metode penelitian yang digunakan, yaitu kuantitatif.

OCB mengacu pada perilaku individu yang tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan dengan efisien dan efektif fungsi suatu organisasi (Organ, dkk, 2006). Karena OCB itu penting untuk fungsi organisasi, penelitian mengenai OCB telah difokuskan pada anteseden dan konsekuensi baik di tingkat karyawan dan organisasi (Podsakoff dkk, 2000). Perilaku kewarganegaraan organisasi mengacu pada aktivitas karyawan yang melebihi persyaratan pekerjaan formal dan berkontribusi pada berfungsinya organisasi secara efektif (Organ, 1989).

Akan tetapi, temuan hasil penelitian ini bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Untuk memperdalam pemahaman akan hasil ini maka dilakukan proses wawancara, dalam wawancara tersebut ditemukan bukti yang memperkuat hasil ini yakni:

“Dan selama ini, perusahaan sini untuk mengerjakan pekerjaan diluar job desk dari saya itu juga memang jarang karena masing-masing setiap orang sudah punya jobdesknya masing-masing.” (Narasumber A, 1 November 2022, jam 11.06 WIB)

“Sikap diluar job desk, ada negosiasi ke manajer. Setidaknya harus ada konfirmasi dulu. Pas masuk di perusahaan ini kan ada perjanjian kontrak kerja jadi kerjanya seperti ini, nanti ya harus komunikasi lagi...Pekerjaan yang sesuai dalam job desk dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sistem kita sesuai target ya jadi harus diselesaikan dengan tepat waktu....kalau itu kita ada job desk nya sendiri-sendiri, ada target sendiri-sendiri. Kita tidak bisa membantu jadi itu targetnya secara personal bukan secara tim. Walaupun secara tim pun targetnya tetap masing-masing jadi tidak bisa saling membantu. Kan ada progres desain dan ada tenaga kerja. Apabila belum acc desain maka belum bisa dimulai untuk mengerjakan. Maka saya melakukan pekerjaan secepatnya agar bisa dikerjakan yang mengerjakan pekerjaan selanjutnya” (Narasumber B, 1 November 2022, jam 11.24 WIB)

“kalau pekerjaan saya selesai dan ada sedikit waktu luang ada temen minta bantuan saya oke-oke aja biasanya yang ringan-ringan. Kalau tiba-tiba diminta menggambar ya tidak mungkin juga jadi yang ringan-ringan aja.. sebenarnya spesialisasinya sendiri-sendiri mungkin disini masih media promosi dan multimedia dijadikan satu.. Ketika karyawan loyal akan bekerja lebih maksimal karena loyal sudah sebagai passion. Jika tidak loyal mungkin tidak loyal atau beban kerjanya terlalu berat jadi tidak bisa maksimal dalam pekerjaannya” (Narasumber C, 1 November 2022, jam 11.49 WIB)

Hal ini disebabkan karena nilai-nilai budaya dalam suatu organisasi belum tertransformasi dengan baik maka penerapan perilaku oleh seluruh Sumber Daya Manusia (SDM) belum sesuai harapan dan ikatan emosional yang belum sepenuhnya terbentuk (Hanafi, dkk). Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan perilaku karyawan untuk membuat kontribusi prososial terhadap organisasi dan rekan kerja, di atas dan di luar peran pekerjaan formal, tidak berdampak secara langsung pada kinerja mereka. Karena adanya hambatan seperti nilai-nilai budaya dalam perusahaan belum bertransformasi dengan baik sehingga penerapan perilaku dalam pekerjaan mereka tidak sesuai dengan harapan mereka sehingga ikatan emosional antar rekan kerja, atasan maupun perusahaan belum sepenuhnya terbentuk. Selain itu, hambatan yang membuat diri karyawan tidak dapat membantu karena adanya deskripsi pekerjaan setiap divisi berbeda-beda sehingga

mereka lebih fokus sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka yang telah ditentukan target oleh perusahaan. Apabila mereka tidak fokus pada pekerjaan utama mereka maka pekerjaan mereka tidak selesai dan tidak sesuai harapan perusahaan.

4.5.4 Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja

Hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan nilai *t-statistic* sebesar $3,979 > 1,96$ dan nilai *P-Value* menunjukkan nilai $0,000 < 0,05$ yang berarti pada variabel persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja. Artinya semakin tinggi persepsi dukungan organisasi akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja, begitu juga sebaliknya.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian Wan dan Saidin (2018) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya, pada penelitian Astuty dan Udin (2020) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan pada penelitian Gemilang dan Riana (2021) menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Serta pada penelitian Kurniawan (2022) menyebutkan bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Adapun penelitian ini memiliki persamaan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, antara lain adanya variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja serta metode penelitian yang digunakan, yaitu kuantitatif.

Persepsi dukungan organisasi adalah persepsi yang muncul karena adanya dukungan organisasi yang dirasakan individu tentang seberapa besar organisasi menghargai setiap kontribusi, peduli terhadap kesejahteraan, dan bagaimana organisasi memberikan bantuan ketika karyawan membutuhkan (Gemilang dan Riana, 2021). Ketika kinerja karyawan tidak memuaskan, maka bisnis dapat ditingkatkan melalui situasi yang berfokus pada kebutuhan dan kepedulian karyawan. Satu kali karyawan merasakan dukungan organisasi, mereka dimotivasi oleh sentimen komunal untuk membalas melalui output yang berkualitas (Eisenberger dkk., 1986). Akibatnya, karyawan secara bertahap akan mengembangkan rasa tanggung jawab untuk meningkatkan kinerja organisasi saling menguntungkan (Eisenberger, dkk., 1990).

Sejalan dengan beberapa teori dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Dengan adanya dukungan organisasi, maka dapat mendorong perkembangan kemampuan mereka atas dasar rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Melalui dukungan organisasi tersebut, perusahaan dapat menciptakan suatu lingkungan kerja, di mana karyawan berkesempatan untuk melakukan yang terbaik dari kemampuan mereka dalam memenuhi tujuan perusahaan. Organisasi menghargai setiap kontribusi karyawan, peduli terhadap kesejahteraan, akan menghasilkan karyawan yang akan merasa memiliki ikatan dengan organisasi, jika ada rasa keterikatan pada karyawan akan terlihat dari kontribusi karyawan yang sangat baik, dedikasi yang tinggi dan tingkat kesetiaan yang tinggi. Tindakan tersebut pada akhirnya mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Jika semua hal tersebut terjadi maka

kinerja organisasi akan meningkat dan memudahkan organisasi untuk mencapai kesuksesan.

4.5.5 Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja

Hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan nilai *t-statistic* sebesar $2,660 > 1,96$ dan nilai *P-Value* menunjukkan nilai $0,010 < 0,05$ yang berarti pada variabel modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja kerja. Artinya semakin tinggi PC akan mengakibatkan semakin tinggi pula JP, begitu juga sebaliknya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yakni penelitian oleh Sen dan Basim (2018) disebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. Selanjutnya, pada penelitian Imran dan Syahwanaz (2020) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja. Dan pada penelitian Nguyen dan Ngo (2020) menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja. Serta pada penelitian Ngo (2021) menyebutkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan positif terhadap dan kinerja kerja. Adapun penelitian ini memiliki persamaan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, antara lain adanya variabel modal psikologis terhadap kinerja kerja serta metode penelitian yang digunakan, yaitu kuantitatif.

Prestasi kerja telah menjadi variabel hasil utama yang dieksplorasi dalam industri-organisasi psikologi. Dalam hal ini, kinerja memiliki keterkaitan terhadap profitabilitas dan sangat penting untuk pertumbuhan serta kelangsungan organisasi. Pendukung dari modal psikologis menganggap dampak kinerja sebagai kriteria utama untuk dimasukkannya variabel dalam perilaku organisasi secara

positif. Modal psikologis telah ditemukan untuk memprediksi kinerja tugas baik itu dinilai oleh diri sendiri dan supervisor atau diukur secara objektif (Imran & Shahnawaz, 2020).

Temuan dalam penelitian ini menunjukkan hasil yang konsisten terhadap pendapat dan penelitian terdahulu di atas, di mana terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara modal psikologis terhadap kinerja kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa sikap dan perilaku karyawan mampu memberikan pengaruh secara langsung dalam menciptakan kinerja kerja yang baik, di mana karyawan dapat mengeluarkan kemampuan terbaik mereka untuk memenuhi tujuan dan keberhasilan perusahaan. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa memiliki kepercayaan dalam menyelesaikan tugas yang menantang, membangun atribusi positif mengenai kesuksesan, memiliki kegigihan dalam mencapai tujuan, serta mampu bertahan dan bangkit dalam mewujudkan kesuksesan, merupakan faktor-faktor yang mendukung bagaimana modal psikologis berkorelasi terhadap kinerja kerja.

4.5.6 Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi

Hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan nilai *t-statistic* sebesar $0,304 < 1,96$ dan nilai *P-Value* menunjukkan nilai $0,762 > 0,05$. Artinya perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara variabel persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Sehingga perilaku kewarganegaraan organisasi tidak mampu berperan sebagai mediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.

Hasil penelitian ini bertentangan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh penelitian Chiang dan Hsieh (2012) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berperan sebagai mediasi parsial pada persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Dan pada penelitian Sukmayanti dan Sintaasih (2018) menyebutkan bahwa adanya pengaruh mediasi parsial perilaku kewarganegaraan organisasi dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Serta pada penelitian Yanuar, dkk (2019) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memiliki peran mediasi dalam hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.

Tingginya tingkat POS karyawan yang dihasilkan oleh OCB dapat meningkatkan pekerjaan kinerja pegawai itu sendiri (Sukmayanti dan Sintaasih, 2018). Oleh karena itu, OCB memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja kerja. Karyawan dengan persepsi dukungan organisasi yang tinggi dapat mengembangkan perilaku kewarganegaraan organisasi dan berkontribusi lebih banyak untuk kinerja kerja serta meningkatkan kinerja melalui perilaku kewarganegaraan organisasi. Kesadaran organisasi karyawan dapat mendorong perilaku kewarganegaraan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan (Sukmayanti dan Sintaasih, 2018). Sementara itu, menurut Chiang dan Hsieh (2012) meneliti persepsi dukungan organisasi dan kinerja pekerjaan, yang selanjutnya mengungkapkan bahwa persepsi dukungan organisasi dari karyawan yang tinggi mampu menghasilkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang positif. Selain itu, perilaku kewarganegaraan organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Oleh karena itu, perilaku kewarganegaraan organisasi dimediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi dan kinerja

kerja. Dengan meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya, perilaku kewarganegaraan organisasi mendukung kinerja dan meningkatkan produktivitas (Chiang dan Hsieh, 2012).

Akan tetapi, temuan dalam penelitian ini mengungkapkan hasil sebaliknya, di mana secara tidak langsung persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja kerja melalui perilaku kewarganegaraan organisasi. Untuk memperdalam pemahaman akan hasil ini maka dilakukan proses wawancara, dalam wawancara tersebut ditemukan bukti yang memperkuat hasil ini yakni:

“Menurut saya perusahaan sudah peduli terhadap segala keadaan saya contohnya misal dari segi pekerjaan, saya ada deadline itu pasti sudah pasti ditanyakan oleh manajer saya itulah bentuk kepedulian dari manajer terhadap bawahan, yang kedua masalah kesejahteraan dibagian kesehatan, ini dengan diadakannya BPJS kesehatan. Selain adanya BPJS kesehatan disini juga ada sistem reimburs jadi semisal kita sakit kita berobat, kita akan direimburs sesuai dengan jabatan jadinya dapat berapa persen. Misalkan peduli dengan keluarga saya jika ketika anak saya sakit saya diperkenankan ijin atau mengambil cuti... kalau semisal bekerja diluar job deskripsi saya jika memang saya mampu dan jika saya dibutuhkan saya siap melaksanakan tugas dari kantor karena mau tidak mau saya harus menuruti utusan atasan saya. Akan tetapi disini saya juga memperhitungkan waktu dan juga pekerjaan saya terlebih dahulu. Jadi saya mempertimbangkan pekerjaan saya terlebih dahulu untuk selesai selain itu jika saya memang dibutuhkan untuk pekerjaan lain saya siap menjalankan. Karena saya disini sebagai staf pajak nah staf pajak berkaitan dengan pihak luar yang dimana ada deadline per tanggalnya. Jika saya terlambat dari deadline tanggal itu perusahaan yang akan dikenai denda dari pihak pajaknya. Jadi saya lebih mengutamakan pekerjaan saya... selama ini pekerjaan saya alhamdulillah sesuai dengan deadline karena saya bertanggung jawab kalau didenda ya saya juga didenda jadi saya juga kena dan dendanya juga tidak sedikit. Dan selama ini, perusahaan sini untuk mengerjakan pekerjaan diluar job desk dari saya itu juga memang jarang karena masing-masing setiap orang sudah punya jobdesknya masing-masing.” (Narasumber A, 1 November 2022, jam 11.06 WIB)

“dari sisi kepedulian perusahaan peduli dari segi kesehatan sudah baik. Pada masa covid-19 melakukan pemeriksaan antigen. Kalau dalam bentuk kerja keras dengan diberikan gaji sama bonus juga...Sikap diluar job desk, ada negosiasi ke manajer. Setidaknya harus ada konfirmasi dulu.

Pas masuk di perusahaan ini kan ada perjanjian kontrak kerja jadi kerjanya seperti ini, nanti ya harus komunikasi lagi...Pekerjaan yang sesuai dalam job des dapat diselesaikan dengan tepat waktu. Sistem kita sesuai target ya jadi harus diselesaikan dengan tepat waktu....kalau itu kita ada job desk nya sendiri-sendiri, ada target sendiri-sendiri. Kita tidak bisa membantu jadi itu targetnya secara personal bukan secara tim. Walaupun secara tim pun targetnya tetap masing-masing jadi tidak bisa saling membantu. Kan ada progres desain dan ada tenaga kerja. Apabila belum acc desain maka belum bisa dimulai untuk mengerjakan. Maka saya melakukan pekerjaan secepatnya agar bisa dikerjakan yang mengerjakan pekerjaan selanjutnya” (Narasumber C, 1 November 2022, jam 11.24 WIB)

“Dari perusahaan kami pasti ada peduli sama kita pertama tentang tanggungjawab kerja yang kedua itu masalah. Kesejahteraan kita baik dari gaji yang diterima maupun ada tambahan-tambahan lain. Kemudian dari kepedulian terhadap keluarga kita jika ada sesuatu hal dari kantor akan datang ke rumah menanyakan sesuatu kepada kami... sesuai yang diharapkan dari perusahaan ini selalu berstandar sesuai SOP (standar operasional prosedur) khususnya dibidang saya menangani bidang keamanan, penagihan maupun anggaran, apa yang disampaikan kita selalu bertanggungjawab sesuai SOP yang diberikan kepada saya selaku karyawan.... kita yakin dan pasti apa yang diberikan amanah dari pimpinan pasti kita selesaikan dengan secara tanggungjawab sehingga dapat diselesaikan dengan baik.” (Narasumber D, 1 November 2022, jam 10.53 WIB)

Meski secara langsung terdapat pengaruh secara signifikan antara persepsi dukungan organisasi terhadap terhadap kinerja, tetapi tidak terdapat pengaruh langsung secara signifikan antara perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap terhadap kinerja. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan ingin menghindari dari risiko yang akan berdampak pada dirinya sendiri.

4.5.7 Pengaruh modal psikologis terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi

Hasil pengujian dalam penelitian ini ditemukan nilai *t-statistic* sebesar $0,314 < 1,96$ dan nilai *P-Value* menunjukkan nilai $0,755 > 0,05$. Artinya perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara modal psikologis terhadap

kinerja kerja. Sehingga perilaku kewarganegaraan organisasi tidak mampu berperan sebagai mediasi antara modal psikologis dan kinerja kerja.

Penelitian ini bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artanti, dkk (2016) menyebutkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memediasi secara parsial antara modal psikologis terhadap kinerja. Adapun penelitian ini memiliki persamaan terhadap beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, antara lain adanya variabel modal psikologis terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi serta metode penelitian yang digunakan, yaitu kuantitatif.

Dalam hal ini, untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi, maka membutuhkan lebih banyak psikologis yang baik. Ketika karyawan mengerahkan diri, memberikan perhatian ekstra dan upaya di luar deskripsi pekerjaan, maka sumber daya manusia dan modal digunakan dengan cara paling efektif. Oleh karena itu, meningkatkan keadaan psikologis dan lingkungan sosial seluruh organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Dengan kata lain, jika lebih banyak bekerja perilaku dimulai sendiri, kinerja pekerjaan karyawan meningkat. Selain itu, tingkat psikologis yang tinggi di antara karyawan memungkinkan respons cepat terhadap permintaan pelanggan, meningkatkan efektivitas layanan dan kinerja pekerjaan.

Sebaliknya, temuan dalam penelitian ini mengonfirmasi bahwa tidak terdapat pengaruh secara tidak langsung antara modal psikologis terhadap kinerja kerja dimediasi oleh perilaku kewarganegaraan organisasi. Untuk memperdalam pemahaman akan hasil ini maka dilakukan proses wawancara, dalam wawancara tersebut ditemukan bukti yang memperkuat hasil ini yakni:

“Kalau semisal bekerja diluar job deskripsi saya jika memang saya mampu dan jika saya dibutuhkan saya siap melaksanakan tugas dari kantor karena mau tidak mau saya harus menuruti utusan atasan saya. Akan tetapi disini saya juga memperhitungkan waktu dan juga pekerjaan saya terlebih dahulu. Jadi saya mempertimbangkan pekerjaan saya terlebih dahulu untuk selesai selain itu jika saya memang dibutuhkan untuk pekerjaan lain saya siap menjalankan. Karena saya disini sebagai staf pajak nah staf pajak berkaitan dengan pihak luar yang dimana ada deadline per tanggalnya. Jika saya terlambat dari deadline tanggal itu perusahaan yang akan dikenai denda dari pihak pajaknya. Jadi saya lebih mengutamakan pekerjaan saya... selama ini pekerjaan saya alhamdulillah sesuai dengan deadline karena saya bertanggung jawab kalau didenda ya saya juga didenda jadi saya juga kena dan dendanya juga tidak sedikit. Dan selama ini, perusahaan sini untuk mengerjakan pekerjaan diluar job desk dari saya itu juga memang jarang karena masing-masing setiap orang sudah punya jobdesknya masing-masing.” (Narasumber A, 1 November 2022, jam 11.06 WIB)

“Iya itu salah satu bentuk loyal saya dalam bekerja. Ya tidak over secara job desk jadi tidak sampai membebani. Job desk sudah pas dirasa sudah cukup ya tidak perlu adanya tambahan lainnya dan sudah sesuai dengan kinerja....kalau itu kita ada job desk nya sendiri-sendiri, ada target sendiri-sendiri. Kita tidak bisa membantu jadi itu targetnya secara personal bukan secara tim. Walaupun secara tim pun targetnya tetap masing-masing jadi tidak bisa saling membantu. Kan ada progres desain dan ada tenaga kerja. Apabila belum acc desain maka belum bisa dimulai untuk mengerjakan. Maka saya melakukan pekerjaan secepatnya agar bisa dikerjakan yang mengerjakan pekerjaan selanjutnya.... Iya sudah adanya keterlibatan kerja agar target-target sudah dapat diselesaikan sehingga berdampak ke perusahaan. (Narasumber B, 1 November 2022, jam 11.24 WIB)

“Kalau untuk bekerja diluar jobdesk ya sesuai dengan kemampuan saya bisa ya saya lakukan dan ternyata tidak ya tidak mas. Disini juga punya divisi yang banyak jadi kalau saya sendiri tidak bisa cross job desk ke arsitek ataupun lainnya.... saya berusaha untuk tepat waktu atau sesuai target sih sebenarnya.. sebenarnya spesialisasinya sendiri-sendiri mungkin disini masih media promosi dan multimedia dijadikan satu.. Ketika karyawan loyal akan bekerja lebih maksimal karena loyal sudah sebagai passion. Jika tidak loyal mungkin tidak loyal atau beban kerjanya terlalu berat jadi tidak bisa maksimal dalam pekerjaannya” (Narasumber C, 1 November 2022, jam 11.49 WIB)

Dalam hal ini, ditemukan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara modal psikologis terhadap kinerja kerja, tetapi perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.

Penyebabnya adalah sikap dan perilaku karyawan dalam kontribusi prososial terhadap di luar peran pekerjaan formal, tidak berdampak secara langsung pada kinerja mereka. Selain itu, perilaku kewarganegaraan organisasi bukan bagian dari struktur organisasi formal atau sistem penghargaan, sehingga ia tidak memiliki implikasi yang jauh terhadap kinerja, efektivitas organisasi ataupun individu. Sehingga dapat diketahui bahwa peningkatan ataupun penurunan modal psikologis karyawan melalui perilaku kewarganegaraan organisasi, tidak memiliki dampak dalam memotivasi karyawan dalam bekerja.



BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas bab sebelumnya, peneliti menyimpulkan bahwa :

1. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.
2. Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja.
4. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja.
5. Modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja kerja.
6. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja.
7. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara modal psikologis terhadap kinerja kerja.

5.2 Implikasi Manajerial

Adapun temuan pada penelitian ini menunjukkan beberapa implikasi seperti:

1. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Dengan demikian, kepedulian, perhatian, dan apresiasi yang diberikan perusahaan tidak mampu

memengaruhi bentuk kontribusi positif karyawan di luar deskripsi pekerjaannya. Akibatnya, baik antara atasan/pihak perusahaan dan karyawan terjadi hubungan yang buruk, sehingga dapat mengurangi produktivitas dan meningkatkan *turnover*.

2. Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan dalam mengelola modal psikologis karyawan, pada gilirannya tidak memberikan dampak yang berarti dalam sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya (kepuasan kerja) dan atasannya (komitmen organisasi afektif). Kelalaian perusahaan dalam mengelola modal psikologis karyawan dapat menyebabkan sakit secara fisik maupun psikis (stres). Pada kasus ini, karyawan yang tidak puas karena telah mencurahkan semua energi pada pekerjaannya, maka berpeluang untuk mencari pekerjaan lain. Sementara itu, karyawan yang tidak mengalami stress, akan melakukan pekerjaannya secara maksimal walaupun merasa kurang baik.
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya di dalam perusahaan, tidak berdampak secara langsung pada kinerja. Akibatnya, perusahaan tidak dapat mencapai kemajuan dan tujuan secara efektif dan efisien melalui perilaku diskresi karyawannya.

4. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan eksistensi dukungan organisasi dengan memberikan karyawan kesempatan untuk menunjukkan kemampuan terbaik mereka, sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja. Sementara indikator persepsi dukungan organisasi yang memiliki pengaruh besar, di mana perusahaan peduli pada kepuasan serta mengapresiasi kontribusi karyawannya. Dalam hal ini, tingkat kepuasan yang adil serta layak sangat membantu memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.
5. Modal psikologis berpengaruh terhadap kinerja kerja. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan modal psikologis melalui pemberian pengaruh secara langsung dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik, di mana karyawan dapat mengeluarkan kemampuan terbaik mereka untuk memenuhi tujuan dan keberhasilan perusahaan. Sementara indikator modal psikologis yang memiliki pengaruh besar, di mana karyawan memiliki keinginan kuat dalam mencapai tujuannya. Dampaknya, karyawan akan lebih bersemangat ketika bekerja serta merasa lebih bahagia dan dihargai, sehingga dapat memengaruhi kinerja perusahaan.
6. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kesempatan untuk menunjukkan kemampuan terbaik karyawan yang dimediasi sikap dan perilaku mereka dalam

membentuk kontribusi di atas dan di luar peran pekerjaan formal tidak berdampak secara langsung pada kinerja. Akibatnya akan memengaruhi kinerja perusahaan, yang mencakup produktivitas, efisiensi, kepuasan pelanggan, biaya, dan perputaran karyawan.

7. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara modal psikologis terhadap kinerja kerja. Hal ini menunjukkan bahwa psikologis karyawan yang dimediasi sikap dan perilaku mereka dalam membentuk kontribusi di atas dan di luar peran pekerjaan formal tidak berdampak secara langsung pada kinerja. Dengan demikian, akan berdampak terhadap sikap/perilaku karyawan yang memandang organisasi ke arah yang negatif daripada positif, diwujudkan dengan melakukan pengaduan yang dapat menjatuhkan perusahaan di mata masyarakat.

5.3 Saran

a. Bagi Objek Penelitian

Terdapat beberapa masukan yang dapat dipertimbangkan perusahaan yakni :

1. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini terjadi karena perusahaan belum secara optimal menunjukkan sekaligus memberikan perhatian dan bantuan yang dibutuhkan karyawan. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperlihatkan usaha untuk membantu karyawan yang sedang terlibat masalah, yaitu dengan cara membangun komunikasi yang efektif, mengidentifikasi akar

permasalahan yang disebabkan perbedaan (kepribadian dan nilai), serta membina iklim persaingan yang sehat di antara karyawan.

2. Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini terjadi karena tingkat optimis karyawan terhadap masa depan masih tergolong rendah. Oleh karena itu, perusahaan/atasan dapat membangun rasa percaya diri karyawan melalui pemberian tanggung jawab lebih; menyampaikan *feedback* terhadap hasil kerjanya; menerima ide/gagasan karyawan; serta memberikan apresiasi atas tugas yang telah ditunaikan.
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hal ini terjadi karena karyawan masih menghabiskan waktu, tenaga, dan fokusnya terhadap sesuatu yang tidak seharusnya (mengeluh, melakukan hal yang sia-sia, serta tidak memikirkan pengembangan sikap dan perilaku), sehingga tidak berdampak terhadap peningkatan ataupun penurunan pada kinerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu membangun nilai kebersamaan di antara karyawan dengan melakukan kegiatan interaksi dengan cara sering membuat kegiatan di luar jam kantor, seperti outbound, mengadakan perayaan di tempat kerja atas pencapaian yang didapatkan, serta menerapkan program *reward* dan *recognition*.
4. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Hal ini terjadi akibat kekurangan perusahaan dalam menunjukkan sekaligus memberikan perhatian dan bantuan yang dibutuhkan karyawan.

Ketimpangan tersebut menyebabkan karyawan menghabiskan waktu, tenaga, dan fokusnya terhadap suatu pandangan bahwa kinerja mereka tidak sebaik karyawan lainnya. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan mengadakan program evaluasi untuk mengetahui *insight* yang ada pada karyawannya. Kemudian, hasil evaluasi tersebut menjadi bahan pertimbangan untuk implementasi rencana program ataupun pelatihan karyawan.

5. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara modal psikologis terhadap kinerja kerja. Hal ini terjadi karena tingkat percaya diri karyawan atas masa depannya masih tergolong rendah. Dampaknya, mereka menghabiskan waktu, tenaga, dan fokusnya terhadap penilaian atas kinerjanya yang tidak sebaik karyawan lain dengan pekerjaan yang serupa. Oleh karena itu, sebaiknya perusahaan membangun lingkungan kerja yang berkualitas, memperhatikan isu kesehatan mental, mempertahankan *work life balance*, serta memastikan setiap karyawan mampu bekerja secara tim dengan baik.

b. Bagi Karyawan Perusahaan

Beberapa masukan yang dapat diimplementasikan karyawan yakni :

1. Persepsi dukungan organisasi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini terjadi karena karyawan belum mendapatkan perhatian dan bantuan yang cukup oleh perusahaan. Dengan demikian, sebaiknya karyawan dapat menyampaikan

harapan dan *insight* yang dimilikinya sebagai salah satu bahan pertimbangan/referensi bagi perusahaan.

2. Modal psikologis tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini terjadi karena rendahnya rasa percaya diri karyawan terhadap masa depannya. Oleh karena itu, karyawan sebaiknya memiliki *growth mindset*; percaya terhadap kemampuan dan keterampilan diri, berani menghadapi hal yang ditakuti/tidak disukai; serta melatih kepercayaan diri dengan hal-hal kecil secara perlahan dan konsisten.
3. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja. Hal ini terjadi karena sikap/perilaku karyawan terhadap perusahaan mendekati ke arah negatif, diwujudkan dengan adanya keluhan terhadap kondisi sementara yang kurang ideal yang memiliki risiko menjatuhkan nama perusahaan di mata masyarakat. Oleh karena itu, sebaiknya karyawan membangun sikap terbuka atas berbagai risiko dari keputusan yang diambil, fokus terhadap target jangka panjang, serta tahan terhadap berbagai gangguan/situasi yang berpeluang menghambat kegiatan/aktivitas.
4. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja kerja. Hal ini terjadi akibat kurangnya perhatian dan bantuan yang diberikan perusahaan pada karyawan. Sehingga, mereka melakukan sejumlah keluhan terhadap kondisi tersebut dan dinilai berisiko menjatuhkan nama perusahaan di mata masyarakat. Pada situasi ini, sebaiknya

karyawan meminta kesediaan atasan/pihak perusahaan untuk menyelenggarakan pertemuan dengan seluruh anggota tim, khusus untuk membahas masalah terkait sekaligus mencari solusi yang tepat.

5. Perilaku kewarganegaraan organisasi tidak memediasi antara modal psikologis terhadap kinerja kerja. Hal ini terjadi karena rasa percaya diri karyawan yang masih tergolong rendah, sehingga mereka menghabiskan waktu, tenaga, dan fokusnya untuk membandingkan kinerja diri dengan karyawan lainnya. Pada situasi ini, sebaiknya karyawan melakukan olahraga secara teratur, mendengar dan mengungkapkan hal yang baik pada diri, memperbanyak kegiatan yang menyenangkan, serta mengelola *mindfulness*.

c) Bagi Masyarakat Akademis

Penelitian ini memberikan beberapa masukan bagi masyarakat akademis, di antaranya adalah memperluas lingkup penelitian, seperti subjek, dan objek penelitian untuk melihat perbedaan karakteristik yang dihasilkan secara detail dan akurat. Kemudian, penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas faktor/variabel yang memengaruhi kinerja. Selain itu, penelitian selanjutnya diharapkan melakukan penelitian berdasarkan posisi jabatan/divisi dikarenakan setiap divisi memiliki tugas yang berbeda-beda sehingga harus lebih banyak kajian yang mendalam terhadap beragam sumber maupun referensi yang relevan dengan topik

penelitian, sehingga dapat memberikan hasil penelitian yang lebih baik dan lengkap.



DAFTAR PUSTAKA

- Ansori, M. A., & Wulansari, N.A. (2021). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Capital on OCB: Mediating role of Engagement. *Diponegoro International Journal of Business*. 4(2), 69-81. <https://doi.org/10.14710/dijb.4.2.2021.69-81>
- Alkerdawy, M. M. A. (2014). The Mediating Effects of Duty Orientation on the Relationship between Perceived Organizational Support and Organizational Citizenship Behaviour in the Public Banks of Egypt. *International Journal of Business and Management*, 9(8),155-169. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n8p155>
- Al-Mahasneh, M. A. (2015). *The impact of Organizational Citizenship Behavior on Job Performance at Greater Amman Municipality*. *European Journal of Business and Management*, 7(36), 108–118. <https://www.iiste.org/Journals/index.php/EJBM/article/view/27528/28243>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2014). *Armstrong's Handbook of Human Resources Management Practices*. Kogan Page Limited.
- Artanti, D. R., Hasan A.R., & Enandg T. (2016). The Effect of Psychological Capital And Resistance To Change Against Performance, Mediated By Citizenship Behaviour. *Proceedings-International Conference of Banking, Accounting, Management and Economics & Call For Papers*. (ICOBAME), 2016, 302-313 <https://unisbank.ac.id/ojs/index.php/icobame/article/view/4675>
- Astuty, I & Udin, U. (2020). The Effect of Perceived Organizational Support and Transformational Leadership on Affective Commitment and Employee Performance. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(10), 401-411. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no10.401>
- Baron, R.M., & Kenny, D.A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations, *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Basu, E., Pradhan, R. K., & Tewari, H. R. (2016). Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 66(6), 780–796. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0048>
- Borman, W., & Motowidlo, S. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10(2), 99–109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3

- Campbell, J.P., Mchenry, J., & Wise, L. (1990). Modeling Job Performance in a Population of Jobs. *Personnel Psychology*, 43(2), 313-333. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01561.x>
- Chiang, C. F., & Hsieh, T. S. (2012). The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior. *International Journal of Hospitality Management*, 31(1), 180–190. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2011.04.011>
- Creswell, John W. (2009). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Newbury Park: Sage Publications.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*. 71(3), 500–507. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>
- Eisenberger, Roberth., & Linda R (2002). Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Elsayed, S. M., Fawzia M. M. Badran & Shiama S. A. (2019). Psychological Capital and Organizational Citizenship Behaviour among Staff Nurses. *Evidence-Based Nursing Research*, 1(4). <https://doi.org/10.47104/ebnrojs3.v1i4.75>
- Gemilang, I.G.N.B.A., & Riana, I.G (2021). The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee Performance. *Journal of Multidisciplinary Academic*. 5(3), 260-264. <https://doi.org/10.51971/joma.v5n3.0503230721>
- Ghozali, I. (2006). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS (Edisi Ke 4)*. Semarang:Baand Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I., & Hengky, L. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip.
- Ghozali, H. (2021). *Partial Least Squares(Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris) Edisi 3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, Joseph F, Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hult, G. T. M. (2014). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modelling*. SAGE Publications, Inc.
- Hanafi, A., Bemby Soebyakto, B., & Afriyanti, M. (2018). The effect of organizational citizenship behavior (OCB) and quality of work life (QWL) on the employee work performance with motivation as an intervening variables

at industrial affairs of south sumatera province. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(09), 676–685.

<https://doi.org/10.18535/ijstrm/v6i9.em03>

Husein, S. A. (2015). *Penelitian Bisnis and Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan smartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya: Modul Ajar, 18-24.

Imran, M., & Shahnawaz, M. G. (2020). *PsyCap and Performance: Wellbeing at Work as a Mediator*. *Asia-Pacific Journal of Management Research and Innovation*, 16(2), 93–102. <https://doi.org/10.1177/2319510X20915999>

Indrawiani, T. O., Anggraeni, A. I., & Indrayanto, A. (2018). The influence of perceived organizational support (POS) and psychological capital on organizational citizenship behavior (OCB). *Journal of Accounting, Management, and Economics*, 20(1), 1–4. [https://www.scirp.org/\(S\(351jmbntvnsjt1aadkozje\)\)/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2863541](https://www.scirp.org/(S(351jmbntvnsjt1aadkozje))/reference/referencespapers.aspx?referenceid=2863541)

Jehanzeb, K. (2020). Does perceived organizational support and employee development influence organizational citizenship behavior?: Person–organization fit as moderator. *European Journal of Training and Development*. 44(6/7), 637-657. <https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0032>

Jogiyanto (2011). *Konsep dan Aplikasi Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN

Kurniawan, H. (2022). Effect of Employee Competence and Perceived Organizational Support on Organizational Commitment Mediated by Employee Performance. *AFEBI Management and Business Review (AMBR)*. 7(1), 1-11. <http://dx.doi.org/10.47312/ambr.v7i01.514>

Luthans, F., Avolio, B., Walumbwa, F., & Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and Organization Review*, 1, 247–269. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2006). Positive psychological capital: measurement and relationships with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780195187526.001.0001>

Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J & Avey, J. B (2008). The Mediating Role Of Psychological Capital In The Supportive Organizational Climate –

- Employee Performance Relationship. *Journal Organizational Behavior*. 129: 219-238. <https://doi.org/10.1002/job.507>
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford: Oxford University Press.
- Margahana, M., Haryono, S., EQ, Z.M (2018). The Effects of Job Motivation and Job Satisfaction Toward Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Its Impact on Job Performance of Paramedical Community Health Centers in the City of Bandar Lampung. *Journal of Resources Development and Management*. 46: 1-10. https://www.researchgate.net/publication/327096355_The_Effects_of_Job_Motivation_and_Job_Satisfaction_Toward_Organizational_Citizenship_Behavior_OCB_and_Its_Impact_on_Job_Performance_of_Paramedical_Community_Health_Centers_in_the_City_of_Bandar_Lampung
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2008). *Human Resource Management*. Twelfth Edition. USA: Thomson
- Mallick, E., Pradhan, R. K., Tewari, H. R., & Jena, L. K. (2014). Organizational Citizenship Behaviour, Job Performance, and HR Practices: A Relational Perspective. *Management and Labor Studies*, 39(4), 449–460. <https://doi.org/10.1177/0258042X15578023>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Motowidlo, S.J (2003). *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology* 12 (4), 39-53
- Nafei, W. (2015). Meta-Analysis of the Impact of Psychological Capital on Quality of Work Life and Organizational Citizenship Behavior: A Study on Sadat City University. *International Journal of Business Administration*, 6(2). <https://doi.org/10.5430/ijba.v6n2p42>
- Ngo, T.T (2021). Impact of Psychological Capital on Job Performance and Job Satisfaction: A Case Study in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8(5), 495–503. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no5.0495>
- Nguyen, H.M & Ngo, T.T (2021). Psychological Capital, Organizational Commitment and Job Performance: A Case in Vietnam. *Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 7(5), 269–278 [doi:10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.269](https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no5.269)
- Organ, D. W (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Books, Lexington, MA.

- Organ, D. W (1990). *The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior*. *Research in Organizational Behavior*.12, 43-72.
- Organ, D. W (1997). Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-up Time. *Human Performance*. 10(2), 85-97.
https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_2
- Posdakoff, 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 Suggestion for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2008). *Perilaku Organisasi Book 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology*, 87(4), 698–714.
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.4.698>
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2017). *Partial least squares structural equation modeling*. *Handbook of market research*, 26, 1-40.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8_15-1
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2009). *Research Methods for Business A Skill Building Approach, Fifth Edition*. United Kingdom: John Wiley.
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Building Approach, Seventh Edition*. United Kingdom: John Wiley
- Sen, C., & Basim, N. (2018). The Impact of Psychological Capital on Job Performance and Cynicism: The Moderator Effect of Cultural Tightness-Looseness. *Social Science Studies Journal*. 14(19), 2402-2423.
<https://doi.org/10.26449/sss.648>
- Setiaman, S. (2020). Tutorial Analisa Partial Model Persamaan Struktural dengan SMART-PLS versi 3 Edisi Pertama. Jakarta: PPNI Qatar
- Snell, S., & Bohlander, G. (2013). *Managing Human Resources*. South-Western Cengage Learning, USA.
- Sukmayanti, N. K., & Sintaasih, D. K. (2018). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation. *Journal of Business and Management*, 20(5), 1–8.
<https://www.iosrjournals.org/iosr-jbm/papers/Vol20-issue5/Version4/A20050340108.pdf>
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Tenenhaus, A., & Vinzi (2004). A Global Goodness-of-Fit Index for PLS Structural Equation Modelling. *Proceedings of the XLII SIS Scientific Meeting*, 1, 739-74.
- Wan, P., & Saidin, K.B. (2018). The Effect of Perceived Organizational Support on Job Performance Among Administrative Staff of Newly-Built University in China. *Research Journal of Education*, 4(9), 151-154. <https://doi.org/10.32861/rje.410.151.154>
- Waqiah., Firdaus, M., & Agustin (2021). Effect Of Organizational Citizenship Behavior (Ocb) On Employee Performance Through Job Satisfaction as an Inetervening Variables. *International Journal of Administration, Business and Management (ABM)*. 3(1), 13-27 <https://doi.org/10.31967/abm.v3i1.502>
- Yanuar, Y., Lego, Y., & Masman, R. R. (2019). Job Performance and government banks: Evidence from Indonesia. *International Journal of Innovation, Creativity, and Change*, 6(11), 197–212. https://www.ijicc.net/images/vol6iss11/61114_Yanuar_2019_TD_R.pdf
- Youssef, C.M., & Luthans, F. (2007). Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience. *Journal of Management*, 33(5), 774-800. <https://doi.org/10.1177/0149206307305562>



LAMPIRAN

Lampiran 1
Biodata Peneliti



Nama : Achmed Bramantya
Tempat, Tanggal Lahir : Jayapura, 11 Maret 1998
Jenis Kelamin : Laki-laki
NIM : 16311094
Perguruan Tinggi : Universitas Islam Indonesia
Fakultas : Bisnis dan Ekonomika
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Alamat : Jl. K.H. Muhdi, Corongan, Maguwoharjo
Depok, Kab. Sleman, D. I. Yogyakarta

Pendidikan Formal :

1. TK Pertiwi XIII Kotaraja
2. SDN Kotaraja
3. SMPN 5 Jayapura
4. SMAN 4 Jayapura
5. Universitas Islam Indonesia

Email : achmedbramantya98@gmail.com

LAMPIRAN 2
ANGKET KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Kuesioner Penelitian

Yth. Responden Penelitian di tempat

Bismillahirrahmanirahim,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Universitas Islam Indonesia

Nama : Achmed Bramantya

NIM : 16311094

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Dalam rangka menyusun penelitian tugas akhir skripsi dengan judul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Modal Psikologis terhadap kinerja kerja yang dimediasi oleh OCB pada Karyawan di PT Pertamina Yogyakarta”. Dengan kerendahan hati memohon kepada bapak/ibu berpartisipasi mengisi kuesioner penelitian ini untuk memenuhi kebutuhan penelitian tersebut. Kelengkapan dan keseriusan anda dalam mengisi kuesioner ini akan sangat memengaruhi hasil dari penelitian ini. Kerahasiaan data setiap responden akan dijaga dan tidak akan tersebar kepada responden lain. Dari semua jawaban ini juga tidak akan memengaruhi penilaian kinerja pada setiap karyawan dan responden. Dengan besar harapan, bapak/ibu dapat mengisi kuesioner ini dan hasil dari penelitian akan dapat digunakan untuk kemajuan dari organisasi ini sendiri.

Atas perhatian dan partisipasi bapak/ibu sekalian dalam penelitian ini saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Hormat kami

Achmed Bramantya

A. Identitas Responden

Mohon Bapak/Ibu memberikan jawaban/tanggapan terhadap pertanyaan/ Pernyataan di bawah ini sesuai dengan kenyataan yang dialami dengan melingkari jawaban pada salah satu jawaban berikut:

1. Nama Lengkap :
2. Jabatan :
3. Jenis kelamin : a) Laki-laki
b) Perempuan
4. Usia : a) Kurang dari 25 tahun
b) 26-35 tahun
c) 36-45 tahun
d) 46-55 tahun
e) lebih dari 55 tahun
5. Pendidikan terakhir : a) SD
b) SMP
c) SMA/SMK
d) Diploma
e) Sarjana
f) Pascasarjana
g) Doktor
6. Masa Kerja : a) Kurang dari 5 tahun
b) 5-15 tahun
c) 16-25 tahun
d) Lebih dari 25 tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Baca dan pahami pertanyaan/ Pernyataan yang tersedia di bawah ini. Dalam setiap pertanyaan terdapat lima pilihan/skor jawaban. Bapak/Ibu cukup memilih satu dari lima pilihan/skor yang disediakan.
2. Jawablah pernyataan/pertanyaan di bawah ini dengan melingkari pada bagian kanan (kolom angka) sesuai dengan penilaian Anda. Berikut adalah contoh dan keterangan :

- Skor 5 : Sangat Setuju (SS)
- Skor 4 : Setuju (S)
- Skor 3 : Netral (N)
- Skor 2 : Tidak Setuju (TS)
- Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

Contoh :

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya sudah berdoa sebelum bekerja	1	2	3	4	5

1. *Perceived Organizational Support (X1)*

Employee Ideas						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Perusahaan peduli dengan pendapat saya.	1	2	3	4	5
2	Perusahaan menghargai upaya ekstra dari saya.	1	2	3	4	5
3	Perusahaan sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai saya.	1	2	3	4	5
4	Perusahaan bangga dengan prestasi saya di tempat kerja.	1	2	3	4	5
Employees Who have Problem						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
5	Perusahaan menunjukkan perhatian kepada saya.	1	2	3	4	5
6	Bantuan tersedia dari perusahaan jika saya mengalami masalah.	1	2	3	4	5
7	Perusahaan akan memaafkan kesalahan saya.	1	2	3	4	5
Employee Welfare and Health						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
8	Perusahaan sangat peduli dengan kesejahteraan saya.	1	2	3	4	5
9	Perusahaan peduli dengan kepuasan umum saya di tempat kerja.	1	2	3	4	5
10	Perusahaan menghargai kontribusi saya terhadap kesejahteraannya.	1	2	3	4	5

2. Psychological Capital (X2)

<i>Hope</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Ketika diri saya memiliki tekanan, saya berpikir untuk keluar dari kesulitan ini.	1	2	3	4	5
2	Saya berkeinginan kuat untuk mencapai tujuan.	1	2	3	4	5
3	Saya mempunyai beberapa pilihan dalam menyelesaikan masalah yang saya hadapi.	1	2	3	4	5
4	Saya merasa telah mencapai sukses besar dalam karir saya.	1	2	3	4	5
5	Saya memiliki banyak pilihan untuk mencapai tujuan saya.	1	2	3	4	5
6	Saya telah mencapai sebagian besar tujuan yang saya tekuni	1	2	3	4	5
<i>Optimism</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
7	Ketika saya tidak yakin hal sesuatu, saya mengharapkan yang terbaik.	1	2	3	4	5
8	Saya mudah merasa rileks.	1	2	3	4	5
9	Ketika saya merasa kesal dengan pekerjaan, saya menundanya untuk lain waktu.	1	2	3	4	5
10	Saya selalu optimis tentang masa depan saya.	1	2	3	4	5
11	Saya mengharapkan adanya kejadian untuk mencapai tujuan saya.	1	2	3	4	5
12	Saya mengharapkan adanya kejadian yang menyenangkan, daripada kejadian yang tidak menyenangkan.	1	2	3	4	5
<i>Resiliency</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
13	Saya mampu mengendalikan suasana hati saya dengan cepat setelah mengalami kejadian yang tidak menyenangkan.	1	2	3	4	5
14	Saya senang berurusan dengan peristiwa baru dan tidak biasa ditemui.	1	2	3	4	5
15	Saya biasanya berhasil membentuk kesan positif tentang orang lain.	1	2	3	4	5
16	Saya lebih suka mengikuti lebih dari satu pilihan untuk mencapai tujuan.	1	2	3	4	5
17	Saya lebih suka pekerjaan yang baru dan menantang.	1	2	3	4	5
18	Saya mampu mengatasi perasaan marah yang mungkin saya miliki terhadap orang tertentu.	1	2	3	4	5
<i>Self-efficacy</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
19	Saya sangat menikmati kepercayaan diri.	1	2	3	4	5
20	Saya sedang dalam <i>mood</i> terbaik ketika saya benar-benar berada dalam situasi tantangan.	1	2	3	4	5

21	Saya menghadapi banyak masalah dan saya bisa menyelesaikannya.	1	2	3	4	5
22	Saya lebih inisiatif untuk menemukan solusi ketika ada yang salah.	1	2	3	4	5
23	Saya berpikir kalau saya memiliki kesempatan yang sangat baik untuk mewujudkan tujuan hidup saya.	1	2	3	4	5
24	Saya menyelesaikan pekerjaan saya tepat waktu dan tidak menunggu sampai menit terakhir.	1	2	3	4	5

3. *Organizational Citizenship Behavior (Z)*

<i>Altruism</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berat di perusahaan.	1	2	3	4	5
2	Saya membantu orang lain yang tidak terlibat di dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
3	Saya bersedia membantu orang lain di perusahaan yang memiliki masalah pekerjaan.	1	2	3	4	5
4	Saya membantu orang yang baru di perusahaan meskipun hal itu tidak diperlukan.	1	2	3	4	5
5	Saya selalu siap membantu orang lain di sekitar saya yang ada di perusahaan.	1	2	3	4	5
<i>Courtesy</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
6	Saya mencegah terjadinya permasalahan bagi rekan kerja di dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
7	Saya mempertimbangkan tindakan saya terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
8	Saya sadar bahwa perilaku saya memengaruhi pekerjaan orang lain yang ada di perusahaan.	1	2	3	4	5
9	Saya tidak menyalahgunakan atau melanggar wewenang orang lain di dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
10	Saya berusaha tidak menimbulkan masalah bagi rekan kerja di dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
11	Saya peka atas tindakan saya terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
12	Saya menunjukkan perhatian dan kesopanan yang tulus terhadap rekan kerja di dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
<i>Civic Virtue</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
13	Saya hadir dalam rapat yang tidak perlu, tetapi dianggap penting bagi perusahaan.	1	2	3	4	5
14	Saya hadir dalam kegiatan yang tidak perlu, tetapi dapat membantu citra perusahaan.	1	2	3	4	5

15	Saya mengalami adanya perubahan di dalam perusahaan.	1	2	3	4	5
16	Saya turut menghadiri pelatihan/informasi yang dapat meningkatkan diri saya di perusahaan.	1	2	3	4	5
17	Saya menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam rapat perusahaan.	1	2	3	4	5
18	Saya menerima pengumuman terkait informasi di perusahaan.	1	2	3	4	5
<i>Sportmanship</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
19	Saya menghabiskan banyak waktu untuk mengeluh tentang hal sepele di perusahaan.	1	2	3	4	5
20	Saya selalu fokus pada permasalahan, daripada sisi positif di perusahaan.	1	2	3	4	5
21	Saya selalu menemukan kesalahan dengan tindakan yang dilakukan perusahaan.	1	2	3	4	5
<i>Conscientiousness</i>						
No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
22	Saya taat pada peraturan dan regulasi perusahaan bahkan ketika tidak ada rekan kerja yang melihat.	1	2	3	4	5
23	Saya merasa adalah salah satu karyawan perusahaan yang paling teliti.	1	2	3	4	5
24	Kehadiran saya di tempat kerja berdasarkan norma di perusahaan	1	2	3	4	5

4. Job Performance (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat memenuhi tanggung jawab dalam pekerjaan tertentu.	1	2	3	4	5
2	Saya dapat memenuhi standar kinerja dan ekspektasi.	1	2	3	4	5
3	Saya merasa puas dengan kinerja saya.	1	2	3	4	5
4	Saya melakukan pekerjaan secara efektif.	1	2	3	4	5
5	Saya merasa kinerja saya lebih baik daripada rekan kerja lainnya yang melakukan pekerjaan yang sama.	1	2	3	4	5
6	Saya merasa menghasilkan pekerjaan yang memiliki kualitas tinggi.	1	2	3	4	5

LAMPIRAN 3

PANDUAN WAWANCARA

PERTANYAAN WAWANCARA

1. Apakah perusahaan tempat anda bekerja peduli dengan anda? Jika iya, bentuk kepedulian seperti apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan? Peduli dengan pendapat anda atau peduli dengan keadaan anda baik itu kesehatan dan keluarga, atau peduli dengan upaya serta kerja keras anda?
2. Apakah dukungan yang diberikan perusahaan tersebut salah satu faktor yang membuat anda loyal dengan perusahaan dan siap bekerja diluar Job Des Anda?
3. Apakah anda yakin bahwa dengan kemampuan anda dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan tepat waktu?
4. Jika pekerjaan anda telah selesai, apakah anda bersedia membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?
5. Menurut anda apakah karyawan yang memiliki sifat loyal terhadap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?
6. Menurut anda apakah karyawan memiliki keterlibatan kerja akan memberikan dampak dalam kinerja yang baik ? jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?

Transkrip Wawancara

Narasumber : (A/B/C/D) Karyawan Perusahaan X
 Tanggal : 1 November 2022
 Waktu : 10.58 WIB - Selesai
 Tempat : Perusahaan X

• Narasumber A

1. **P** : Apakah perusahaan tempat anda bekerja peduli dengan anda? Jika iya, bentuk kepedulian seperti apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan? Peduli dengan pendapat anda atau peduli dengan keadaan anda baik itu kesehatan dan keluarga, atau peduli dengan upaya serta kerja keras anda?

N(A) : Pertama-tama perlu saya sampaikan dari PT kami pasti ada peduli dengan kita, yang pertama tentang tanggungjawab kerja, yang kedua tentang kesejahteraan kita dari gaji yang kita terima maupun ada tambahan-tambahan lain. Kemudian untuk keluarga kita dari PT sini sangat peduli sekali jika ada sesuatu hal dari kantor pasti datang ke rumah menanyakan sesuatu yang dialami.

2. **P** : Apakah dukungan yang diberikan perusahaan tersebut salah satu faktor yang membuat anda loyal dengan perusahaan dan siap bekerja diluar Job Deks Anda?
N(A) : sesuai apa yang diharapkan dari PT ini, kita selalu mengikuti standar SOP (Standar Operasional Prosedur) khususnya dibidang saya yaitu menangani masalah bidang keamanan, penagihan maupun anggaran apa yang selalu disampaikan kita selalu bertanggungjawab sesuai SOP yang diberikan kepada saya selaku karyawan.
3. **P** : Apakah anda yakin bahwa dengan kemampuan anda dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan tepat waktu?
N(A) : kita yakin dan kita pasti apa yang diberikan amanah dari pimpinan kita selesaikan dengan cara tanggungjawab sesuai aturan-aturan yang benar hingga semua selesai dengan baik.
4. **P** : Jika pekerjaan anda telah selesai, apakah anda bersedia membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?
N(A) : Jadi kita ini jiwa korsa, jika pekerjaan saya sudah selesai ada rekan kerja yang perlu bantuan kepada kita untuk baik dalam membantu menyelesaikan pekerjaan atau ada kesulitan apa kita selalu mengikuti atau membantu sepenuhnya dengan cara ikhlas. Jadi kita tidak pernah menolak kita sama-sama sebagai karyawan di PT ini walaupun dibidangnya yang berbeda. Kalau jika tidak berarti kita tidak ada rasa bekerjasama yang baik maka kita harus meningkatkan kualitas supaya memajukan PT kita harus ada kerjasama yang baik sama rekan-rekan di divisi lain.
5. **P** : Menurut anda apakah karyawan yang memiliki sifat loyal terhadap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?
N(A) : Selama saya bekerja disini rekan-rekan karyawan disini semua bekerja dengan baik dimana selama bekerja tidak melakukan penyimpangan-penyimpangan hingga apa yang diharapkan oleh PT ini semua akan berjalan dengan baik.
6. **P** : bentuk/contohnya seperti apa ?
N(A) : contohnya misal dibidang anggaran, di bidang ini oleh pimpinan diberikan kewajiban untuk target minimal target harus bisa sekian persen. Sehingga semua karyawan bisa menyelesaikan sesuai target yang diinginkan oleh manajemen atau pimpinan.
7. **P** : Menurut anda apakah karyawan memiliki keterlibatan kerja akan memberikan dampak dalam kinerja yang baik ? jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?
N(A) : otomatis dalam bidang kinerja pasti kita akan menginginkan perusahaan itu berjalan dengan baik jika tidak akan merugikan pihak kita sendiri hingga semuanya akan ada sanksi baik dari peringatan maupun sampai tindakan yang lain.

• **Narasumber B**

1. **P** : Apakah perusahaan tempat ada bekerja peduli dengan anda? Jika iya, bentuk kepedulian seperti apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan? Peduli dengan pendapat anda atau peduli dengan keadaan anda baik itu kesehatan dan keluarga, atau peduli dengan upaya serta kerja keras anda?

N(B) : Menurut saya perusahaan ini sudah peduli terhadap segala keadaan saya contohnya misal dari segi pekerjaan. Saya ada deadline itu sudah masuk deadlinenya itu pasti sudah ditanyakan oleh manajer saya. Itu bentuk kepedulian dari manajer terhadap bawahannya. Yang kedua peduli dengan masalah kesejahteraan dibagian kesehatan. Kalau disini, dengan diadakannya BPJS kesehatan. Selain adanya BPJS kesehatan disini juga ada sistem reimburs. Jadi semisal kita sakit, kita berobat, kita akan di reimburs sesuai dengan jabatan kita nanti dapatnya berapa persen. Misalkan juga peduli tentang keluarga saya, contohnya jika saya ijin ketika anak saya sakit, saya diperkenankan ijin atau mengambil cuti.

2. **P** : Apakah dukungan yang diberikan perusahaan tersebut salah satu faktor yang membuat anda loyal dengan perusahaan dan siap bekerja diluar Job Deks Anda?

N(B) : Kalau semisal bekerja diluar job deskripsi saya, jika memang saya mampu dan saya juga dibutuhkan saya juga siap melaksanakan tugas dari kantor karena mau tidak mau saya juga berada dinaungan perusahaan swasta, saya harus menuruti atasan saya. Akan tetapi saya juga memperhitungkan waktu dan juga pekerjaan saya terlebih dahulu jadi saya lebih mempertimbangkan pekerjaan saya terlebih dahulu selesai setelah itu jika memang saya dibutuhkan untuk pekerjaan lain, saya siap menjalankan.

3. **P** : Berarti disini mbak lebih fokus yang diutamakan job deskripsi yang sesuai dengan mbak terlebih dahulu setelah itu selesai berarti membantu yang lain.

N(B) : Betul, karena saya disini sebagai staf pajak nah staf pajak berkaitan dengan pihak luar yang dimana ada deadline per tanggalnya. Jika memang saya terlambat dari deadline tanggal itu perusahaan yang akan dikenakan denda oleh pihak pajaknya. Jadi saya lebih mengutamakan pekerjaan utama saya jika memang sudah selesai saya akan diberikan tugas pekerjaan yang lain.

4. **P** : Apakah ada yakin bahwa dengan kemampuan anda dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan tepat waktu?

N(B) : Kalau selama ini pekerjaan saya alhamdulillah sesuai dengan deadline bahkan bisa sebelum deadline karena memang saya bertanggungjawab di denda jadi saya juga kena dan dendanya itu tidak sedikit. Nah kalau misalkan pekerjaan itu sudah selesai sebelum deadline otomatis saya mampu mengerjakan pekerjaan yang lain. Dan selama ini, di perusahaan ini untuk mengerjakan pekerjaan diluar job deskripsi dari saya ya memang jarang karena masing-masing setiap orang sudah mempunyai job desnya masing-masing. Contoh kalau semisalnya saya mengerjakan job des yang lain, itu contoh teman saya tidak hadir. Karena saya dibidang accounting, contohnya saja saya membuat kwitansi karena dibidang keuangannya tidak hadir saya yang disuruh membuat kwitansi. Nah itu saya bisa menghandlenya

5. **P** : Jika pekerjaan anda telah selsai, apakah anda bersedia membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?

N(B) : kalau membantu pekerjaan temen yang lain itu bisa, tapi saya ya itu tadi lebih mengutamakan pekerjaan saya terlebih dahulu kalau memang sudah selesai saya siap membantu pekerjaan lainnya.

6. **P** : Menurut anda apakah karyawan yang memiliki sifat loyal terhadap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?

N(B) : Menurut saya iya. Karena sifat royal yang diberikan karyawan itu akan menunjang masing-masing setiap karyawan. Otomatis itu hal yang saling berkaitan. Apabila kita malas-malasan kerja dan tidak menyelesaikan pekerjaan itu akan mengganggu pekerjaan yang lainnya. Karena disini pekerjaan dari satu pihak saling berkaitan. Jadi misalkan saya ini ada pengajuan pembayaran PPn, otomatis saya mengajukana ke bagian keuangan. Nah dari pihak keuangan otomatis harus menjalankan pengajuan saya. Seperti itu. Dan disetiap bagian divisi itu saling berkaitan jika mereka mampu mempunyai sifat kelayalan masing-masing, itu akan membantu pekerjaan kita juga

7. **P** : Menurut anda apakah karyawan memiliki keterlibatan kerja akan memberikan dampak dalam kinerja yang baik ? jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?

N(B) : Menurutku sih sangat memberikan dampak karena contoh ya misalkan kita sebetulnya dari pribadi ke pribadi misalkan kita punya masalah keluarga di rumah otomatis kita ke kantor datang dengan suasana tidak enak. Nah, kita di kantor itu tidak bisa konsentrasi dengan apa yang ada kita kerjakan. Otomatis juga akan mengganggu pekerjaan teman-teman

kita yang lainnya. Karena ya itu tadi kembali lagi ke pekerjaan kita terkait dengan teman kita juga. Itu contoh dari faktor eksternal kantor.

Pertanyaan Tambahan

8. **P** : Apakah dari faktor eksternal tadi, misalkan dari Mbak itu sendiri. Apakah Mbak bisa mengendalikan agar kinerjanya Mbak bisa lebih maksimal ?

N(B) : kalau dari saya pribadi apabila ada faktor eksternal yang mengganggu saya itu saya tinggalkan jadi saya di kantor itu dalam kondisi yang benar-benar fresh, enggak yang pikir sana sini jadi saya fokus sama kantor. Jika memang keadaan yang mendesak lebih baik saya ijin.

• Narasumber C

1. **P** : Apakah perusahaan tempat ada bekerja peduli dengan anda? Jika iya, bentuk kepedulian seperti apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan? Peduli dengan pendapat anda atau peduli dengan keadaan anda baik itu kesehatan dan keluarga, atau peduli dengan upaya serta kerja keras anda?

N(C) : Kalau kepedulian untuk take homenya masih cukup. Untuk dari sisi kesehatan eemm iya. Pas kemarin covid itu untuk biaya antigen bisa di klaimkan ke kantor. Kalau untuk kerja keras diberikan dalam bentuk gaji dan bonus juga.

2. **P** : Apakah dukungan yang diberikan perusahaan tersebut salah satu faktor yang membuat anda loyal dengan perusahaan dan siap bekerja diluar Job Deks Anda?

N(C) : kalau diluar job des saya masih tetap di struktur aja, kalau ada diluar job des ada negosiasi ke manajer. Karena diluar job des kita harus sepakati diawal, kalau diluar itu maka dikomunikasikan lagi. Pas masuk sini kan ada kontrak kerja.

3. **P** : Apakah ada yakin bahwa dengan kemampuan anda dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan tepat waktu?

N(C) : iya seperti itu. Karena sistem kita target jadi harus bisa diselesaikan dengan tepat waktu.

4. **P** : Jika pekerjaan anda telah selesai, apakah anda bersedia membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan tugasnya? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?

N(C) : kita kan ada job des sendiri-sendiri, ada target sendiri-sendiri, tidak bisa untuk membantu karena targetnya secara personal bukan secara tim. Kalau secara tim pun ada targetnya tetap masing-masing jadi tidak bisa saling membantu gitu. Bisanya kalau beda job des, kan ada progres desain dan gambar kerja. Kalau belum acc desain maka gambar kerja belum bisa dimulai untuk gambarnya ya saya usahakan untuk membantunya untuk pekerjaan saya secepatnya agar bisa dikerjakan teman yang mengerjakan proses selanjutnya.

5. **P** : Menurut anda apakah karyawan yang memiliki sifat loyal terhadap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?

N(C) : untuk job des sudah sesuai dan ini salah satu dari bentuk kelayakan. karena tidak overlah secara job des, cukup segitu tidak sampai lembur atau tidak sampai terlalu membebani. Jadi job des sudah pas jadikan dirasa sudah cukup, tidak terlalau keberatan karena sudah sesuai dengan kinerja.

6. **P** : Menurut anda apakah karyawan memiliki keterlibatan kerja akan memberikan dampak dalam kinerja yang baik ? jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?

N(C) : iya. Agar target-target terselesaikan akan berdampak ke perusahaan juga.

• **Narasumber D**

1. **P** : Apakah perusahaan tempat anda bekerja peduli dengan anda? Jika iya, bentuk kepedulian seperti apa yang diberikan perusahaan terhadap karyawan? Peduli dengan pendapat anda atau peduli dengan keadaan anda baik itu kesehatan dan keluarga, atau peduli dengan upaya serta kerja keras anda?

N(D) : Pendapat itu maksudnya ide itu ya ? kalau ide dari saya beberapa ada yang di acc dan beberapa yang tidak, mungkin kalau yang relate dengan kondisi perusahaan, kondisi market sekarang ya di acc mungkin kalau tidak ya di pending dulu. Tapi so far beberapa hal inti tentang saran sudah di acc dan sudah dilakukan juga gitu dan itu menyangkut dengan banyak orang. Kalau secara personal, mungkin apa yang saya dapat seperti gaji, bonus, bonus akhir tahun, tunjangan-tunjangan lainnya ya bisa disebut cukup peduli dengan itu. Kesehatan termasuk juga. Kalau peduli atas kerja keras dengan memberikan fasilitas BBM, kendaraan, akses-akses, terus kalau mungkin seperti ini kan saya sering ke proyek dan ke vendor

ya jadi tidak harus ke kantor dulu baru ke proyek gitu jadi fleksibilitas waktu juga dapatlah.

2. **P** : Apakah dukungan yang diberikan perusahaan tersebut salah satu faktor yang membuat anda loyal dengan perusahaan dan siap bekerja diluar Job Deks Anda?
N(D) : kalau bekerja diluar job des sesuai dengan kemampuan saya kalau misalnya bisa saya lakukan ternyata tidak ya gak mas soalnya disini divisinya banyak ya jadi kalau saya sendiri kayaknya tidak terusin job des ke arsitek gitu ya tidak mas, hanya di job des saya cuman mungkin ada extended-extended khusus itu saya masih bisa dan sering saya lakukan.
3. **P** : Apakah ada yakin bahwa dengan kemampuan anda dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan tepat waktu?
N(D) : berusaha untuk tepat waktu karena sebenarnya overload ya untuk pekerjaan saya sendiri.
4. **P** : Jika pekerjaan anda telah selsai, apakah anda bersedia membantu sesama rekan kerja dalam menyelsaikan tugasnya? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?
N(D) : kalau pekerjaan selesai dan ada waktu luang teman minta bantuan saya oke-oke aja biasanya cuman yang ringan-ringan aja. Kalau saya tiba-tiba menggambar ya tidak mungkin juga dan sudah terjadi.
5. **P** : Menurut anda apakah karyawan yang memiliki sifat loyal terhadap perusahaan akan memberikan kinerja yang baik? Jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?
N(D) : menurut saya sih iya ya. Kan loyal sudah passionate akan maksimal gitu. Kalau tidak loyal mungkin kurang passion atau beban kerjanya terlalu berat jadi mungkin tidak bisa maksimal kerjanya.
6. **P** : Menurut anda apakah karyawan memiliki keterlibatan kerja akan memberikan dampak dalam kinerja yang baik ? jika iya kenapa dan jika tidak kenapa ?
N(D) : jadi kalau keterlibatan kerja pasti akan memberikan dampak yang positif, pasti itu. Menurut saya tidak ada keterlibatan kerja menjadi individualis atau sendiri-sendiri apabila tidak memiliki keterlibatan kerja, menurut saya seperti itu sih.

LAMPIRAN 4

DATA MENTAH PENELITIAN

Tabel 1. *Perceived Organizational Support*

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10
2	4	2	4	4	4	3	4	4	4
2	4	3	4	4	4	3	4	4	4
3	3	4	4	3	3	4	4	3	4
2	4	3	4	4	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	5	5	4	4	4	5	5
4	3	3	3	4	3	3	4	3	3
3	3	3	5	4	4	2	3	4	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
5	5	5	5	5	5	3	5	5	5
4	4	3	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	3	4	4
4	3	3	4	4	3	3	3	4	4
4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
5	5	5	5	5	5	2	5	5	5
5	5	5	5	5	5	1	5	5	5
3	3	3	4	3	3	2	4	3	4
4	4	4	4	4	4	2	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	5	4	4	4	4	5	4
3	3	2	3	4	4	3	3	4	4
4	4	2	2	2	2	4	2	2	2
5	4	5	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
4	4	3	4	4	3	3	4	4	3
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4
3	5	4	2	3	3	3	3	3	3
4	4	3	4	4	4	4	4	5	4
4	3	3	3	3	3	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	3	4	3
4	4	3	3	4	3	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	2	3	4	4	4	4	4	4
3	4	5	5	5	5	1	5	5	5
3	5	3	5	5	5	1	4	5	5
5	3	5	3	4	4	4	4	5	5

Tabel 2. *Psychological Capital*

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12
4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4	5	4	5	2	5	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	3	5	5
5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	5	5
4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3
4	4	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4
4	4	4	2	4	3	5	4	5	2	5	5
4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	3	2	3	2	2	2	2
4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4
4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3
5	5	5	2	5	5	5	5	5	4	5	5
5	5	5	1	5	1	5	1	5	1	5	5
4	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	4
5	5	5	2	4	4	5	4	5	4	5	5
5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5
5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3
5	5	5	4	4	4	4	4	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3
4	4	4	2	4	2	4	4	2	2	3	4
5	5	5	3	4	3	4	4	2	2	4	5
5	5	5	4	5	3	4	4	3	3	4	4
4	4	4	3	4	4	4	4	2	2	4	4
4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4
5	5	5	1	4	1	4	4	2	2	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4
3	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3
5	5	4	3	4	3	3	3	1	1	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5
5	5	4	2	4	4	5	5	2	2	5	2
5	5	4	2	4	4	5	5	2	2	5	2
5	5	5	4	5	4	5	5	5	3	5	5

Lanjutan Tabel 2. *Psychological Capital*

X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	X2. 19	X2. 20	X2. 21	X2. 22	X2. 23	X2. 24
4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	4	5	4	4	4	1	4	4
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5
4	3	3	4	3	3	4	3	4	2	5	5
4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4
5	2	4	5	5	4	5	2	2	2	2	2
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4
3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3
3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4
2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2
5	4	5	5	2	3	4	2	4	3	5	4
3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	5	5
5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
4	2	5	2	4	3	4	4	4	5	5	4
3	3	3	3	5	3	4	3	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	5	3
3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	4	3	5	4	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5
5	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	5
4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3
3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2
3	4	3	3	2	4	4	4	2	4	2	2
4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5

Tabel 3. *Organizational Citizenship Behavior*

Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	Z.11	Z.12
4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5
2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	3	5
4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4
5	5	5	5	5	4	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	3	4	3	4	5	5	5	4	4
3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4
2	4	3	4	4	3	4	5	3	4	4	4
3	3	3	3	4	4	5	3	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4

Lanjutan Tabel 3. *Organizational Citizenship Behavior*

Z.13	Z.14	Z.15	Z.16	Z.17	Z.18	Z.19	Z.20	Z.21	Z.22	Z.23	Z.24
2	4	5	5	4	5	1	5	1	5	2	2
4	4	4	4	2	4	1	4	1	5	2	2
4	4	2	2	1	2	2	3	2	5	2	1
5	4	3	3	3	3	2	2	2	5	2	1
4	4	4	4	3	4	2	5	2	5	2	1
3	4	4	4	4	4	1	4	1	5	2	1
4	4	4	4	3	4	2	4	2	5	2	4
4	4	4	4	2	4	2	4	2	4	4	4
4	5	5	5	3	5	2	5	2	5	5	4
4	4	4	4	2	4	2	2	2	2	4	4
2	4	3	4	2	4	3	2	3	2	4	3
2	4	3	4	2	4	2	2	2	2	4	3
3	4	3	4	2	4	2	3	2	3	4	3
4	4	4	4	2	4	1	2	1	2	4	4
3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	3
4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	5	5	1	1	1	5	5	5
3	4	3	4	3	4	2	2	2	4	4	3
4	5	4	4	4	4	4	3	4	3	5	4
5	5	5	5	4	5	1	1	1	4	5	5
4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	5
3	4	3	4	4	4	2	2	2	3	4	3
5	5	4	4	5	5	3	2	3	3	5	4
3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	3	4	4	4	2	2	2	5	4	3
4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3
3	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	2	2	2	3	4	4
4	4	3	4	4	4	1	3	1	3	4	3
4	5	4	4	4	4	1	2	1	2	5	4
4	4	4	4	4	4	1	2	2	2	4	1
4	4	4	4	4	4	1	2	2	1	4	1
4	4	5	5	4	5	1	4	2	1	5	1
3	4	3	4	5	4	1	4	2	1	4	1
5	4	3	4	5	4	2	1	2	1	5	2
3	4	3	4	3	4	2	2	2	1	4	2
4	4	3	4	4	4	2	1	2	2	4	2
3	4	3	4	4	4	2	1	2	2	4	2
4	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3
2	4	2	4	4	4	2	1	1	2	4	2

Tabel 4. *Job Performance*

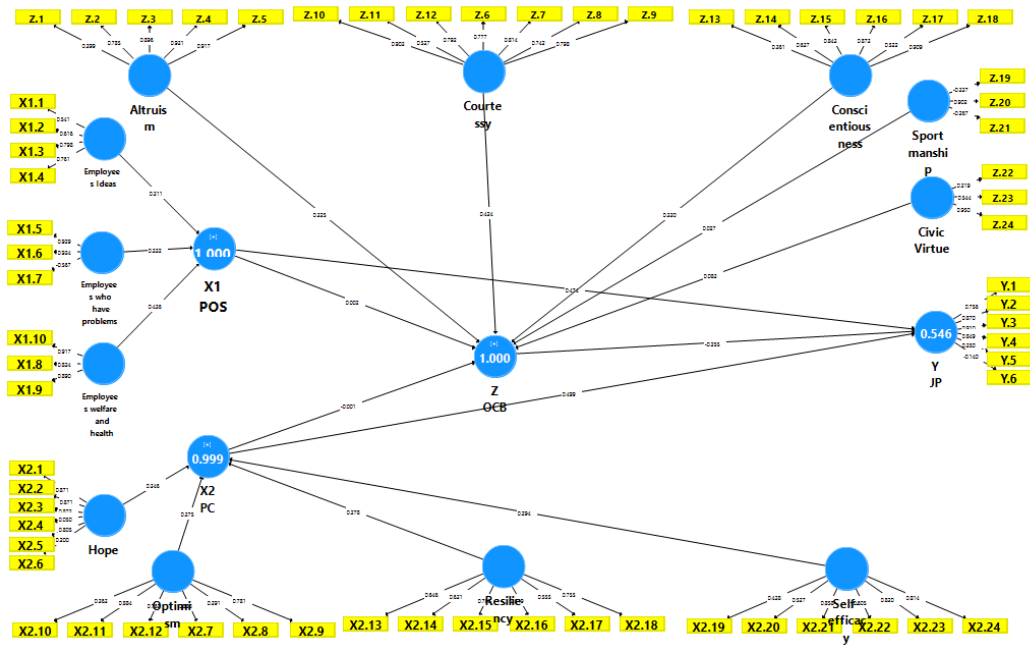
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6
4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4
3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
5	5	5	5	4	5
4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	2	4
4	4	4	4	1	5
4	4	4	4	3	4
3	4	3	3	3	4
5	4	4	4	3	4
4	4	4	4	2	2
3	4	3	3	3	4
2	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	1	1
2	3	3	3	2	4
3	3	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4	4
4	4	4	3	2	4
2	2	2	2	2	5
3	4	3	3	3	4
3	3	4	3	3	3
3	4	3	3	3	4
4	5	5	5	4	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	3	4
3	4	3	4	1	1
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	4	4
3	4	3	4	3	4
3	4	3	3	4	5
4	4	4	4	3	4
4	4	4	4	3	4
1	5	5	5	1	1
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	4

LAMPIRAN 5
KARAKTERISTIK RESPONDEN PENELITIAN

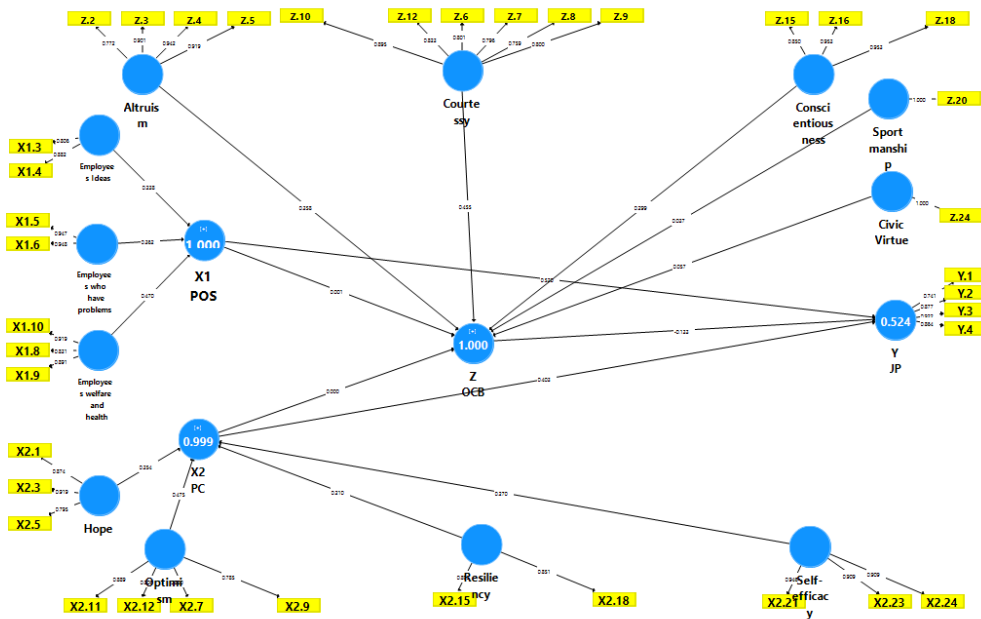
Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	31	77,5%
Perempuan	9	22,5%
Usia		
Kurang dari 25 Tahun	2	5%
26-35 Tahun	10	25%
36-45 tahun	22	55%
46-55 tahun	6	15%
Di atas 55 tahun	-	-
Pendidikan Terakhir		
SD	-	-
SMP	-	-
SMA/SMK	6	15%
Diploma	5	12,5%
Sarjana	29	72,5%
Pascasarjana	-	-
Doktor	-	-
Masa Bekerja		
Kurang dari 5 Tahun	9	22,5%
5-15 Tahun	27	67,5%
16-25 Tahun	4	10%
Lebih dari 25 Tahun	-	-
TOTAL	40	100%

LAMPIRAN 6 HASIL UJI OUTER

Sebelum dimodifikasi



Sesudah dimodifikasi



Variabel	Dimensi	Kode	Nilai Loading (sebelum modifikasi)	Nilai Loading (setelah modifikasi)
<i>Perceived Organizational Support</i>	Employee Ideas	POS1	0,541	
		POS2	0,616	
		POS3	0,798	0,806
		POS4	0,761	0,882
	Employees Who have Problem	POS5	0,929	0,947
		POS6	0,934	0,948
		POS7	-0,567	
	Employee Welfare and Health	POS8	0,834	0,831
		POS9	0,890	0,891
		POS10	0,917	0,919

Variabel	Dimensi	Kode	Nilai Loading (sebelum modifikasi)	Nilai Loading (setelah modifikasi)
<i>Psychological Capital</i>	<i>Hope</i>	PC1	0,871	0,874
		PC2	0,871	0,919
		PC3	0,872	0,795
		PC4	0,050	
		PC5	0,805	0,880
		PC6	0,200	
	<i>Optimism</i>	PC7	0,888	0,785
		PC8	0,391	
		PC9	0,781	0,919
		PC10	0,363	
		PC11	0,884	0,889
		PC12	0,768	0,806
	<i>Resiliency</i>	PC13	0,646	
		PC14	0,631	
		PC15	0,766	0,895
		PC16	0,619	
		PC17	0,555	
		PC18	0,755	0,851
	<i>Self-efficacy</i>	PC19	0,438	
		PC20	0,527	
		PC21	0,858	0,946
		PC22	0,605	
		PC23	0,820	0,909
		PC24	0,814	0,909

Variabel	Dimensi	Kode	Nilai Loading (sebelum modifikasi)	Nilai Loading (setelah modifikasi)
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Altruism</i>	OCB1	0,399	
		OCB2	0,785	0,772
		OCB3	0,896	0,901
		OCB4	0,931	0,942
		OCB5	0,917	0,919
	<i>courtesy</i>	OCB6	0,777	0,801
		OCB7	0,814	0,796
		OCB8	0,742	0,759
		OCB9	0,798	0,800
		OCB10	0,903	0,895
		OCB11	0,527	
		OCB12	0,792	0,823
	<i>Civic Virtue</i>	OCB13	0,361	
		OCB14	0,637	
		OCB15	0,843	0,850
		OCB16	0,873	0,953
		OCB17	0,522	
		OCB18	0,909	0,953
	<i>Sportmanship</i>	OCB19	-0,337	
		OCB20	0,902	1,000
		OCB21	-0,267	
	<i>Conscientiousness</i>	OCB22	0,319	
		OCB23	0,544	
		OCB24	0,950	1,000

Variabel	Kode	Nilai Loading (sebelum modifikasi)	Nilai Loading (setelah modifikasi)
<i>Job Performance</i>	JP1	0,756	0,741
	JP2	0,870	0,877
	JP3	0,910	0,922
	JP4	0,849	0,864
	JP5	0,350	
	JP6	-0,140	

LAMPIRAN 7

Discriminant Validity

Variabel	<i>Fornell-Larcker Criterion</i>				Keterangan
	X1 POS	X2 PC	Y JP	Z OCB	
X1 POS	0,830*				Valid Diskriminan
X2 PC	0,361	0,648*			Valid Diskriminan
Y JP	0,644	0,513	0,854*		Valid Diskriminan
Z OCB	0,167	0,498	0,155	0,704*	Valid Diskriminan



LAMPIRAN 8

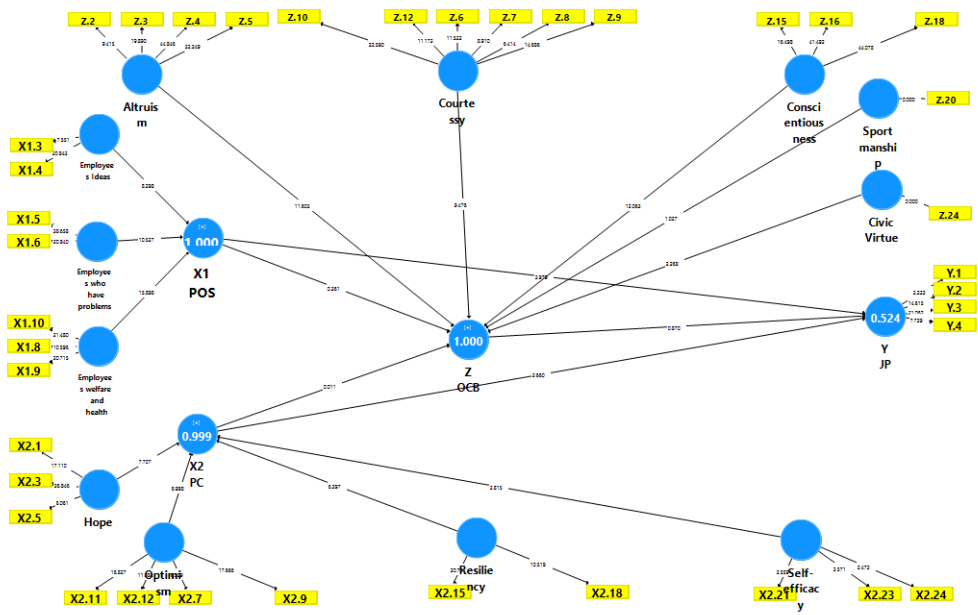
Composite Reliability

Konstruk	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
<i>Perceived Organizational Support (POS)</i>	0,922	0,939	Reliabel
<i>Psychological Capital (PC)</i>	0,877	0,899	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	0,923	0,935	Reliabel
<i>Job Performance (JP)</i>	0,873	0,914	Reliabel



LAMPIRAN 9

Inner Model



الجامعة الإسلامية الاندونيسية

Analisis R-Square

Variabel	R Square	R Square Adjusted	Kriteria
<i>Perceived Organizational Support</i>	1,000	1,000	Kuat
<i>Psychological Capital</i>	0,999	0,999	Kuat
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,524	0,485	Moderat
<i>Job Performance</i>	1,000	1,000	Kuat

Q² predictive relevance

Variabel	Q ² (=1-SSE/SSO)	Kriteria
<i>Perceived Organizational Support</i>	0,651	Kuat
<i>Psychological Capital</i>	0,391	Kuat
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,351	Kuat
<i>Job Performance</i>	0,456	Kuat

Sumber: Data primer diolah, tahun 2022

Goodness of Fit (GoF)

Item	R-Square	Communality
<i>Perceived Organizational Support</i>	1,000	0,624
<i>Psychological Capital</i>	0,999	0,240
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,524	0,429
<i>Job Performance</i>	1,000	0,381
Mean	0,880	0,418

$$GoF = \sqrt{Com \times \bar{R}^2}$$

$$GoF = \sqrt{0,418 \times 0,880}$$

$$GoF = 0,606$$

Hasil t Statistik

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H1	<i>Perceived Organizational Support → Organizational Citizenship Behavior</i>	0,001	0,002	0,004	0,361	0,719	H1 Ditolak
H2	<i>Psychological Capital → Organizational Citizenship Behavior</i>	0,000	0,002	0,006	0,011	0,991	H2 Ditolak
H3	<i>Organizational Citizenship Behavior → Job Performance</i>	-0,133	-0,090	0,153	0,870	0,388	H3 Ditolak
H4	<i>Perceived Organizational Support → Job Performance</i>	0,520	0,488	0,131	3,979	0,000*	H4 Diterima
H5	<i>Psychological Capital → Job Performance</i>	0,403	0,410	0,151	2,660	0,010*	H5 Diterima

Hubungan Mediasi

	Item	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Keterangan
H6	<i>Perceived Organizational Support → Organizational Citizenship Behavior → Job Performance</i>	0,000	0,000	0,001	0,304	0,762	Ditolak
H7	<i>Psychological Capital → Organizational Citizenship Behavior → Job Performance</i>	0,000	0,000	0,000	0,314	0,755	Ditolak