

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOUR PADA PEGAWAI PEMDA DI
KECAMATAN X**



SKRIPSI

OLEH :

SAVIRA SAVINATUN NAZA

04041381520054

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS SRIWIJAYA
INDERALAYA**

2019

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*
TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*
BEHAVIOUR PADA PEGAWAI PEMDA DI
KECAMATAN X**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai prasyarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Psikologi**

OLEH :

SAVIRA SAVINATUN NAZA

04041381520054

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

INDERALAYA

2019

LEMBAR PENGESAHAN

**PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR PADA PEGAWAI
PEMDA DI KECAMATAN X**

Skripsi

dipersiapkan dan disusun oleh
SAVIRA SAVINATUN NAZA

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 11 Oktober 2019

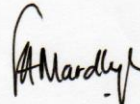
Susunan Dewan Penguji

Pembimbing I



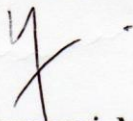
Dewi Anggraini, S. Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



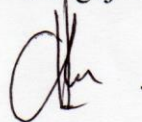
Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Penguji I



Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog
NIP. 198410262017052201

Penguji II

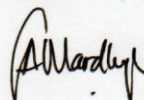


Marisya Pratiwi, M.Psi., Psikolog
NIP. 198703192019032010

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan

Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal 11 Oktober 2019



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya Savira Savinatun Naza, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan di suatu perguruan tinggi manapun. Dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis / diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan, maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 11 Oktober 2019

Yang menyatakan,


Savira Savinatun Naza

HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya dalam semua hal termasuk dalam penyusunan penelitian ini. Peneliti mempersembahkan tugas akhir skripsi ini dengan penuh rasa syukur dan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ibu yang selalu memberikan dukungan, menyemangati, dan mendoakan serta selalu mengingatkan peneliti untuk menjaga kesehatan dan ibadah hingga tugas akhir skripsi selesai. Ayah yang selalu memberikan dukungan, doa, menyemangati dan memberikan segala yang peneliti perlukan, serta memberikan bimbingan hingga tugas akhir skripsi ini selesai. Ananda Muhammad Yusuf Santoso, adik tersayang yang selalu mendukung peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Harapannya kelak ilmu yang didapatkan ini bisa menjadi berkah dan membuat bangga. Semoga Ibu dan Ayah, serta Adik selalu diberikan kesehatan dan berada dalam lindungan Allah SWT.
2. Bukde tersayang, Eva Ratna yang selalu mendukung, menemani dan menyemangati peneliti dalam menyelesaikan tugas akhir skripsinya. Semoga apa yang dilakukan peneliti nantinya bisa membanggakan kalian.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti medapat mengerjakan laporan tugas akhir skripsi, dengan judul “**Peran *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Pegawai PEMDA di Kecamatan X**”.

Dalam proses pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini terdapat banyak hal yang dapat peneliti jadikan pelajaran berharga. Peneliti juga banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan selama pengerjaan skripsi sehingga kesulitan yang peneliti alami dapat teratasi dengan baik. Peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Ir. Anis Saggaf, MSCE, selaku Rektor Universitas Sriwijaya
2. dr. H. Syarif Husin, M.S, selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
3. Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku Ketua Bagian Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
4. Dewi Anggraini, S.Psi., MA, selaku pembimbing I Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
5. Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si, selaku pembimbing II Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya
6. Para dosen dan staf di Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya.

7. Drs. Budi Santoso, M.Si yang telah membantu saya selama penelitian.
8. Pegawai PEMDA Kabupaten X yang telah memberikan bantuan selama proses pengumpulan data.
9. Sahabat terkasih, Mahardika Utomo Syahadat yang telah memberikan dukungan, doa, bimbingan, dan memberikan segala yang peneliti perlukan hingga skripsi selesai.
10. Sahabat tersayang, grup Mesum yang terdiri dari Yuliani Eka Rahma Pratiwi, Dedek Septa Anggraini, Khansa Dhia Savila, Katherina Shinta.
11. Sahabat dan teman seperjuangan yang membantu peneliti, Almira Tri Rahma Zela, Ravel Galang Tri F., Dira Dahtiarani, Syahira Nandita, Vini Wulandari yang selalu memberikan dukungan kepada peneliti.

Peneliti menyadari bahwa dalam pengerjaan laporan tugas akhir skripsi ini masih terdapat kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan saran dan kritik yang membangun. Dan sekali peneliti ucapkan terimakasih sebanyak-banyaknya dan semoga penelitian ini dapat memberikan manfaat.

Hormat saya,

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
ABSTRAK	xiv
ABSTRACT	xv
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian.....	10
BAB II.....	16
LANDASAN TEORI.....	16
A. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	16
1. Pengertian <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	16
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	17

3.	Dimensi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	18
B.	<i>Perceived Organizational Support</i>	20
1.	Pengertian <i>Perceived Organizational Support</i>	20
2.	Faktor-faktor <i>Perceived Organizational Support</i>	21
3.	Dimensi <i>Perceived Organizational Support</i>	23
C.	Peran <i>Perceived Organizational Support</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	25
D.	Kerangka Berpikir.....	31
E.	Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III	32
METODE PENELITIAN	32
A.	Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
B.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
1.	<i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	32
2.	<i>Perceived Organizational Support</i>	33
C.	Populasi dan Sampel Penelitian	33
1.	Populasi	33
2.	Sampel Penelitian	34
D.	Metode Pengumpulan Data.....	35
1.	Skala Pengukuran.....	35
E.	Validitas dan Reliabilitas	38
1.	Validitas	38
2.	Reliabilitas.....	39
F.	Metode Analisis Data.....	40
1.	Uji Normalitas.....	40

2. Uji Linearitas.....	40
3. Uji Hipotesis	41
BAB IV	42
HASIL DAN PEMBAHASAN	42
A. Orientasi Kancan Penelitian.....	42
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	44
1. Persiapan Administrasi	44
2. Persiapan Alat Ukur.....	45
3. Pelaksanaan Penelitian.....	50
C. Hasil Penelitian	54
1. Deskripsi Subjek Penelitian	54
2. Deskripsi Data Penelitian	57
3. Hasil Analisis Data Penelitian	60
D. Analisis Tambahan.....	62
E. Pembahasan.....	71
BAB V	79
KESIMPULAN DAN SARAN	79
A. Kesimpulan	79
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Skoring Skala <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	36
Tabel 3.3 Skoring Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	37
Tabel 3.2 Distribusi Skala <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	36
Tabel 3.4 Distribusi Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	38
Tabel 4.1 Distribusi Skala <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Setelah Uji Coba	47
Tabel 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	47
Tabel 4.3 Distribusi Skala <i>Perceived Organizational Support</i> Setelah Uji Coba.....	49
Tabel 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala <i>Perceived Organizational Support</i>	50
Tabel 4.5 Penyebaran Skala	52
Tabel 4.6 Penyebaran Skala	53
Tabel 4.7 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
Tabel 4.8 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 4.9 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Status Pekerjaan.....	56
Tabel 4.10 Deskripsi Subjek Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin	56
Tabel 4.11 Deskripsi Data Penelitian.....	57
Tabel 4.12 Tabel Formulasi Kategorisasi	57
Tabel 4.13 Deskripsi Kategorisasi <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> pada Subjek.....	58
Tabel 4.14 Deskripsi Kategorisasi <i>Perceived Organizational Support</i> pada Subjek.	59

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas	60
Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas	61
Tabel 4.17 Hasil Uji Hipotesis	62
Tabel 4.18 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Lama Bekerja	63
Tabel 4.19 Deskripsi Hasil Perbedaan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.20 Hasil Perbedaan <i>Mean Organizational Citizenship Behaviour</i> Berdasarkan Lama Bekerja	64
Tabel 4.21 Deskripsi Hasil Perbedaan <i>Perceived Organizational Support</i> Berdasarkan Lama Bekerja	65
Tabel 4.22 Hasil Perbedaan <i>Mean Perceived Organizational Support</i> Berdasarkan Lama Bekerja	66
Tabel 4.23 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.24 Hasil Perbedaan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Berdasarkan Usia	67
Tabel 4.25 Hasil Perbedaan <i>Perceived Organizational Support</i> Berdasarkan Lama Bekerja	68
Tabel 4.26 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Status Pekerjaan ..	69
Tabel 4.27 Hasil Perbedaan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Berdasarkan Status Pekerjaan	70
Tabel 4.28 Hasil Uji Beda Keseluruhan Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin.....	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	31
-----------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

A. Skala Penelitian	90
B. Hasil Validitas dan Reliabilitas.....	91
C. Hasil Data Penelitian	98
D. Data Mentah Penelitian	109

PERAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* PADA PEGAWAI PEMDA DI KECAMATAN X

Savira Savinatun Naza¹, Dewi Anggraini²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada pegawai Pemda di Kecamatan X. Hipotesis penelitian ini yaitu ada peran *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada pegawai Pemda di Kecamatan X.

Populasi penelitian ini adalah pegawai aktif yang bekerja di Pemerintahan Daerah Kabupaten X dengan jumlah populasinya adalah 153 pegawai. Sampel penelitian sebanyak 105 pegawai dan untuk uji coba sebanyak 48 pegawai. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling purposive. Alat ukur menggunakan skala *perceived organizational support* dan skala *organizational citizenship behaviour* dengan mengacu pada dimensi *perceived organizational support* dari Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986) dan dimensi-dimensi *organizational citizenship behaviour* dari Organ (1988). Analisis data dilakukan menggunakan regresi sederhana.

Hasil analisis regresi menunjukkan $R = 0.759$, $R^2 = 0,577$, $F = 140,252$, $P = 0,000$ ($p < 0,05$). Hasil menunjukkan bahwa *perceived organizational support* memiliki peran yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*. Hasil hipotesis menunjukkan adanya peranan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behaviour* sebesar 57,7 %. Dengan demikian, hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behaviour*

¹ Mahasiswa Program Studi Psikologi FK Universitas Sriwijaya

² Dosen Program Studi Psikologi FK Univeristas Sriwijaya

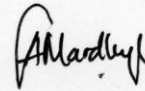
Pembimbing I



Dewi Anggraini, S. Psi., MA

NIP. 198311022012092201

Pembimbing II

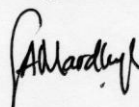


Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi FK UNSRI



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si

NIP. 197805212002122004

**THE ROLE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TOWARDS ORGANIZATIONAL
CITIZENSHIP BEHAVIOUR ON LOCAL GOVERNMENT WORKERS AT X DISTRICT**

Savira Savinatun Naza¹, Dewi Anggraini²

ABSTRACT

The research objective was to determine the role of perceived organizational support towards organizational citizenship behaviour on local government workers at x district. The hypothesis in this research is there is a role of perceived organizational support towards organizational citizenship behaviour on local government workers at x district.

The population of the study was 153 active local government workers at X district, research sample on 105 workers and 48 workers as a try out subject. This study used purposive sampling technique. Perceived organizational support and organizational citizenship was measured by the scale which refers to the dimensions of perceived organizational support from , Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986), and dimensions of organizational citizenship behavior from Organ (1988). The data was analyze using simple resgression analysis.

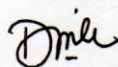
Simple Regression Analysis shows $R = 0,759$, $R\text{ square} = 0,577$, $F = 140,252$, $P = 0,000$ ($p < 0,05$). Therefore the hypothesis of this research is accepted. The result of hypothesis shows that perceived organizational support have a significant role toward organizational citizenship behaviour. Hypothesis result in this research shows perceived organizational support have role of organizational citizenship behaviour by 57,7%. Therefore, hypothesis of this study is accepted.

Keyword: Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behaviour

¹Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

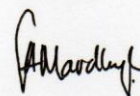
² Lecture of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S. Psi., MA
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

Mengetahui,

Kepala Bagian Program Studi Psikologi FK UNSRI



Sayang Ajeng Mardhiyah, S.Psi., M.Si
NIP. 197805212002122004

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Setiap organisasi menuntut pegawainya untuk dapat bekerja secara produktif demi mencapai visi dan misi dari organisasinya. Dunia dalam pengorganisasian pada zaman modern ini semakin hari mengalami perkembangan yang sangat pesat, tentunya juga dengan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, di dalam suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang aktif untuk ikut serta berkembang baik secara pola pikir maupun tindakan dengan tujuan agar dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Kemajuan pola pikir pada sumber daya manusia dalam organisasi secara tidak langsung menuntut agar setiap organisasi memberikan pelayanan yang terbaik sesuai dengan standar masing-masing organisasi, seperti halnya organisasi pemerintahan. Menurut *KBBI*, organisasi adalah kelompok kerja sama antara orang-orang yang diadakan untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut *KBBI*, pemerintahan merupakan sistem yang menjalankan wewenang dan kekuasaan mengatur kehidupan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara atau bagian-bagiannya. Jadi, organisasi pemerintahan adalah kelompok kerja sama yang menjalankan wewenang dan kekuasaan mengatur kehidupan sosial, ekonomi, dan politik suatu negara atau bagian-bagiannya untuk mencapai tujuan bersama.

Organisasi pemerintahan mempunyai sebutan yang berbeda tergantung pada wilayahnya. Organisasi pemerintahan yang berada di pusat, disebut dengan pemerintahan pusat. Berbeda halnya pada organisasi yang ada di wilayah daerah, maka organisasi pemerintahannya disebut dengan pemerintahan daerah. Menurut UU Nomor 23 tahun 2014 tentang pemerintahan daerah, pasal 1 ayat 2 dan 3 menjelaskan Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan dari urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan dewan perwakilan rakyat daerah menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah daerah dipimpin oleh kepala daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.

Salah satu daerah otonom di Sumatera Selatan adalah Kabupaten X. Kabupaten X, sebagai daerah membutuhkan pegawai dalam menjalankan pemerintahannya. Menurut Husniati dan Pangestuti (2018) suatu organisasi dapat dikatakan berhasil apabila para pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya, akan tetapi ikut serta berpartisipasi secara sukarela dalam melakukan tugas ekstra, seperti bekerja sama, tolong-menolong, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya secara efektif. Perilaku individu di atas disebut dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Organ (1988), *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak

berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara bersamaan dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal tersebut terlihat dari hasil observasi ketika peneliti sedang berkunjung ke organisasi pemerintahan tersebut untuk mengambil data dengan variabel yang berbeda pada tanggal 15 Januari 2019. Peneliti secara tidak sengaja melihat perilaku mereka yang tidak mau membantu teman rekan kerja yang meminta bantuannya. Tidak hanya itu, perilaku lain yang terlihat ketika atasannya mendatangi meja salah satu pegawai untuk memberikan tugas, pegawai tersebut langsung berpura-pura sibuk dengan kerjanya dengan memberikan alasan tidak dapat mengerjakan tugas itu dikarenakan tugasnya yang sudah banyak.

Hasil observasi sebelumnya diperkuat juga dengan wawancara yang dilakukan pada 5 pegawai di organisasi pemerintahan melalui wawancara secara langsung dimana wawancara pada 3 pegawai dengan inisial A, B, C dilakukan pada tanggal 02 April 2019 dan wawancara pada 2 pegawai lainnya dengan inisial D,E dilakukan pada tanggal 29 April 2019. Berdasarkan dari hasil wawancara pada pegawai A mengatakan bahwa pegawai A tidak pernah membantu rekan kerjanya yang meminta bantuan, apalagi menawarkan bantuan kepada rekan kerjanya dengan alasan karena pekerjaan yang dilakukannya sudah banyak dan belum terselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara, pegawai B mengatakan bahwa merasa tidak bertanggung jawab atas pekerjaan orang lain dan jika ada seminar-seminar ataupun pelatihan yang di amanatkan oleh atasannya membawa nama organisasi, pegawai B mengaku sering menghilang dan tidak membalas pesan dari atasan

dengan alasan *handphone* habis batre. Kemudian, berdasarkan hasil wawancara, pegawai C mengatakan bahwa ketika menghadiri rapat evaluasi program kerja yang diadakan di kantor, pegawai C lebih memilih untuk diam selama rapat dan hanya mendengarkan saja tanpa memberikan saran yang dapat meningkatkan efektivitas dalam organisasinya.

Berdasarkan hasil wawancara, pegawai D mengatakan bahwa tidak pernah terpikirkan untuk mengikuti pelatihan dengan inisiatif sendiri yang mana pelatihan tersebut berguna untuk meningkatkan kemampuan kerja dibidangnya. Kemudian, pegawai E mengatakan bahwa ketika atasannya memberi amanat untuk mewakilinya dalam menghadiri rapat di tempat lain, pegawai E menolak dengan alasan bahwa pekerjaannya sedang dikejar *deadline* dan pegawai E merasa malas ketika harus melaporkan kepada atasannya rekap hasil dari rapat saat itu.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa pegawai A,B,C, D, dan E mempunyai *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang rendah. Pegawai A,B, C, D, dan E masih belum memiliki rasa sukarela dalam bekerja untuk membuat organisasinya menjadi lebih baik terlihat dari dimana pegawai A,B,C,D dan E tidak mau secara sukarela membantu temannya melakukan pekerjaan kantor, tidak mempunyai kesadaran sendiri untuk menyampaikan pendapat dalam rapat guna kemajuan organisasi, dan terlebih lagi tidak mau menghadiri seminar atau pelatihan mewakili organisasi yang mana jika tidak ada pegawai yang datang, maka tidak adanya informasi penting yang harusnya tersampaikan untuk organisasi.

Hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya, diperkuat juga dengan survei awal yang disebar kepada 10 pegawai di organisasi pemerintahan. Survei ini disebar secara langsung pada tanggal 29 April 2019. Survei ini dibuat berdasarkan dimensi *organizational citizenship behaviour* (OCB), yaitu *Altruism*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, dan *Sportmanship* oleh Organ (1988). Berdasarkan dimensi *Altruism* didapat sebanyak 6 responden (60%) lebih mementingkan mengerjakan pekerjaan kantornya sendiri dibandingkan membantu pekerjaan rekan kerja. Berdasarkan dimensi *Courtesy*, sebanyak 7 responden (70%) tidak peduli ketika melihat rekan kerja satu tim pulang terlambat karena ada tugas tambahan dari kantor.

Kemudian berdasarkan dimensi *Civic Virtue*, sebanyak 6 responden (60%) tidak terlibat dalam aktivitas organisasi, seperti tidak hadir menghadiri rapat di luar jam kerja dan sebanyak 7 responden (70%) memilih untuk bersikap pasif ketika mengikuti rapat dengan tidak memberikan pendapat yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Berdasarkan dimensi *Conscientiousness*, sebanyak 9 responden (90%) mengatakan bahwa tidak mengikuti pengembangan kompetensi seperti seminar, pelatihan dan kursus dengan berbagai alasan. Berdasarkan dimensi *Sportmanship*, sebanyak 7 responden (70%) bercerita ke orang lain ketika ada situasi yang tidak nyaman di tempat kerja.

Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pegawai belum memperlihatkan perilaku sukarela demi mencapai organisasi yang lebih baik. Hal tersebut terlihat pada perilaku pegawai yang tidak mau membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan terkait perkajaan kantor, tidak memberikan

pendapat yang dapat memajukan organisasi, hingga bercerita kepada orang lain ketika ada situasi yang tidak nyaman di tempat kerja.

Organizational Citizenship Behavior pada karyawan akan timbul dengan adanya persepsi yang baik terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi karena karyawan akan berusaha membalas perhatian organisasi dan akan membantu organisasi mencapai tujuan yang diinginkan (Setton, Bannet, dan Liden, 1996). Vannecia (dalam Lubis, 2015) juga mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian, suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi, dan kualitas interaksi.

Perceived Organizational Support (POS) mengarah pada keyakinan luas yang dimiliki karyawan mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawannya (Eisenberger *et al.*, 1986). Karyawan yang peduli dengan organisasinya ditunjukkan dengan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi sehingga organisasi akan memberikan dukungan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada 5 pegawai di organisasi pemerintahan melalui wawancara secara langsung dimana wawancara pada 5 pegawai dengan inisial A, B, C, D, E dilakukan pada tanggal 01 Juli 2019 dan 05 Juli 2019.

Berdasarkan dari hasil wawancara, pegawai A mengatakan bahwa ketika diminta untuk lembur, tidak adanya penambahan uang yang diberikan sehingga pegawai A merasa malas untuk mengikuti perintah tersebut. Pegawai A juga menjelaskan bahwa pentingnya uang lembur untuk membeli makanan ataupun

kopi ketika sedang lembur karena ketika lembur tenaga dipakai secara berlebih di luar jam kerjanya. Kemudian, berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai B mengatakan hal yang serupa dengan pegawai A bahwa tidak adanya uang lembur konsumsi ketika mereka disuruh lembur karena ada pekerjaan tambahan yang harus diselesaikan.

Berdasarkan hasil wawancara, pegawai C mengatakan bahwa atasan tidak mentoleransi satu kali kesalahan yang diperbuatnya dengan mengkritik pekerjaan tersebut, seakan-akan hasil kerjanya selama ini selalu salah dan tidak memuaskan. Selanjutnya, berdasarkan hasil wawancara, pegawai D merasa kurang nyaman dikarenakan banyaknya persaingan jabatan dan lobi dengan atasan tanpa melihat hasil pekerjaan yang dilakukan selama berada di organisasi karena pegawai D pernah diturunkan dari jabatannya karena rekan kerja membicarakan hal yang buruk tentangnya kepada atasan. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai E mengatakan bahwa terkadang ia dipuji dengan hasil kerjanya yang memuaskan akan tetapi tidak membuatnya bertahan dengan jabatan yang dimiliki saat itu dan terkadang kerja keras untuk memajukan organisasi tidak dipertimbangkan.

Dari hasil wawancara di atas dapat disimpulkan bahwa *Perceived Organizational Support* (POS) yang dimiliki pegawai rendah karena organisasi tidak menghargai dan tidak peduli terhadap kesejahteraan pegawainya. Hasil wawancara yang dilakukan sebelumnya, diperkuat juga dengan survei awal yang disebar kepada 10 pegawai di organisasi pemerintahan. Survei ini disebar pada tanggal 05 Juli 2019. Survei ini dibuat berdasarkan dimensi *Perceived*

Organizational Support (POS) oleh Eisenberger, Huntington, Hutchison, dan Sowa (1986).

Sebanyak 7 responden (70%) merasa organisasi tidak memprioritaskan bonus, kenaikan pangkat, maupun pujian untuk hasil kerjanya. Sebanyak 7 responden (70%) tidak mendapatkan penghargaan untuk pegawai yang teladan atau yang paling rajin. Kemudian, sebanyak 7 responden (70%) mengatakan bahwa organisasi tidak menyediakan fasilitas untuk mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja (seperti AC, dan komputer yang baik). Selanjutnya, sebanyak 10 responden (100%) mengatakan bahwa di tempatnya bekerja tidak pernah melakukan survei ataupun angket kepuasan atau keluhan pegawai secara rutin untuk melihat tingkat kepuasan dan keluhan dari pegawainya yang dapat menjadi bahan evaluasi organisasi demi mensejahterakan pegawainya.

Pegawai beranggapan bahwa organisasi tidak menghargai kontribusi dan tidak peduli dengan kesejahteraan pegawainya karena apabila timbal balik terjadi dengan baik, baik itu dari pegawai ke organisasi maupun dari organisasi kepada pegawai, maka dapat menghasilkan keuntungan bagi keduanya. Hal tersebut selaras dengan Goulner (dalam Putra, 2013) yang menyatakan bahwa ketika pegawai merasa telah didukung oleh organisasi, maka akan muncul timbal balik dimana pegawai yang diperlakukan baik oleh organisasi akan merasa mempunyai kewajiban untuk membalas perlakuan baik organisasi dengan perilaku membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Hasil penelitian dari Liu (2009) menjelaskan bahwa POS berhubungan positif dengan OCB. Berdasarkan fenomena diatas, rendahnya *Perceived*

Organizational Support (POS) yang akhirnya akan berdampak pada perilaku pegawai yang negatif terhadap lingkungan kerja ataupun membentuk persepsi yang negatif terhadap dukungan organisasi sehingga dapat menimbulkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang rendah pada pegawai. OCB yang rendah pada pegawai membuat perilaku pegawai menjadi tidak secara sukarela dalam membantu kemajuan dan tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Peran *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada pegawai di PEMDA Kabupaten X”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut : “Apakah terdapat peran *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada pegawai PEMDA di Kecamatan X ?”

C. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui peran *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenhip Behavior* (OCB) pada pegawai PEMDA di Kecamatan X.

D. Manfaat penelitian

1. Manfaat Penelitian Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian data empiris dalam ranah psikologi industri mengenai *Perceived Organizational Support* (POS) dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PEMDA di Kecamatan X.

2. Manfaat Penelitian Praktis

Hasil penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi pegawai dan organisasi dalam mengatasi adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah.

Penelitian juga diharapkan dapat memberikan wawasan kepada para pembaca mengenai pentingnya memahami dengan baik dengan menciptakan kenyamanan lingkungan kerja sehingga terhindar dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah.

E. Keaslian penelitian

Berdasarkan penelitian terhadap judul “Peran *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PEMDA di Kecamatan X”, ditemukan beberapa penelitian dengan satu variabel terikat atau variabel bebas yang sama.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) PT X Bandung”, pada tahun 2015

oleh Albert Kurniawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersamaan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Namun, secara parsial di antara dimensi komitmen organisasi tidak signifikan kecuali komitmen normatif yang berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas yang digunakan oleh Kurniawan adalah komitmen organisasi, sedangkan pada penelitian ini adalah *perceived organization support* (POS). Selanjutnya, subjek pada penelitian Kurniawan adalah karyawan PT X Bandung, sedangkan pada peneliti menggunakan pegawai Pemda di Kabupaten Lahat.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”, pada tahun 2018 oleh Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat, variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel terikat yang digunakan oleh Lestari dan Ghaby adalah Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, sedangkan pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB). Lalu, variabel bebas yang digunakan oleh Lestari dan Ghaby adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB), sedangkan pada penelitian ini adalah *perceived organization support* (POS). Subjek pada penelitian Lestari dan Ghaby

adalah Karyawan PG Kreet Baru, sedangkan pada peneliti menggunakan pegawai Pemda di Kabupaten Lahat.

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Karyawan Bank X”, dilakukan pada tahun 2016 oleh Astria Tika Fanis dan Fitria Rahmi. Penelitian ini menunjukkan hasil iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas yang digunakan oleh Fanis dan Rahmi adalah iklim organisasi, sedangkan pada penelitian ini adalah *perceived organization support* (POS). Selanjutnya, subjek pada penelitian Fanis dan Rahmi adalah karyawan Bank X di Kota Padang, sedangkan pada peneliti menggunakan pegawai Pemda di Kabupaten Lahat.

Penelitian yang berjudul “*Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour : A Study of Public Sector Organizations in Western Province, Sri Lanka*”, pada tahun 2014 oleh H. M. S. V. Silva dan K. P. W. C. Madhumali. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada dampak dari distribusi, keadilan prosedural dan interaksional pada perilaku kewarganegaraan karyawan dan selanjutnya, secara keseluruhannya ada dampak yang signifikan dari keadilan organisasi pada perilaku kewarganegaraan karyawan.

Adapun perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas yang digunakan oleh Silva dan Madhumali adalah *organizational justice*, sedangkan pada penelitian

ini adalah *perceived organization support* (POS). Selanjutnya, subjek pada penelitian Silva dan Madhumali adalah karyawan *pubic sector organizations* di Sri Lanka, sedangkan pada peneliti menggunakan pegawai Pemda di Kabupaten Lahat.

Penelitian selanjutnya yang berjudul “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kompetensi Pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif”, pada tahun 2016 oleh Emi Murniasih dan Ketut Sudarma. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan persepsi dukungan organisasi dan kompetensi pada kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang digunakan oleh Muniarsih dan Sudarma adalah kompetensi pada kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour* (OCB). Subjek pada penelitian Muniarsih dan Sudarma adalah perawat rawat inap RSUD dr. H. Soewondo Kendal, sedangkan pada peneliti menggunakan pegawai Pemda di Kabupaten Lahat.

Penelitian yang berjudul “Linking Perceived Organizational Support with Employee Work Outcomes in a Chinese Context : Organizational Identification as a mediator”, pada tahun 2014 oleh Yimo Shen, Tood Jackson, Cody Ding, Denghua Yuan, Lei Zhao, Yuniani Dou, dan Qinglin Zhang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa identifikasi organisasi memediasi hubungan POS ke OCB yang diarahkan untuk individu, dan sebagiannya lagi memediasi hubungan antara

POS dan hasil kerja lainnya (turnover intention, kinerja kerja, OCB-diarahkan ke organisasi).

Perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat dan subjek penelitian. variabel terikat yang digunakan oleh Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zha, Duo dan Zhang adalah *Employee Work Outcomes*, sedangkan pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Subjek pada penelitian Shen, Jackson, Ding, Yuan, Zha, Duo dan Zhang adalah supervisor di Cina, sedangkan pada peneliti menggunakan pegawai Pemda di Kabupaten Lahat.

Penelitian yang berjudul “Komitmen Afektif dalam Organisasi yang dipengaruhi *Perceived Organizational Support* dan Kepuasan Kerja”, pada tahun 2012 oleh Sia Tjun Han, Agustinus Nugroho, Endo W. Kartika, dan Thomas S. Kaihatu. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan komitmen afektif. namun, juga ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap komitmen afektif.

Perbedaan dengan penelitian yang peneliti buat yaitu pada variabel terikat, variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel terikat yang digunakan oleh Han, Nugroho, Kartika, dan Kaihatu adalah *perceived organization support* (POS) dan Kepuasan Kerja, sedangkan pada penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour (OCB)*. Lalu, variabel bebas yang digunakan oleh Han, Nugroho, Kartika, dan Kaihatu adalah komitmen afektif, sedangkan pada penelitian ini adalah *perceived organization support (POS)*.

Subjek pada penelitian Han, Nugroho, Kartika, dan Kaihatu adalah karyawan hotel di Surabaya, sedangkan sedangkan pada peneliti menggunakan pegawai Pemda di Kabupaten Lahat.

Berdasarkan uraian dari beberapa penelitian yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya adalah terletak pada variabel bebas, variabel terikat, subjek penelitian, serta lokasi dalam pengambilan data. Sejauh dari yang peneliti temui, peneliti belum menemukan adanya penelitian serupa dengan judul yang sama, dengan demikian dapat dipastikan bahwa penelitian merupakan benar hasil karya dari peneliti dan judul penelitian ini dapat dipertanggungjawabkan keasliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adany, F., & Kasmiruddin. (2018). Pengaruh Iklim Organisasi dan Loyalitas Kerja terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fisip*, 5
- Aiswarya, B., & Ramasundaran. (2012). A study on Interference of Work-Life Conflict between Organizational Climate and Job Satisfaction of Women Employees in the Information Technology Sector. *Asia-Pasific Jurnal of Management*, 8 (3)
- Aryansah, I., & Kusumaputri, E.S. (2013). Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Humanitas*, 10 (1)
- Badan Pusat Statistik (BPS). (2017, November 21). Luas Daerah dan Jumlah Menurut Provinsi, 2002-2016. Retrieved September 5, 2014, from <https://www.bps.go.id/statictable/2014/09/05/1366/luas-daerah-dan-jumlah-pulau-menurut-provinsi-2002-2016.html>
- Bergeil, E.B., Nguyen, V.Q., Clenney, B.F., & Taylor. (2009). *Management Research News*, 32 (3)
- Chalimah & Sakhowi, A. (2014). Implementasi Dual Identity Anggota Koperasi Sebagai Wujud Komitmen Organisasional. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 5 (2)
- Colquitt, Lepine, dan Wesson. (2013). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace Third Edition*. New York: McGraw-Hill
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchson, S., & Sowa, D. (1986). Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 71 (3)
- Fanis, A.T., & Rahmi, F. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Karyawan Bank X. *Jurnal RAP UNP*, 7 (1)
- Garay, H.D.V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Jurnal SINERGI*, 8 (1)
- Gersbon, R.R.M., Stone, P.W.S., Bakken, S., & Larson, E. (2004). *Measurement of Organizational Culture and Climate in Healthcare*. *JONA*, 34 (1)
- Geyke, S.A & Haybatollahi, M. (2015). Organizational Citizenship Behaviour : An Emperical Investigation of the Impact of Age and Job Satisfaction on Ghanaian Industrial Workers. *International Journal of Organizational Analysis*, 23 (2)

- Ghani, N.A.A., & Hussin, T.A.B.S.R. (2009). Antecedents of Perceived Organizational Support. *Canadian Social Science*, 5 (6)
- Hafidz, S.W.M., Hoesni, S.M., & Fatimah, O. (2012). The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Counterproductive Work Behaviour. *Asian Social Science*, 8 (9)
- Han, S.T., Nugroho, A., Kartika, E.W., & Kaihatu, T.S. (2012). Komitmen Afektif dalam Organisasi yang Dipengaruhi Perceived Organizational Support dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14 (2)
- Harris, R.B., Harris, K.J., & Harvey, P. (2007). A Test of Competing Models of the Relationships Among Perceptions of Organizational Politics, Perceived Organizational Support, and Individual Outcomes. *The Journal of Social Psychology*, 147 (6)
- Hartanto, E.W., & Kurniawan, J.E. (2015). Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Subjective Well-Being pada Karyawan di Perusahaan X. *Jurnal Psikologi Teori & Terapan*, 5 (2)
- Herman., Djailani AR., Ibrahim, S. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4 (2)
- Husniati, R., & Pangestuti, D.C. (2018). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Pegawai UPN “Veteran” Jakarta. *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia*, 1 (1)
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*, 3 (1)
- Jannah, N., Handiyani, H., & Pujasari, H. (2013). Strategi Pemberdayaan Meningkatkan Iklim Organisasi Perawat Pelaksana di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16 (1)
- Kambu, A., Troena, E.A., Surachman., & Setiawan, M. (2011). Pengaruh Leader-Member Exchange, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan Organizational Citizenship Behaviour, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10 (2)
- Kanten, P., & Ulker, F.E. (2013). The Effect of Organizational Climate on Counterproductive Behaviours : An Empirical Study on the Employees of Manufacturing Enterprises. *A Multidisciplinary Journal of Global Macro Trends*, 2 (4)
- Kurniawan, A. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) PT X Bandung. *Jurnal Manajemen*, 15 (1)

- Kusuma, D. M. (2013). Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur. *E-Journal Administrasi Negara*, 1 (4)
- Kusuma, T.S.D & Hindiarto, F. (2015). Organizational Citizenship Behaviour Ditinjau dari Kecerdasan Emosional dan Perceived Organizational Support pada Karyawan PT. X. *Psikodimensia*, 14(2)
- Lestari, E.R., & Ghaby, N.K.F. (2018). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7 (2)
- Liang & Crant. (2010). The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour : A Relational Perspective. *Journal of Applied Psychology*, 95(2)
- Liu, Y. (2009). Perceived Organizational Support and Expatriate Organizational Citizenship Behaviour : The Mediating Role of Affective Commitment Towards The Parent Company. *Organizational Development Journal*, 34 (6)
- Lubis, M.S. (2015). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Pembentukan Organizational Behaviour (OCB) Karyawan dalam Rangka Peningkatan Kinerja. *E-jurnal Apresiasi Ekonomi*, 3 (2)
- Mahendra, I.M.D., & Surya, I.B.K. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *E-jurnal Manajemen Unud*, 6 (9)
- Maula, L.A., & Afrianty, T.W. 2017. Perceived Organizational Support dan Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 50 (4)
- Miao, R.T. (2011). Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. *Institute of Behavioral and Applied Management*, 15(3)
- Mujiasih, E. (2015). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) dengan Ketertarikan Karyawan (Employee Engagement). *Jurnal Psikologi Undip*, 14 (1)
- Murniasih, E., & Sudarman, K. (2016). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Kompetensi pada Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Afektif. *Management Analysis Journal*, 5 (1)
- Mursidta, S. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support (Persepsi Dukungan Organisasi) dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Varia Usaha Beton Gresik. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5 (1)

- Nayir, F. (2012). The Relationship between Perceived Organizational Support and Teachers Organizational Commitment. *Eurasian Journal of Educational Research*, 48
- Organ, D.W. (1988). *Organizational Citizenship Behaviour : The good soldier syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books
- Pramitasari, R.E. (2013). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Pearawat. *Jurnal Online Psikologi*, 1(2)
- Prihatsanti, U., & Dewi, K.S. (2010). Hubungan antara Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo. *Jurnal Psikologi Undip*, 7 (1)
- Purba, D.E., & Seniati, A.N.L. (2004). Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Makara, Sosial Humaniora*, 8 (3)
- Puspitasari, N.L.M.R. (2014). Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Prestasi Kerja dengan OCB sebagai Variabel Pemeditasi. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis dan Kewirausahaan*, 8 (2)
- Putra, D.S. (2013). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. EN Seval Putera Megatrading Divisi Transportasi Cabang Sidoarjo. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2 (1)
- Putrana, Y., Fathoni, A., & Warso, M.W. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. *Journal of Management*, 2 (2)
- Putrie, F., & Nursalim, M. (2013). Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya. *Jurnal Psikologi : Teori & Terapan*, 3 (2)
- Rahmayanti, F., Febriana, S.K.T., Dewi, R.S. (2014). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Escopy*, 1 (3)
- Randhawa, G., & Kaur, K. (2015). An Emperical Assesment of Impact of Organizational Climate on Organizatioanl Citizenship Behaviour. *SAGE Publications*, 19 (1)
- Republik Indonesia. (1959). Undang-Undang Republik Indonesia No. 28 Tahun 1959 tentang Penetapan Undang-Undang Darurat No. 4 Tahun 1956, Undang-Undang Darurat No.5 Tahun 1956 dan Undang-Undang Darurat No. 6 Tahun 1956 Tentang Pembentukan Daerah Tingkat II termasuk

Kotapraja, dalam Lingkungan Daerah Tingkat I Sumatera Selatan, Sebagai Undang-Undang. Lembaran Negara RI Tahun 2014. Sekretariat Negara. Jakarta

Republik Indonesia. (2004). Undang-Undang Republik Indonesia No. 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara RI Tahun 2004. Sekretariat Negara. Jakarta

Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Lembaran Negara RI Tahun 2014. Sekretariat Negara. Jakarta

Republik Indonesia. (2014). Undang-Undang Republik Indonesia No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Lembaran Negara RI Tahun 2014. Sekretariat Negara. Jakarta

Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support : a Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4)

Ristianawati, Y., & Kurniawan, B. (2018). Effect of Organizational Commitment, Organizational Climate, and Work Safety on Turnover Intention and Job Satisfaction as Intervening Variables at PT. Karya Mitra Nugraha Semarang. *Economics & Business Solutions Journal*, 2 (1)

Robbins, P.S., & Judge, A.T. (2008). *Perilaku Organisasi : Organizational Behaviour. Edisi ke-12*. Ahli bahasa : Diana Angelica. Jakarta : Salemba Empat

Robbins, S.P. 2001. *Organizational Behaviour, (9th ed)*. New Jersey : Prentice-Hall

Sanusi, A.C., Ariana, N., & Ariani, N.M. (2018). Tingkat Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Karyawan di Four Points Seminyak. *Jurnal Keperawatan dan Hospitalitas*, 2 (1)

Sari, E. (2009). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, 16 (1)

Schneider, B., Roma, V.G., Ostroff, C., & West, M.A. (2017). Organizational Climate and Culture : Reflections on the History of the Constructs in JAP. *Journal of Applied Psychology*, 102 (3)

Schneiders, A.A. (1955). *Personal Adjustment and Mental Health*. United States of America. Library of Congress Catalog Card Number 55-7548

Setton, R.P., Bennett, N. & Liden, R.C. (1996). Social exchange in organizations: perceived organizational support, leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 81 (3)

- Setyawan, N.F.B & Alimatus, S. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behaviour pada Karyawan melalui Pelatihan Kerjasama. *Jurnal Insight*, 10 (1)
- Shen, Y., Jackson, T., Ding, C., Yuan, D., Zhao, L., Dou, Y., & Zhang, Q. (2014). Linking Perceived Organizational Support with Employee Work Outcomes in Chinese Context : Organizational Identification as a Mediator. *European Management Journal*, 32
- Shore, L.M., & Wayne, S.J. (1993). Commitment and Employee Behavior : Comparison of Affective Commitment and Continuance Commitment with Perceived Organizational Support. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5)
- Silva, H.M.S.V., & Madhumali, K.P.W.C. (2014). Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviour : a Study of Public Sector Organizational in Western Province, Sri Lanka. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 9 (1)
- Smith, C.A., Organ, D.W., & Near, J.P. (1983). Organizational Citizenship Behaviour : Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4)
- Steers, R. M. (1980). *Efektivitas Organisasi*. Penerjemah Magdalena. Jakarta : Erlangga
- Stoner, J.A., et al. (1996). *Manajemen Jilid 1*. Terjemahan Silindoro. Jakarta : Prehalindo
- Suhartono., & Nusantoro, J. (2012). The Relationship Among Managerial Capability, Organizational Citizenship Behaviour, and Employee Performance : Mediation Effects of Organizational Culture. *Journal of Community Service and Research*, 2 (1)
- Sumiyarsih, W., Mujiasih, E., Ariati, J. (2012). Hubungan antara Kecerdasan Emosional dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang. *Jurnal Psikologi Undip*, 11 (1)
- Surachim, A., & Firdaus, T. (2008). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Divisi Pharmaserve di PT. Combipharm Jakarta. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Bisnis*, 7 (13)
- Susanti, R. (2015). Hubungan Religiusitas dan Kehidupan Karyawan dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan. *Jurnal Psikologi*, 11 (2)
- Susanti, R., & Wimbari, S. (2012). Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap Knowledge Sharing dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel. *Jurnal Psikologi*, 8 (1)

- Sutanto, M & Setiawan, R. (2018). Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dengan Organizational Trust Sebagai Variabel Intervening di Hypermart Royal Plaza Surabaya. *Agora*, 6(1)
- Takaheghesang, H., Lengkong, V.P.K., & Sendow, G. (2016). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan PT. Jasa Raharja (PERSERO). *Jurnal EMBA*, 4 (4)
- Tarigan, G.K. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitemen Karyawan terhadap Kedisiplinan Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. *E-journal Psikologi*, 4 (4)
- Triyanto, A., Santosa, T.E.C. (2009). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 7 (4)
- Ukkas, I., & Latif, D. (2017). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB). *Jurnal Equilibrium*, 6(1)
- Umstot, D.D. (1988). *Understanding Organizational Behaviour*. St, Paul : West Publishing Company
- Warger, S.L & Rush, M.C. (2000). Altruistic Organizational Citizenship Behaviour : Context, Disposition, and Age. *The Journal of Social Psychology*, 140(3)
- Wayne, S.J., Shore, L.M., & Liden, R.C. (1997). Perceived Organizational Support and Leader-Member Ex-change : a Social Exchange Perspective. *Academy of Management Journal*, 40
- Wongkar, E.E., Lengkong, V.P.K., & Dotulong, L.O.H. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Dinas Pendidikan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA*, 6(4)