

Pengaruh Keterlibatan Kerja, dan *Perceived Supervisor Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi

Yuniar Anggita Sari*, Ignatius Soni Kurniawan

Program Studi Manajemen Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

Correspondence email: yuniaranggita234@gmail.com; soni_kurniawan@ustjogja.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja, dan *perceived supervisor support* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan populasi semua pegawai PT Baja Mulia Industrindo Klaten. Pengambilan data secara sensus, dengan jumlah 50 responden menggunakan survey kuesioner. Analisis data menggunakan analisis inferensial dengan program statistik yang digunakan adalah Smart PLS 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB, *perceived supervisor support* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *perceived supervisor support* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap OCB, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *perceived supervisor support* terhadap OCB.

Kata kunci : kepuasan kerja; keterlibatan kerja; *organizational citizenship behavior*; *perceived supervisor support*.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of job involvement and perceived supervisor support on organizational citizenship behavior (OCB) with job satisfaction as a mediating variable. This study is a quantitative study using a population of all employees of PT Baja Mulia Industriindo Klaten. Collecting data by census, with a total of 50 respondents using a questionnaire survey. Data analysis using inferential analysis with the statistical program used is Smart PLS 3. The results show that work involvement has an insignificant negative effect on OCB, job satisfaction has an insignificant positive effect on OCB, perceived supervisor support has no significant positive effect on job satisfaction, work involvement significant positive effect on job satisfaction, perceived supervisor support has a significant positive effect on OCB, job satisfaction is able to mediate the relationship between job involvement and OCB, job satisfaction is able to mediate the relationship between perceived supervisor support and OCB.

Keywords : *job satisfaction; job involvemen;, organizational citizenship behavior; perceived supervisor support.*

PENDAHULUAN

PT Baja Mulia Industrindo merupakan perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang pengecoran logam. Perusahaan ini melayani pembuatan produk besi dan baja, seperti: *spare part mesin, spare part pemipaan (pipe fitting), manhole cover dan frame*, dan lain melayani produksi barang dengan komposisi tertentu. Peran karyawan di perusahaan harus diperhatikan kualitas kerjanya, seperti yang kita ketahui untuk meningkatkan produktivitas produk di PT Baja Mulia Industrindo ini dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki sifat sukarela atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan di PT Baja Mulia Industrindo dalam membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesusahan di pekerjaannya masih kurang maksimal sehingga menyebabkan proses produksi akan memerlukan waktu yang lama. Hal tersebut menunjukkan bahwa PT Baja Mulia Industrindo memerlukan kerjasama yang baik antar karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya agar sesuai yang diharapkan oleh perusahaan.

Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif terhadap OCB, tingkat keterlibatan kerja yang tinggi dapat mendorong OCB karyawan yang tinggi dalam organisasi (Yuniarsih & Ramaditya, 2020). Peneliti lain menyatakan bahwa *perceived supervisor support* memiliki korelasi positif terhadap OCB (Kartika et al., 2017). Peneliti lain menemukan adanya pengaruh positif antara variabel keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja (Ibrahim et al., 2021). Namun ada penelitian lain yang menyatakan sebaliknya, bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Keterlibatan Kerja terhadap OCB (Shragay & Tziner, 2011). Adanya riset gap yang telah ditemukan tersebut membuka peluang pengujian kembali bagi peneliti untuk menguji pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap OCB. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan PT Baja Mulia Industrindo dalam mengambil keputusan untuk memberikan kepuasan bekerja bagi Karyawan.

Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja diartikan sebagai keterlibatan pribadi seseorang ditempat kerja yang mencerminkan kondisi dimana pekerja merasakan hubungan emosional dengan pekerjaan mereka (Gemeda & Lee, 2020). Keterlibatan kerja membahas mengenai derajat dimana pekerja menyatukan diri mereka terhadap pekerjaannya, memberikan waktu dan energi bagi pekerjaannya dan melihat pekerjaannya sebagai pusat seluruh kehidupan mereka. Keterlibatan kerja mengacu pada sikap karyawan terhadap pekerjaan mereka dan merupakan salah satu faktor paling spesifik yang relevan dengan prestasi kerja (Patras, 2017). Keterlibatan kerja dapat dikatakan sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan, terkait dengan pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi dan penyerapan. Pekerja yang terlibat memiliki tingkat kemampuan yang tinggi dengan pekerjaan mereka (Hakanen et al., 2021). Keterlibatan kerja mengacu pada keadaan pikiran terkait pekerjaan jangka panjang dan luas yang memungkinkan karyawan untuk mengekspresikan diri mereka secara fisik, kognitif, dan emosional dalam peran pekerjaan mereka (Oksa et al., 2021).

Perceived Supervisor Support

Perceived supervisor support didefinisikan sebagai pandangan umum karyawan tentang sejauh mana atasan mereka menghargai peranan dan kepedulian karyawan terhadap kesejahteraan mereka (Alkhateri et al., 2018). *Perceived supervisor support* merupakan dukungan pengawasan yang dirasakan sebagai sejauh mana penyelia menghargai kontribusi karyawan (Uzun, 2018). Dukungan *supervisor* yang dirasakan melibatkan pengembangan persepsi tentang bagaimana *supervisor* menghargai kontribusi mereka. *Perceived supervisor support* dicirikan sebagai perspektif umum bawahan sehubungan dengan *supervisor* mereka memberikan kontribusi penting, memikirkan kemakmuran, dan memberikan bantuan instrumental (Akram et al., 2018). Dukungan *supervisor* dapat mengurangi keparahan hubungan sosial, konflik pekerjaan dan dampak setelah konflik yang dialami karyawan tersebut (Shah et al., 2021). Karyawan yang memiliki dukungan dan supervisor yang peduli akan mengalami peningkatan kepuasan kerja, komitmen pekerjaan yang lebih besar, peningkatan loyalitas dan keseimbangan yang lebih baik antara pekerjaan dan kehidupan keluarga.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka dan aspek yang berbeda dari pekerjaan mereka (Sadeghi et al., 2021). Kepuasan kerja mengacu pada keadaan emosional positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang (Ninaus et al., 2021). Kepuasan kerja menggambarkan perbedaan antara harapan individu, kebutuhan atau nilai tentang pekerjaan, dan apa yang diberikannya. Pekerjaan kepuasan adalah cerminan dari bagaimana perasaan karyawan tentang organisasi mereka dari berbagai sudut pandang (Dodanwala & Shrestha, 2021). Kepuasan kerja dapat diukur sebagai wujud kesejahteraan yang dicapai oleh setiap karyawan. Apabila karyawan tidak sejahtera dalam bekerja maka akan tercermin pada kinerjanya yang rendah. Kepuasan Kerja secara umum dapat diukur melalui reaksi yang diterima oleh setiap karyawan di tempat kerja (Kurniawan & Nurlita, 2021). Kepuasan kerja merupakan unsur penting yang dapat memotivasi karyawan dan dorongan menuju kinerja yang lebih baik, maka dari itu organisasi dengan pekerja yang merasa puas dapat memperoleh manfaat (Kurniawan & Hidayati, 2021).

Organizational Citizenship Behavior

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku yang berkontribusi pada peningkatan konteks sosial dan psikologis yang mendukung kinerja karyawan. OCB mencakup tindakan sukarela pada tingkat individu yang tidak diakui dan secara formal dihargai organisasi (Kaur & Randhawa, 2021). OCB tidak tergantung pada sistem penghargaan organisasi tetapi perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh karyawan yang bersedia bekerja untuk kepentingan organisasi (Leephaijaroen, 2016). OCB memiliki dua dimensi dasar (altruisme), Altruisme adalah perilaku membantu yang diarahkan pada individu tertentu. Ketika individu memiliki masalah, membutuhkan bantuan, orang altruistik bekerja ekstra untuk membantu mereka (Jahangir et al., 2004). OCB dalam perusahaan melibatkan beberapa perilaku, termasuk membantu orang lain, sukarela untuk tugas-tugas tambahan, dan mematuhi aturan dan prosedur di tempat kerja (Widarko & Brotosuharto, 2022). OCB sebagai elemen penting dalam menambah nilai bagi organisasi dalam perusahaan mengenai kinerja, tercapainya tujuan organisasi ketika karyawan berperilaku sukarela di luar pekerjaan mereka untuk mengangkat harga diri organisasi (Alsheikh, 2020).

METODE

Penelitian ini menggunakan populasi karyawan di PT Baja Mulia Industrindo Klaten. Responden dalam penelitian ini sejumlah 50 karyawan. Pengumpulan data menggunakan instrumen keusioner yang dibagikan kepada para responden di PT Baja Mulia Industrindo Klaten pada tanggal 12 Maret 2022. Kuesioner didistribusikan pada responden yang kebetulan bersedia mengisi dan instrumen pada kuesioner tersebut menggunakan skala likert 1 (sangat tidak setuju) sampai dengan 5 (sangat setuju).

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Analisa pada PLS dilakukan dengan beberapa tahap: 1. Evaluasi Model Pengukuran (*outer model*), 2. Pengujian Model Fit, 3. Pengujian Hipotesis, 4. Analisis Mediasi. Ada empat variabel yang digunakan dalam penelitian, ialah: keterlibatan kerja menggunakan pengukuran (Jin & Tang, 2021), *perceived supervisor support* menggunakan pengukuran (Kottke & Sharafinski, 1988), kepuasan kerja menggunakan pengukuran (Schnake, 1983) dan OCB menggunakan pengukuran (Dennis W.Organ, 1990)

HASIL

Karakteristik responden ditampilkan pada Tabel 1 dengan jumlah responden 50 orang terdiri dari 42 (84%) laki-laki dan 8 (16%) perempuan. Status kepegawaian pada penelitian ini didominasi oleh responden dengan status pekerjaan pegawai tetap sebanyak 39 orang (78%), mayoritas menyatakan sudah menikah sebanyak 42 orang (84%). Karyawan pada penelitian ini didominasi pada usia sekitar 40-49 tahun sebanyak 18 orang (36%), mayoritas berpendidikan terakhir SMA/ sederajat sebanyak 15 orang (50%). Berdasar masa kerja mayoritas karyawan memiliki masa kerja 6-10 tahun sebanyak 16 orang (32%).

Tabel 1.
Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase (%)	
Jenis Kelamin	Laki-Laki	42	84
	Perempuan	8	16
Status kepegawaian	Tidak tetap	11	22
	Tetap	39	78
Status pernikahan	Belum menikah	6	12
	Menikah Janda/Duda	42	84
		2	4
Umur	< 30 tahun	9	18
	31 - 39 tahun	16	32
	40 - 49 tahun	18	36
	> 50 tahun	7	14
Pendidikan Akhir	SD/sederajat	5	10
	SMP/sederajat	10	20
	SMA/sederajat	15	50

Masa Kerja	Diploma	3	6
	S1	5	10
	Pascasarjana (S1/S2)	2	4
	< 2 tahun	8	16
	2-5 tahun	11	22
	6-10 tahun	16	32
	11-15 tahun	9	18
	> 15 tahun	6	12

Sumber data : Data primer olahan, 2022.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Convergent Validity

Convergent validity dapat dilihat dari nilai *loading factor*. Nilai *loading factor/outer loading* menunjukkan > 0.70 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dikatakan valid sebagai indikator yang mengukur variabel laten. Namun demikian, nilai *outer loading* > 0.6 dapat diterima atau dinyatakan valid dan layak digunakan. Untuk memperoleh nilai *convergent validity* dapat dilihat melalui nilai *outer loading* pada variabel dengan indikatornya. Adapun hasilnya seperti pada tabel berikut ini.

Tabel 2.
Nilai Outer Loading

Variabel	Indikator	Outer Loading	Ket.
Keterlibatan Kerja	KK.1	0.863	Valid
	KK.2	0.888	Valid
	KK.3	0.676	Valid
Perceived Supervisor Support	PSS.2	0.787	Valid
	PSS.3	0.945	Valid
Kepuasan Kerja	KK.1	0.820	Valid
	KK.2	0.940	Valid
	KK.3	0.929	Valid
OCB	OCB.1	0.705	Valid
	OCB.2	0.756	Valid
	OCB.5	0.738	Valid

Sumber : Data Primer olahan, 2022.

Discriminant Validity

Discriminant validity merupakan pengukuran refleksif indikator yang dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar dari konstruk lainnya, maka hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten dapat memprediksi ukuran pada blok yang lebih baik dari ukuran blok lainnya. Nilai *loading factor* >0.70 maka dinyatakan valid sebagai indikator yang mengukur konstruk. Namun untuk tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0.5 sampai 0.6 sudah dianggap cukup memadai (Lengkey et al., 2020). Berdasarkan hasil pada Tabel 3, menunjukkan bahwa nilai *cross loading* atau seluruh indikator sudah memenuhi kriteria *discriminant validity*, dapat dilihat pada Tabel 3 indikator terhadap konstruk lebih besar dibandingkan *cross loading* indikator lainnya.

Tabel 3.
Nilai Cross Loading

Indikator	Keterlibatan Kerja	Perceived Supervisor Support	Kepuasan Kerja	OCB
KK.1	0.868	0.363	0.565	0.202
KK.2	0.888	0.346	0.495	0.029
KK.3	0.676	0.357	0.282	0.148
PSS.2	0.199	0.787	0.102	0.349
PSS.3	0.477	0.945	0.428	0.495
KK.1	0.395	0.387	0.820	0.350

KK.2	0.521	0.242	0.940	0.320
KK.3	0.612	0.332	0.929	0.281
OCB.1	0.219	0.285	0.275	0.705
OCB.2	0.036	0.354	0.224	0.756
OCB.5	0.117	0.432	0.275	0.733

Sumber : Data Primer olahan, 2022.

Composite Reliability

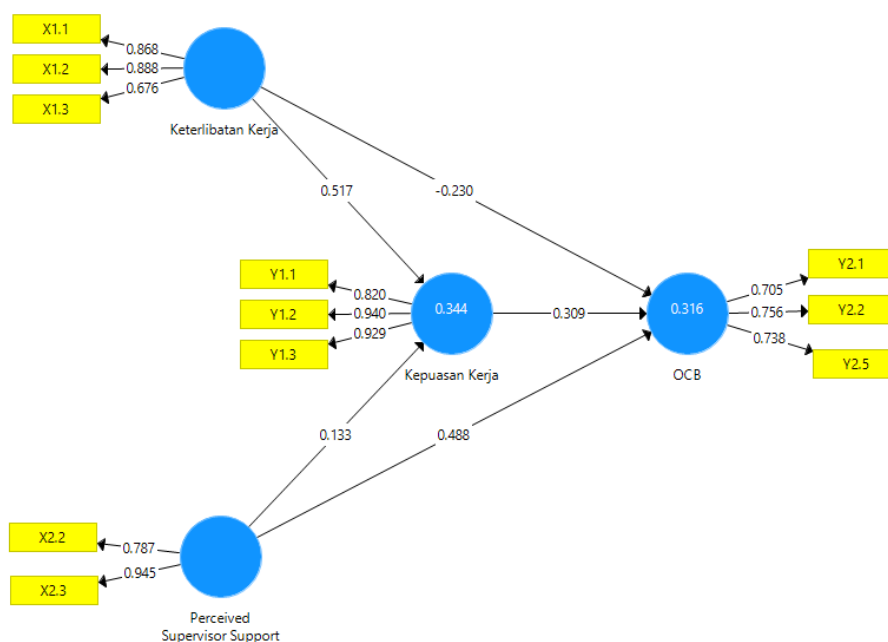
Composite reliability dilakukan dengan melihat output dari view latent variable coefficients. Nilai Composite reliability dinyatakan reliabel dan valid apabila bernilai >0.70. Namun Composite reliability 0.60 dapat diterima. Untuk mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan melihat tabel berikut ini.

Tabel 4.
Nilai Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Ket
Keterlibatan Kerja	0.855	Valid dan Reliabel
Perceived Supervisor Support	0.861	Valid dan Reliabel
Kepuasan Kerja	0.926	Valid dan Reliabel
OCB	0.777	Valid dan Reliabel

Sumber: Data Primer olahan, 2022.

Berdasarkan Tabel 4, hasilnya menunjukkan nilai composite reliability dari masing-masing variabel >0.60. Maka dari itu variabel telah memenuhi seluruh kriteria reliabel dan juga telah valid sehingga dapat dilanjutkan untuk evaluasi model seperti berikut ini.



Gambar 1.
Model Algorithm setelah Uji Indikator

Setelah mengetahui hasil uji composite reliability yang menunjukkan nilai composite reliability >0.60 sehingga seluruh variabel laten dinyatakan reliabel. Pada Gambar 1 tersebut menunjukkan hasil model setelah uji indikator yang telah dilakukan. Tahap selanjutnya adalah uji model fit, untuk mengetahui kelayakan model yang digunakan dalam penelitian maka dilakukan uji model fit sebagai berikut :

Tabel 5.
Hasil Uji Model Fit

Fit Summary	Cut-off Value	Output Model	Keterangan
SRMR (<i>Standardized Root Mean Square Residual</i>)	<0.10 merupakan <i>goodness of fit</i> relative untuk menghindari <i>misspecification</i> model	0.108	Kurang baik
d_ULS	>0.05	0.773	Baik
d_G	>0.05	0.302	Baik
Chi-Square	$\chi^2_{statistik} < \chi^2_{Tabel}$	87.306	Baik
NFI (<i>Normal Fit Index</i>)	Mendekati nilai 1 semakin baik	0.666	Baik
RMS Theta (<i>The root mean squared residual covariance</i>)	<0.12 mengindikasikan model yang pas	0.283	Kurang baik

Sumber: Data Primer olahan, 2022.

Tabel 5 menunjukkan bahwa hasil Setelah pengujian dengan model fit selanjutnya dilakukan tahap berikutnya yaitu melakukan uji hipotetis dengan prosedur atau metode hitung *bootstraping*. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh positif dari hubungan antar variabel. Hasil uji hipotesis dilihat berdasarkan koefisien parameter (*original sample*), apabila koefisien parameter menunjukkan nilai yang positif maka hipotesis diterima, jika koefisien parameter menunjukkan nilai negatif maka hipotesis ditolak. Berikut hasil uji hipotesis pada penelitian ini :

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis

	Hipotesis	Original Sample	P Values	Hasil Pengujian
H1	Keterlibatan Kerja → Kepuasan Kerja	0.517	0.000	Diterima
H2	Perceived Supervisor Support → Kepuasan Kerja	0.133	0.299	Ditolak
H3	Keterlibatan Kerja → OCB	-0.230	0.198	Ditolak
H4	Perceived Supervisor Support → OCB	0.488	0.000	Diterima
H5	Kepuasan Kerja → OCB	0.309	0.083	Ditolak

Sumber: Data Primer olahan, 2022.

Berdasarkan Tabel 6, diperoleh hasil H1 yaitu hubungan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.517 dan *p values* 0.000, jadi dapat dikatakan keterlibatan kerja memiliki hubungan positif signifikan terhadap kepuasan kerja. H2 hubungan antara PSS terhadap kepuasan kerja dengan nilai *original sample* sebesar 0.133 dan *p values* 0.299, dapat dikatakan PSS memiliki hubungan positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. H3 hubungan antara keterlibatan kerja terhadap OCB dengan nilai *original sample* sebesar -0,230 dan *p values* 0.198 dapat dikatakan bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan negatif tidak signifikan terhadap OCB. H4 yaitu hubungan antara PSS terhadap OCB dengan nilai *original sample* sebesar 0.488 dan *p values* 0.000, dapat dikatakan bahwa PSS memiliki hubungan positif signifikan terhadap OCB. H5 yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB dengan nilai *original sample* sebesar 0.309 dan *p values* 0.083, dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Analisis Mediasi

Dari hasil uji hipotesis dengan prosedur atau metode hitung *bootstraping* dihasilkan Total Direct Effect, Total Indirect Effect dan Total Effect yang dapat digunakan untuk melihat variabel mediasi (*intervening*) apakah berfungsi sebagai variabel yang mampu meningkatkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika *Total Effect* > *Direct Effect*, maka terjadi efek mediasi dari variabel *intervening* dan jika *Total Effect* ≤ *Direct Effect*, maka tidak terjadi efek mediasi dari variabel *intervening*. Hasil analisis mediasi sebagai berikut :

Tabel 7.
Analisis Mediasi

Variabel	Direct Effect Koef.	Total Effect Koef.	Indirect Effect Koef.	Keterangan
Keterlibatan Kerja → Kepuasan Kerja → OCB	-0.230	-0.070	0.160	Mediasi
Perceived Supervisor Support → Kepuasan Kerja → OCB	0.488	0.529	0.041	Mediasi

Sumber: Data Primer olahan, 2022.

Hasil output pada Tabel 7, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mempunyai efek mediasi, dan dapat memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap OCB maupun *perceived supervisor support* terhadap OCB. Karena hasil analisis mediasi tersebut menunjukkan bahwa Total Effect > Direct Effect.

Pembahasan

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan Kerja karyawan di PT Baja Mulia Industrindo. Hasil ini dapat diartikan bahwa semakin besar keterlibatan karyawan dalam pekerjaannya maka akan mengakibatkan peningkatan kepuasan kerja karyawan, demikian juga sebaliknya. Maka dari itu hipotesis keduanya diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan dampaknya terhadap kinerja pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh menemukan bahwa variabel keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Nasution et al., 2018).

Pengaruh Perceived Supervisor Support terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang ditemukan menunjukkan bahwa PSS terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Baja Mulia Industrindo. Hasil ini memiliki arti bahwa kurangnya dukungan supervisor sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, dengan kurangnya dukungan atau perhatian yang cukup dari supervisor akan menurunkan kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa dukungan atasan atau PSS memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja (Kurniawan & Rohmanto, 2021).

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterlibatan kerja terbukti memiliki pengaruh negatif tidak signifikan terhadap OCB karyawan di PT Baja Mulia Industrindo. Dengan demikian hipotesis keduanya ditolak. Hasil ini dapat diartikan bahwa keterlibatan karyawan di perusahaan tersebut memiliki tingkat yang rendah terhadap pekerjaannya, maka OCB yang diberikan oleh karyawan rendah pula. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB (Tamarawati & Puspawati, 2022)

Pengaruh Perceived Supervisor Support terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *perceived supervisor support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan di PT Baja Mulia Industrindo. Hasil ini dapat diartikan bahwa karyawan dapat secara sukarela dalam melakukan berbagai tindakan untuk kepentingan perusahaan ketika mendapat dukungan penuh atau dukungan yang positif dari *supervisor*. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa PSS berhubungan positif dengan OCB (Uzun, 2018).

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB, sehingga hipotesis pertama berbunyi “Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap OCB pada PT Baja Mulia Industrindo” dinyatakan ditolak. Hasil ini memiliki arti jika karyawan tidak merasakan puas dengan pekerjaannya maka kesukarelaan karyawan dalam bekerja

juga akan menurun. Hasil penelitian ini tidak sependapat dengan studi yang meneliti pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada 3H Motosport menemukan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Tan & Tarigan, 2017).

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang ditemukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator keterlibatan kerja terhadap OCB pada karyawan PT Baja Mulia Industrindo. Hasil tersebut menandakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap keterlibatan kerja, sehingga keterlibatan kerja mampu meningkatkan perilaku OCB yang dimiliki oleh karyawan. Kepuasan kerja memediasi hubungan tidak langsung antara keterlibatan kerja terhadap OCB pada karyawan PT Baja Mulia Industrindo. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya bahwa keterlibatan kerja terhadap OCB mampu dimediasi oleh variabel kepuasan kerja pada guru SLB (Naimah et al., 2022).

Pengaruh Perceived Supervisor Support terhadap OCB melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian yang ditemukan menunjukkan kepuasan kerja berperan sebagai mediator *perceived supervisor support* terhadap OCB pada karyawan PT Baja Mulia Industrindo. Hasil tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *perceived supervisor support*, sehingga *perceived supervisor support* mampu meningkatkan OCB pada karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan secara tidak langsung antara *perceived supervisor support* terhadap OCB karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara dukungan atasan terhadap OCB (Kurniawan & Rohmanto, 2021).

SIMPULAN

Hasil penelitian disimpulkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB, *perceived supervisor support* berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, *perceived supervisor support* berpengaruh positif signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara keterlibatan kerja terhadap OCB, kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara *perceived supervisor support* terhadap OCB. Penelitian kedepannya perlu dikembangkan untuk meningkatkan koefisien determinasi dari kepuasan kerja, misalnya kepemimpinan (Harahap & Khair, 2020). Penelitian kedepannya perlu menambahkan variabel lain untuk meningkatkan koefisien determinasi dari OCB, misalnya kompetensi (Suprapti & Rizal, 2022).

DAFTAR PUSTAKA

- Akram, A., Kamran, M., Iqbal, M. S., Habibah, U., & Atif Ishaq, M. (2018). The Impact of Supervisory Justice and Perceived Supervisor Support on Organizational Citizenship Behavior and commitment to Supervisor: The Mediating Role of Trust. *Cogent Business and Management*, 5(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/23311975.2018.1493902>
- Alkhateri, A. S., Khalifa, G. S. A., Elshazly, A., & Nusari, M. (2018). The Impact of Perceived Supervisor Support on Employees Turnover Intention: The Mediating Role of Job Satisfaction and Affective Organizational Commitment. *International Business Management*, 12(7), 476–492. <https://doi.org/10.3923/ibm.2018.477.492>
- Alsheikh, G. A. A. (2020). Examining Competitive Advantage Between Knowledge Sharing, Work Engagement and Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jordanian Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt / Egyptology*, 17(6), 7422–7434. <https://www.archives.palarch.nl/index.php/jae/article/download/2121/2093>
- Dennis W.Organ. (1990). The Motivational Basis of Organizational Citizenship Behavior. In *Research in Organizational Behavior* (Vol. 12, pp. 43–72).
- Dodanwala, T. C., & Shrestha, P. (2021). Work-Family Conflict and Job Satisfaction Among Construction Professionals: The Mediating Role of Emotional Exhaustion. *On the Horizon*, 29(2), 62–75. <https://doi.org/10.1108/OTH-11-2020-0042>
- Gemeda, H. K., & Lee, J. (2020). Leadership Styles, Work Engagement and Outcomes Among

- Information and Communications Technology Professionals: A Cross-National Study. *Heliyon*, 6(4), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2020.e03699>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Turunen, J. (2021). The Relative Importance of Various Job Resources for Work Engagement: A Concurrent and Follow-up Dominance Analysis. *BRQ Business Research Quarterly*, 1–17. <https://doi.org/10.1177/23409444211012419>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Hukum*, 2(1), 69–88.
- Ibrahim, M., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2021). Pengaruh Work-Family Conflict dan Keterlibatan Kerja melalui Kepuasan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Dosen Wanita Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT). *Jurnal EMBA*, 9(1), 1134–1145.
- Jahangir, N., Akbar, M., Muzahid, & Haq, M. (2004). Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *BRAC University Journal*, 1(4), 75–85. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Jin, J., & Tang, J. (2021). Exploring The Effect of Perceived Organizational Support and Resilience on Chinese Pharmacists' Engagement in Stressful and Competitive Pharmaceutical Work at Hospitals. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 29(9), 931–938. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.08.003>
- Kartika, E. W., Kaihatu, T. S., Adiwijaya, M., & Nugroho, A. (2017). Perceived Supervisor Support (PSS), Affective Commitment, and Organizational Citizenship Behavior (OCB): Study in Indonesian Context. *Sustainable Entrepreneurial Organization. Paper Presented at ICOEN The 3rd International Conference on Entrepreneurship*. Surabay: Universitas Ciputra, 180–192.
- Kaur, K., & Randhawa, G. (2021). Exploring The Influence of Supportive Supervisors on Organisational Citizenship Behavior: Linkin Theory to Practice. *IIMB Management Review*, 33(2), 156–165. <https://doi.org/10.1016/j.iimb.2021.03.012>
- Kottke, J. L., & Sharafinski, C. E. (1988). Measuring Perceived Supervisory and Organizational Support. *Educational and Psychological Measurement*, 48, 1075–1079.
- Kurniawan, & Hidayati, F. (2021). Memperkuat Organizational Citizenship Behavior: Peran Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 04(02), 163–173.
- Kurniawan, & Nurlita, K. A. (2021). Peran Komitmen Organisasional dalam Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Ramayana Lestari Sentosa, Tbk Cabang Sleman. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(3), 231–245. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10452>
- Kurniawan, & Rohmanto, S. (2021). Mediai Kepuasan Kerja pada Pengaruh Dukungan Atasan terhadap OCB Karyawan. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*, 6(2), 182–193.
- Leephaijaroen, S. (2016). Effects of The Big-Five Personality Traits and Organizational Commitments on Organizational Citizenship Behavior of Support Staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104–111. <https://doi.org/10.1016/j.kjss.2015.03.002>
- Lengkey, M. F., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2020). Analisis Work Family Conflict dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di Polda Sulut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(4), 1129–1141.
- Naimah, M., Tentama, F., & Sari, E. Y. D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Mediator Kepuasan Kerja. *Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 27(2), 197–222. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol27.iss2.art2>
- Nasution, E. H., Musnadi, S., & Faisal. (2018). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, 2(1), 123–134. <https://doi.org/10.21460/jrak.2008.41.140>
- Ninaus, K., Diehl, S., & Terlutter, R. (2021). Employee Perceptions of Information and Communication Technologies in Work Life, Perceived Burnout, Job Satisfaction and The Role Of Work-Family Balance. *Journal of Business Research*, 136, 652–666. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.007>

- Oksa, R., Kaakinen, M., Savela, N., Ellonen, N., & Oksanen, A. (2021). Professional Social Media Usage: Work Engagement Perspective. *New Media and Society*, 23(8), 2303–2326. <https://doi.org/10.1177/1461444820921938>
- Patras, Y. E. (2017). Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen. *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 8–14. <https://doi.org/10.33751/pedagog.v1i1.221>
- Sadeghi, K., Ghaderi, F., & Abdollahpour, Z. (2021). Self-Reported Teaching Effectiveness and Job Satisfaction Among Teachers: The Role of Subject Matter and Other Demographic Variables. *Heliyon*, 7(6), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e07193>
- Schnake, M. E. (1983). An Empirical Assesment of the Effect of Affective Response of the Measurement of Organizational Climate. *Personal Psychology*, 36, 791–807.
- Shah, D. M., Said, B., & Mahar, S. (2021). Impact of Organizational Communication Strength on Employee Engagement: The Mediating Role of Perceived Support and Moderating Role of Organizational Trust. *Journal of Business & Tourism*, 5(1), 239–252. <https://doi.org/10.34260/jbt.v5i1.130>
- Shragay, D., & Tziner, A. (2011). Relationship between Job Involvement, Work Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior El Efecto Generacional sobre la Relación entre Implicación. *Revista de Psicología Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 27(2), 143–157. <http://scielo.isciii.es/pdf/rpto/v27n2/v27n2a6.pdf>
- Suprapti, & Rizal, A. (2022). Influence of Personality and Competence on Organizational Citizenship Behavior (OCB) With Moderate Work Environment (Study on Public Health Center). *International Journal of Social and Management Studies (Ijosmas)*, 3(2), 1–12.
- Tamarawati, S. A., & Puspawati, D. (2022). Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior yang Dimediasi oleh Rasa Tanggung Jawab. *Seminar Nasional LPPM UMMAT*, 1, 1–9.
- Tan, R., & Tarigan, Z. J. H. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada 3H Motosport. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Uzun, T. (2018). A Study of Correlations between Perceived Supervisor Support, Organizational Identification, Organizational Citizenship Behavior, and Burnout at Schools. *European Journal of Educational Research*, 7(3), 501–511. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.7.3.501>
- Widarko, A., & Brotosuharto, M. K. A. (2022). Work Motivation and Organizational Culture on Work Performance : Organizational Citizenship Behavior (OCB) as Mediating Variable. *Human Resource Management*, 2(2), 123–138.
- Yuniarsih, & Ramaditya, M. (2020). Effect of Work Engagement and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior in Improving Employee Performance University of Muhammadiyah Jakarta. *Indonesia College of Economics*, 1, 1–25. <http://icobuss-stiesia.ac.id/prod/index.php/icobuss1st/article/view/32>