



Pengaruh *Organizational Support*, Komitmen Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Berkat Karunia Phala Kabupaten Mandailing Natal)

Maharani¹, Ainun Mardhiyah²

^{1,2}Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

Abstrak

Received: 20 April 2025
Revised: 27 April 2025
Accepted: 01 Mei 2025

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena aktif secara langsung ikut terlibat dalam berjalannya kegiatan organisasi dan berperan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pada sebuah perusahaan karyawan merupakan pelaku aktif dari setiap kegiatan perusahaan. Salah satu perusahaan yang menganggap penting MSDM adalah PT Berkat Karunia Phala. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh *organizational support*, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Berkat Karunia Phala. Pengaruh *organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* tersebut akan dianalisis secara parsial dan simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, melibatkan 50 orang karyawan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan skala likert yang disebarkan kepada responden secara langsung. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen validitas reliabilitas, uji asumsi klasik dan uji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa variabel *organizational support*, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Uji koefisien determinasi pada penelitian ini menunjukkan bahwa hasil nilai r adalah 0,797, hal ini berarti bahwa hubungan *organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan cukup erat. Nilai koefisien determinasi yang diperoleh sebesar 0,611 yang menunjukkan besar pengaruh yang diberikan *organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 61,1 % sedangkan 38,9 % sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Organizational Support*, Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, Kinerja Karyawan

(*) Corresponding Author:

How to Cite: Maharani, M., & Mardhiyah, A. (2025). Pengaruh Organizational Support, Komitmen Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.B), 128-140. Retrieved from <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP/article/view/10307>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena aktif secara langsung ikut terlibat dalam berjalannya kegiatan organisasi dan berperan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perusahaan akan berjalan dengan baik jika perusahaan tersebut memiliki sumber daya manusia yang berpengetahuan, berkecakupan, serta memiliki keinginan untuk mengelola perusahaan sebaik mungkin (Tanjung & Mardhiyah, 2023). Pada sebuah

perusahaan, karyawan merupakan pelaku aktif dari setiap kegiatan perusahaan. Karyawan mempunyai perasaan, pikiran, keinginan, status, latar belakang, pendidikan, usia dan jenis kelamin yang berbeda-beda yang kemudian akan bertugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Tugas dan tanggung jawab antar karyawan berbeda-beda. Ada karyawan yang khusus bertugas dalam pelayanan, ada juga yang menjadi pengawas dan penjual untuk setiap barang hasil produksi atau pelayanan bagi masyarakat. Pekerjaan yang dilaksanakan secara maksimal oleh karyawan tersebut akan memberikan hasil yang positif bagi tujuan perusahaan.

Setyoningsih (Tampi *et al*, 2023), menyatakan bahwa *organizational support* adalah sebagai persepsi karyawan pada lingkungan kerja dan kondisi yang ditetapkan oleh organisasi sebagai bentuk kesadaran terhadap organisasi, apresiasi dan upaya untuk memfasilitasi kontribusi karyawan. Sedangkan menurut Jelita *et al* (2024), *organizational support* adalah konsep yang mencerminkan sejauh mana karyawan merasa didukung oleh perusahaan mereka. Dukungan organisasi yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, dan pada gilirannya dapat dibalas oleh karyawan melalui peningkatan kinerja (Siahaan *et al*, 2023). Menurut Rhoades dan Eisenberger (Baliartati, 2016), terdapat tiga bentuk umum perlakuan dari organisasi yang dianggap baik dan akan dapat meningkatkan *organizational support* yang dirasakan karyawan yaitu:

1. Keadilan

Faktor keadilan di sini adalah keadilan prosedural yang menyangkut masalah keadilan mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk mendistribusikan sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi.

2. Dukungan Atasan

Tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menentukan kinerja bawahan, maka para karyawan memandang tindakan-tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan sebagai perwujudan dari *organizational support*.

3. Imbalan-Imbalan dari Organisasi dan Kondisi Kerja

Imbalan-imbalan berupa penghargaan, gaji, dan promosi, membantu mengkomunikasikan suatu penilaian positif dari kontribusi karyawan yang selanjutnya juga akan berkontribusi pada peningkatan *organizational support* yang dirasakan karyawan.

Selanjutnya, Prabowo (Tampi *et al*, 2023) menerangkan bahwa komitmen organisasional merupakan perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen penuh organisasi dalam membantu atau bahkan mempermudah segala aktivitas pekerjaan dari para karyawan akan menjadi dasar dari setiap individu untuk bekerja secara maksimal dan membantu tercapainya target operasional atau program kerja yang dijalankan. Kreitner & Kinicki (Wibowo, 2017) menggambarkan adanya tiga komponen komitmen organisasional, yaitu:

1. *Affective commitment*

Affective commitment mencerminkan keterikatan emosional pekerja pada, identifikasi dengan, dan keterlibatan dalam organisasi. Pekerja dengan *affective commitment* kuat melanjutkan bekerja dengan organisasi karena mereka ingin melakukannya.

2. *Continuance commitment*

Continuance commitment mencerminkan pada kepedulian terhadap biaya berkaitan dengan apabila meninggalkan organisasi. Pekerja yang terutama terkait pada organisasi

didasarkan pada *continuance commitment* tetap berada dalam organisasi karena mereka perlu melakukannya.

3. *Normative commitment*

Normative commitment mencerminkan perasaan sebagai kewajiban untuk melanjutkan kesempatan kerja. Pekerja dengan *normative commitment* tingkat tinggi merasa harus tetap dengan organisasi.

Selain itu, menurut Aldag & Reschke (Naway, 2017) mencatat bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa disebut juga dengan *extra-role behavior* yaitu sikap atau perilaku pekerja di luar *job description* yang dimilikinya. OCB terdiri dari dua unsur utama yaitu perilaku yang diarahkan pada individu lain dan perilaku yang diarahkan kepada fungsi keseluruhan organisasi (Saragih & Mardhiyah, 2023). Menurut Organ (Muhdar, 2015) indikator OCB yang sering digunakan dalam berbagai penelitian ada lima yaitu:

1. *Altruism*

Altruism (helping) adalah asas yang mengutamakan kepentingan orang lain, hal ini terjadi ketika seorang karyawan memberikan pertolongan kepada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam keadaan tertentu atau tidak seperti biasanya, misalnya ketika seorang karyawan baru sembuh dari sakitnya.

2. *Conscientiousness*

Conscientiousness adalah ketelitian atau dikerjakan secara seksama, yang mengacu pada seorang karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan (dalam hal keperilakuan) dilakukan dengan cara melebihi atau diatas apa yang telah disyaratkan.

3. *Sportsmanship*

Sportsmanship (sikap sportif) adalah keadaan atau sifat jujur dan murah hati, sehingga dapat lebih menekankan aspek-aspek positif organisasi dari pada aspek negatif. Memberikan rasa toleransi terhadap gangguan-gangguan pada pekerjaan, yaitu ketika seorang karyawan memikul pekerjaan yang tidak mengenakan tanpa harus mengemukakan keluhan atau komplain.

4. *Courtesy*

Courtesy (kebaikan) adalah kebaikan, kesopanan, tata susila atau rasa hormat termasuk perilaku seperti membantu seseorang mencegah terjadinya suatu permasalahan atau membuat langkah-langkah untuk meredakan atau mengurangi berkembangnya suatu masalah.

5. *Civic Virtue*

Civic virtue dalam hal ini yaitu perilaku yang ikut serta mendukung fungsi-fungsi administrasi organisasi. Perilaku yang dapat dijelaskan sebagai partisipasi aktif karyawan dalam hubungan keorganisasian, misalnya menghadiri rapat, menjawab surat-surat dan selalu mengikuti isu-isu terbaru yang menyangkut organisasi.

PT Berkat Karunia Phala Kabupaten Mandailing Natal bergerak dibidang *Engineering, Procurement, and Construction* (EPC), jasa pemeliharaan jalan dan lokasi (pekerjaan tanah), mekanikal, perpipaan, instrumentasi, dan penyewaan alat berat. Perusahaan jasa dapat diartikan sebagai suatu perusahaan yang menjual jasa yang diproduksinya, bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan mendapatkan keuntungan. Para karyawan yang bekerja di PT Berkat Karunia Phala merupakan individu-individu yang bekerja secara maksimal untuk memberikan pelayanan yang terbaik untuk konsumen. Kesulitan tugas dan tanggung jawab dari masing-masing karyawan pada PT Berkat Karunia Phala tersebut tidak sama, maka kejenuhan bekerja para karyawan di PT Berkat Karunia Phala juga tidak sama.

Selain itu, terdapat karyawan yang lebih membutuhkan waktu rehat sejenak setelah bekerja dari pagi sampai dengan sore dan ada pula karyawan yang lebih membutuhkan dukungan teknis ketika melakukan pelayanan di luar kantor. Kepribadian yang berbeda dari masing-masing karyawan juga dapat menjadikan setiap individu memiliki pemikiran berbeda mengenai bagaimana komitmen organisasi ini dicapai dan dipertahankan dan bagaimana hal tersebut berpengaruh terhadap para karyawan. Memberikan dan melaksanakan komitmen organisasi yang sesuai dengan visi dan misi PT Berkas Karunia Phala, setidaknya para karyawan akan menunjukkan pencapaian kerja yang maksimal dan pastinya memberikan waktu ekstra untuk membantu rekan kerja lain yang membutuhkan bantuan.

Menurut Kasmir (Putra & Candana, 2020) kinerja karyawan adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Robbins (Silaen *et al*, 2021) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

2. Kuantitas Kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktivitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

3. Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktivitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktivitas lain.

4. Efektifitas

Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.

5. Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen.

Berdasarkan data penelitian, fenomena yang terdapat pada PT Berkas Karunia Phala adalah terjadinya penurunan kinerja karyawan. Terutama pada variabel komitmen, di mana komitmen karyawan pada PT Berkas Karunia Phala masih rendah, hal ini ditunjukkan dengan rendahnya tingkat kerjasama karyawan dalam melakukan pekerjaan. Penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari data kerjasama antara PT Berkas Karunia Phala dengan perusahaan lain. Berikut adalah data kerjasama antara PT Berkas Karunia Phala dengan perusahaan lain pada 5 tahun terakhir:

Tabel 1. Data Kerjasama PT Berkat Karunia Phala

No.	Tahun	Jumlah Kerjasama antara PT Berkat Karunia Phala dengan Perusahaan Lain	Pendapatan Pertahun
1.	2019	11 Perusahaan	Rp 7.000.000.000
2.	2020	1 Perusahaan	Rp 1.000.000.000
3.	2021	3 Perusahaan	Rp 2.000.000.000
4.	2022	5 Perusahaan	Rp 4.500.000.000
5.	2023	4 Perusahaan	Rp 3.000.000.000

Sumber: Data Penelitian (2023)

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan bahwa pada tahun 2019 PT Berkat Karunia Phala memiliki hubungan kerjasama dengan perusahaan lain sebanyak 11 perusahaan. Pada tahun 2020 terjadi penurunan kinerja karyawan dapat dilihat dari jumlah kerjasama perusahaan yang hanya menjalin kerjasama dengan 1 perusahaan. Hal ini disebabkan oleh adanya wabah COVID-19 yang membuat PT Berkat Karunia Phala tidak dapat beroperasi seperti sebelumnya. Sedangkan, pada tahun 2021 terjadi peningkatan kerjasama dibandingkan dengan tahun sebelumnya yaitu sebanyak 3 perusahaan. Seiring berjalannya waktu wabah COVID-19 menurun yang menyebabkan perusahaan sudah bisa beroperasi walaupun masih belum maksimal. Pada tahun 2022 juga terjadi peningkatan kerjasama dibandingkan dengan tahun 2021 yaitu sebanyak 5 perusahaan. Namun, pada tahun 2023 terjadi penurunan kerjasama PT Berkat Karunia Phala yaitu sebanyak 4 perusahaan. Terjadinya penurunan kerjasama perusahaan disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan pada PT Berkat Karunia Phala dan masih rendahnya tingkat kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti dapat disimpulkan bahwa *organizational support* yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan pada PT Berkat Karunia Phala masih kurang, hal ini ditunjukkan dengan belum meratanya insentif ataupun imbalan-imbalan yang diberikan oleh pemimpin kepada karyawan. Contohnya, karyawan A mendapatkan insentif karena sudah bekerja samapi lembur, sedangkan karyawan B tidak mendapatkan insentif walaupun karyawan B sudah bekerja sampai lembur. Sedangkan, komitmen organisasi karyawan pada PT Berkat Karunia Phala masih rendah yang menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan sifat individualisme dan rendahnya tingkat kerjasama karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Contohnya, ketika karyawan A mengerjakan pekerjaan yang sama dengan karyawan B, mereka tidak pernah melakukan diskusi untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Pada PT Berkat Karunia Phala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan masih kurang, hal ini ditunjukkan dengan masih rendahnya tingkat kerjasama antar karyawan dan masih kurangnya rasa kepedulian antar karyawan di perusahaan. Contohnya, ketika karyawan A membutuhkan bantuan dari karyawan yang lain tetapi karyawan yang lain tersebut tidak ada yang memberikan bantuan kepada karyawan A. Serta masih rendahnya kesadaran pada karyawan di PT Berkat Karunia Phala.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Support*, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Berkat Karunia Phala Kabupaten Mandailing Natal)”.

METODE PENELITIAN

Bentuk penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini melibatkan 50 orang karyawan sebagai responden, dengan teknik pengambilan sampel adalah *sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner secara langsung dan data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, regresi linear berganda, uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi yang diolah melalui *software* SPSS.

Untuk mengumpulkan data primer, peneliti menggunakan kuesioner yang memiliki skala pengukuran Likert. Setelah data terkumpul, peneliti melakukan analisis data. Analisis data meliputi pengumpulan, pengelompokan, analisis, dan penyajian data dalam bentuk yang mudah dipahami (Siregar *et al*, 2020). Dalam penelitian ini, analisis data dilakukan dengan dua tahap, yaitu pengujian instrumen dan uji asumsi klasik. Analisis regresi linier berganda adalah pendekatan yang sering digunakan untuk menganalisis hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Untuk membuktikan kebenaran hipotesis dalam penelitian ini, diperlukan beberapa pengujian, yaitu pengujian parsial (uji T), pengujian simultan (uji F), dan evaluasi koefisien determinasi (R²).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Menurut hasil penyebaran kuesioner, responden dalam penelitian ini didominasi penuh oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 100%. Lalu pada kategori usia didominasi oleh kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 38% dengan mayoritas pendidikan terakhir pada kelompok SLTA/SMU/SMA sebanyak 68%, dan mayoritas lama bekerja dengan rentang 1-4 tahun sebanyak 42% serta mayoritas bekerja sebagai operator sebanyak 14%. Penelitian ini membuktikan bahwa semua data yang digunakan telah memenuhi persyaratan uji instrumen, terutama validitas dan reliabilitas, seperti yang ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational Support* (X1)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	50	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
.863		6	

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Komitmen Organisasi (X2)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	50	100.0

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas *Organizational Citizenship Behavior* (X3)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	50	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.813	10

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	0
	Total	50	100.0
Reliability Statistics			
Cronbach's Alpha		N of Items	
		.865	10

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Hasil Asymp dihitung menggunakan data penelitian pada tabel 6 di bawah ini. Tes Kolmogorov-Smirnov mengungkapkan sig. (2-tailed) dari 0,791. Menurut persyaratannya, nilainya melampaui nilai batas yang dinyatakan 0,05 untuk mengklaim bahwa data didistribusikan secara teratur.

Tabel 6. Pengujian Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	standardized Residual
N	50
Asymp. Sig. (2-tailed)	.791 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil yang ditemukan, didapatkan nilai Toleransi untuk variabel *organizational support*, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) melebihi > 0,10, sementara nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) berada di bawah 10,00 (lihat tabel 7 di bawah). Dari kesimpulan ini, dapat disarankan bahwa tidak ada indikasi multikolinieritas, dan model regresi dapat dianggap layak serta sesuai untuk digunakan.

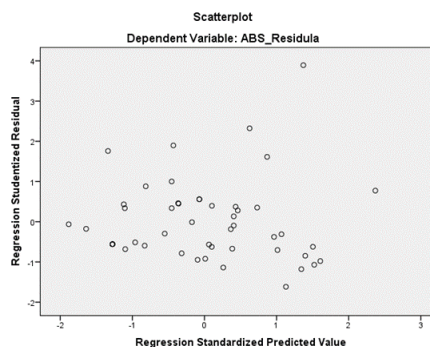
Tabel 7. Pengujian Multikolinearitas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Organizational Support	.520	1.924
Komitmen Organisasi	.418	2.391
Organizational Citizenship Behavior	.733	1.365

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan olah data, terlihat pada Gambar 1 bahwa titik data tersebar merata tanpa membentuk pola yang khusus. Titik data juga tersebar secara acak di kedua sisi nol, menunjukkan bahwa distribusi data tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Gambar 1. Pengujian Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Tabel 8. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.462	1.586		3.443	.001
	Organizational Support	.248	.047	.265	5.234	.000
	Komitmen Organisasi	.479	.184	.461	2.603	.012
	Organizational Citizenship Behavior	.907	.091	.886	9.998	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, model analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai:

$$Y = 5.462 + 0,248X_1 + 0.479X_2 + 0,907X_3 + e$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda yang diperoleh pada tabel 8, diperoleh persamaan regresi linear berganda yang terlampir di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Koefisien konstanta berjumlah 5.462 bermakna bahwa apabila variabel independe *organizational support* (X1), komitmen organisasi (X2), dan *organizational citizenship behavior* (X3) bernilai 0 (nol), maka nilai kinerja karyawan (Y) adalah 5.462.
2. Koefisien regresi *organizational support* (X1) sebesar 0,248 bermakna setiap kenaikan X1 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,248. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadi hubungan positif antara variabel *organizational support* (X1) dengan kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X1 maka nilai Y semakin tinggi pula.
3. Koefisien regresi komitmen organisasi (X2) sebesar 0.479 bermakna setiap kenaikan X2 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) juga mengalami peningkatan sebesar 0.479. Koefisien memiliki nilai positif berarti terjadi hubungan positif antara variabel komitmen organisasi (X2) dan kinerja karyawan (Y).
4. Koefisien regresi *organizational citizenship behavior* (X₃) sebesar 0,907 bermakna setiap kenaikan nilai X3 sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan 0,907. Koefisiesn memiliki nilai positif berarti terjadi hubungan antara *organizational citizenship behavior* (X3) dengan kinerja karyawan (Y). Semakin tinggi nilai pada variabel X3 maka nilai Y akan semakin tinggi pula.

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 8, juga dapat disimpulkan bahwa:

1. Uji parsial antara variabel *organizational support* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} (5.234) > t_{tabel} (2,014)$, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah $(0,000) < 0,05$. Hal ini bermakna bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara *organizational support* (X1) dengan kinerja karyawan (Y).
2. Uji parsial antara variabel komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) diperoleh nilai $t_{hitung} (2.603) > t_{tabel} (2,014)$, sedangkan nilai signifikan yang diperoleh adalah $(0,012) < 0,05$. Hal ini bermakna bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh signifikan antara komitmen organisasi (X2) dengan kinerja karyawan (Y).

Tabel 9. Pengujian Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	463.428	3	154.476	26.655	.000 ^b
	Residual	266.592	46	5.795		
	Total	730.020	49			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Organizational Support						

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 9, dapat diketahui bahwa nilai $f_{hitung} (26,655) > f_{tabel} (2,802)$ dan nilai signifikan sebesar $(0,000) < (0,05)$. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini bermakna bahwa *Organizational Support* (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Tabel 10. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.797 ^a	.635	.611	2.40738
a. Predictors: (Constant), Organizational Citizenship Behavior, Komitmen Organisasi, Organizational Support				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Olah Data Peneliti (2024)

Berdasarkan hasil olah data yang ditampilkan pada tabel 10, diketahui bahwa hasil nilai R adalah 0,797, hal ini berarti bahwa hubungan *Organizational Support* (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) cukup erat. Selanjutnya nilai *Adjusted R Square* yang diperoleh sebesar 0,611 yang menunjukkan besar pengaruh yang diberikan *Organizational Support* (X1), Komitmen Organisasi (X2), *Organizational Citizenship Behavior* (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 61,1% sedangkan 38,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Organizational Support atau dukungan organisasi adalah persepsi karyawan mengenai sejauh mana perusahaan peduli terhadap kesejahteraan mereka dan menghargai kontribusi yang mereka berikan. Teori *Perceived Organizational Support* (POS) menyatakan bahwa ketika karyawan merasa didukung oleh perusahaan, mereka cenderung lebih termotivasi dan terikat secara emosional dengan organisasi. Dukungan yang kuat dari perusahaan tidak hanya mencakup insentif material seperti gaji dan fasilitas, tetapi juga mencakup dukungan moral seperti pengakuan atas kerja keras dan kesempatan pengembangan diri.

Dalam konteks PT Berkat Karunia Phala, ketika karyawan merasakan dukungan yang tinggi dari perusahaan, mereka akan lebih bersemangat dalam bekerja dan menunjukkan loyalitas yang tinggi. Hal ini pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan, karena karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi lebih. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perusahaan yang memberikan dukungan yang kuat cenderung memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, serta peningkatan produktivitas.

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana seorang karyawan merasa terikat dengan perusahaan secara emosional dan psikologis. Komitmen ini bisa berbentuk tiga dimensi: komitmen afektif (keterikatan emosional), komitmen berkelanjutan (keharusan untuk tetap karena manfaat), dan komitmen normatif (kewajiban moral untuk bertahan).

Di PT Berkat Karunia Phala, komitmen yang kuat dari karyawan terhadap organisasi dapat menjadi faktor kunci dalam peningkatan kinerja. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dengan perusahaan biasanya lebih termotivasi untuk mencapai tujuan organisasi dan memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Mereka cenderung memiliki loyalitas yang lebih besar dan berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu, komitmen organisasi juga mendorong karyawan untuk tetap berada dalam organisasi dalam jangka panjang, yang dapat mengurangi tingkat pergantian karyawan dan biaya perekrutan.

Organizational Citizenship Behavior adalah perilaku ekstra yang ditunjukkan oleh karyawan yang melampaui deskripsi pekerjaan formal mereka dan berkontribusi pada kesejahteraan organisasi. OCB mencakup tindakan-tindakan seperti membantu rekan kerja, memberikan ide-ide inovatif, serta menunjukkan kepedulian terhadap kesuksesan perusahaan.

OCB sering kali bersifat sukarela, tetapi kontribusinya terhadap kinerja organisasi sangat besar. Di PT Berkat Karunia Phala, karyawan yang terlibat dalam OCB dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif. Misalnya, ketika karyawan secara sukarela membantu rekan kerja yang kesulitan, ini tidak hanya membantu menyelesaikan tugas lebih cepat tetapi juga meningkatkan solidaritas dan semangat tim. OCB yang tinggi biasanya berkaitan dengan kinerja karyawan yang lebih baik karena perilaku ini memperkuat efisiensi dan efektivitas operasional perusahaan.

Ketiga elemen ini, *Organizational Support*, komitmen organisasi, dan OCB secara sinergis memengaruhi kinerja karyawan di PT Berkat Karunia Phala. Dukungan organisasi meningkatkan kepuasan dan loyalitas, komitmen organisasi memperkuat hubungan emosional antara karyawan dan perusahaan, dan OCB memberikan kontribusi langsung dalam bentuk perilaku positif yang melampaui tugas formal. Karyawan yang merasakan dukungan yang kuat dari perusahaan cenderung lebih berkomitmen dan secara alami menunjukkan perilaku OCB, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja mereka secara signifikan. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut saling terkait dalam membentuk dinamika kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat dukungan, komitmen, dan OCB, semakin baik kinerja yang dihasilkan, yang berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan.

KESIMPULAN

Kesimpulan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan maka diperoleh sebagai berikut:

1. Variabel *organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *organizational support* maka hasil kerja karyawan semakin baik pada PT Berkat Karunia Phala Kabupaten Mandailing Natal.
2. Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat komitmen organisasi maka hasil kerja karyawan semakin baik pada PT Berkat Karunia Phala Kabupaten Mandailing Natal.
3. Variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* maka hasil kerja karyawan semakin baik pada PT Berkat Karunia Phala Kabupaten Mandailing Natal.
4. Variabel *organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa hubungan yang terbentuk adalah hubungan yang cukup erat dan dengan demikian *organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* dapat menjelaskan peningkatan kinerja karyawan pada PT Berkat Karunia Phala Kabupaten Mandailing Natal.

KONFLIK KEPENTINGAN

Penulis tidak memiliki konflik kepentingan apapun dalam hal publikasi penelitian ini. Seluruh isi dalam penelitian ini merupakan tanggung jawab dan hasil karya penulis serta belum pernah dipublikasikan pada media lain.

ACKNOWLEDGEMENT

Penulis mengucapkan terima kasih kepada Ibu Ainun Mardhiyah, S.AB., M.AB., Bapak Onan Marakali Siregar, S.Sos., M.Si., dan Ibu Dr. Kartini Harahap, S.Sos., M.Si. atas kontribusinya sebagai dosen pembimbing, dosen penguji serta ketua penguji dalam proses penyusunan penelitian ini.

REFERENSI

- Baliartati, B. O. (2016). Pengaruh organizational support terhadap job satisfaction tenaga edukatif tetap fakultas ekonomi dan bisnis universitas trisakti. *Jurnal manajemen dan pemasaran jasa*, 9(1), 35-52.
- Jelita, F., Harahap, K., & Siregar, O. M. (2024). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 4(3), 207-214.
- Muhdar. (2015). *Organizational Citizenship Behavior Perusahaan*. Gorontalo: Sultan Amai Press.
- Naway, F. A. (2017). *Organizational Citizenship Behavior*. Gorontalo: Ideas Publishing.
- Putra, R. A., & Candana, D. M. (2020). Pengaruh Motivasi Organisasi dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenhip Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening pada Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Muhammad Zein Painan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 107-116.
- Saragih, E. A., & Mardhiyah, A. (2023). The Influence of Rewards and Job Embeddedness on Organizational Citizenship Behavior (OCB) in PT Employees. Inalum PLTA Office. *Journal of Finance and Business Digital*, 2(3), 385-396.
- Siahaan, J., Mardhiyah, A., & Siregar, O. M. (2023). THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT AND WORK ENGAGEMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE:(Study on Employees of PT Bank Tabungan Negara Medan Branch Office). *JOURNAL OF MANAGEMENT, ACCOUNTING, GENERAL FINANCE AND INTERNATIONAL ECONOMIC ISSUES*, 3(1), 95-106.
- Silaen, N. R., dkk. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Siregar, O. M., Marpaung, N., & Abdillah, M. B. (2020, April). Customer-based brand equity for a tourist destination (A study on Nusantara tourists at Maimun Palace, Medan City). In *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science* (Vol. 452, No. 1, p. 012053). IOP Publishing.
- Tampi, R., Trang, I., & Saerang, R. T. (2023). Pengaruh Organizational Support, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 689-700.
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.

Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.