

PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIATOR: KAJIAN DI CV HIDDEN STORE

Surya Wahyu Supriono¹, Audita Nuvriasari²

Universitas Mercubuana Yogyakarta

Email: suryawahyusupriono3@gmail.com¹, metopen11@gmail.com²

Abstrak – Studi ini ditunjukkan untuk menguji pengaruh dukungan organisasional, kepuasan kerja dan employee engagement terhadap OCB di CV. Hidden Store. Disamping itu juga untuk menguji peran employee engagement dalam memediasi pengaruh antara dukungan organisasional dan kepuasan kerja terhadap OCB. Sampel penelitian ini adalah karyawan CV. Hidden Store. Teknik sampling menggunakan purposive sampling dengan jumlah responden sebanyak 43 orang. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Alat analisis data memanfaatkan SEM-PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan organisasional tidak berpengaruh terhadap OCB, kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap OCB, employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee engagement, employee engagement secara signifikan berperan memediasi antara dukungan organisasional terhadap OCB, employee engagement tidak berperan memediasi antara kepuasan kerja terhadap OCB.

Kata Kunci : Dukungan Organisasional, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement.

Abstract – This study was shown to test the influence of organizational support, job satisfaction and employee engagement on OCB in CVs. Hidden Store. In addition, it is also to test the role of employee engagement in mediating the influence between organizational support and job satisfaction on OCB. The sample of this study is CV employees. Hidden Store. The sampling technique uses purposive sampling with a total of 43 respondents. The data collection instrument uses questionnaires that have met the criteria of validity and reliability. The data analysis tool utilizes SEM-PLS. The results of the study found that organizational support had no effect on OCB, job satisfaction had no effect on OCB, employee engagement had a positive and significant effect on OCB, organizational support had a positive and significant effect on employee engagement, job satisfaction had a positive and significant effect on employee engagement, employee engagement significantly played a mediating role between organizational support for OCB, employee engagement does not play a mediating role between job satisfaction and OCB.

Keywords: Organizational Support, Job Satisfaction, Organizational Citizenship Behavior, Employee Engagement.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci utama dan aset berharga yang menentukan perkembangan sebuah perusahaan sehingga perlu dikelola dengan baik. Dalam perusahaan setiap karyawan mempunyai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah diterapkan. Diluar tanggung jawab dan tugas yang dimiliki tersebut karyawan dapat mengerjakan tugas lain dengan sukarela guna membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Perilaku sukarela karyawan tersebut disebut dengan perilaku peran ekstra atau Organizational Citizenship Behavior (OCB). Tinggi rendahnya OCB akan berdampak pada tinggi rendahnya produktivitas perusahaan (Saputra & Supartha, 2019). OCB merupakan tindakan yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela, yang tidak termasuk dalam tanggung jawab formal pekerjaan mereka, namun berkontribusi pada kinerja organisasi dengan efektif (Saputra, dkk, 2021).

OCB merupakan perilaku konstruktif yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal karyawan. Perilaku ini mencakup membantu rekan kerja dalam tugas yang sama, membantu mempelajari tugas baru, menjadi relawan untuk melakukan hal-hal yang menguntungkan kelompok kerja, dan berfokus pada dukungan untuk karyawan baru (Zahra & Siregar, 2023). OCB mempunyai peran penting seperti meningkatkan efisiensi dan produktivitas, menciptakan lingkungan kerja yang lebih efisien, harmonis, dan adaptif, yang pada akhirnya berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan (Mahayasa & Suartina, 2019a). OCB dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti dukungan organisasi (Sihombing & Nasution, 2020), kepuasan kerja (Maulidia & Laksmiwati, 2022), dan employee engagement (Praditya, 2023).

Dukungan organisasi mencerminkan bagaimana organisasi menghargai kontribusi karyawan terhadap kemajuan organisasi serta perhatian kepedulian terhadap kehidupan dan kebutuhan karyawan. Dukungan organisasi yang diberikan kepada karyawan antara lain adalah saling memberikan dukungan dan saling menghormati, penghargaan berupa gaji dan promosi yang dianggap mendukung kinerja dan tunjangan karyawan (Fitriani et al., 2022). Terdapat tiga aspek utama dari dukungan organisasi yang dapat dirasakan, yaitu: a) keadilan; b) dukungan dari atasan atau pemimpin; c) imbalan dan kondisi kerja yang diberikan oleh organisasi (Astaginy et al., 2022). Dukungan organisasi merupakan usaha perusahaan untuk memenuhi hak-hak karyawan yang seharusnya diterima serta memastikan kesejahteraan seluruh karyawan yang bekerja di dalam perusahaan (E. Priskila et al., 2021). Dukungan organisasi dapat ditunjukkan melalui persepsi karyawan tentang sejauh mana organisasi menghargai kontribusi karyawan dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan (Sari & Anam, 2019)

Studi yang dilakukan oleh Sahrah (2018) menjelaskan bahwa dukungan organisasi dapat menjadi faktor untuk memprediksi OCB. Peran dukungan organisasi dalam mempengaruhi OCB telah ditunjukkan melalui sejumlah studi yang menyatakan bahwa dukungan organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Maziati et al., 2024; Sukmayanti & Sintaasih, 2018). Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa tinggi rendahnya dukungan organisasi akan berdampak tinggi rendahnya OCB disuatu perusahaan. Hasil penelitian yang berbeda menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Hayati, 2020).

Perbedaan hasil pembuktian tersebut menunjukkan bahwa terdapat celah penelitian sehingga penting untuk dilakukan penelitian selanjutnya. OCB juga dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan sebuah indikator evaluasi yang menggambarkan status dan sikap seseorang terhadap pengalaman kerjanya. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menjelaskan tentang seseorang yang menyukai pekerjaannya, dimana sikap tersebut dapat dilihat dari moral kerja, prestasi dan kedisiplinannya (Sudiantini & Saputra,

2022). Kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, kualitas layanan, dan lingkungan kerja yang positif, serta mengurangi stress, absensi, biaya operasional, yang semuanya mendukung keberhasilan dan keberlanjutan bisnis (Pitasari & Perdhana, 2018).

Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai sikap keseluruhan karyawan terhadap pekerjaannya, yang mencerminkan perbedaan antara penghargaan yang diterima dan penghargaan yang mereka yakini seharusnya diterima (Tarigan, 2017). Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mendorong perilaku sukarela. Sebaliknya, jika kepuasan kerja menurun, akan menyebabkan penurunan dalam OCB karyawan (Nasution & Khair, 2022). Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang menyenangkan atau positif yang timbul dari penilaian individu terhadap pekerjaan atau pengalaman kerjanya (Paparang et al., 2021).

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Sholikhah & Frianto, 2022; Setiani & Hidayat, 2020). Hasil penelitian tersebut menunjukkan tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja akan berdampak pada tinggi rendahnya OCB. Hasil penelitian yang berbeda menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Rama, 2017). Perbedaan hasil pembuktian tersebut menunjukkan bahwa terdapat celah penelitian sehingga penting untuk selanjutnya. Faktor lain yang dapat mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior adalah employee engagement (keterlibatan karyawan).

Employee engagement merupakan suatu perilaku positif dari karyawan terhadap pekerjaannya dan organisasinya, di mana karyawan menunjukkan dedikasi dan antusiasme demi mencapai tujuan organisasi (Asri, 2020). Keterlibatan karyawan merupakan jalan yang menyelaraskan antara tujuan karyawan dengan tujuan dari perusahaan (Mulyadi et al., 2020). Keterlibatan karyawan mengacu pada keterlibatan dan kepuasan individu serta antusiasme terhadap pekerjaan (Wickramasinghe & Perera, 2014). Keterlibatan kerja memiliki manfaat bagi organisasi yaitu meningkatkan produktivitas, meningkatkan keuntungan, menaikan efisiensi, merendahkan turnover, mengurangi ketidakhadiran, meningkatkan kepuasan konsumen, mengurangi kecelakaan kerja, dan meminimalkan keluhan karyawan (Aprilia & Astuti, 2023).

Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap OCB (Fauziridwan et al., 2018 ; Hadi & Hanif, 2022.) Hasil penelitian tersebut menunjukkan tinggi rendahnya tingkat employee engagement akan berdampak pada tinggi rendahnya OCB. Hasil yang berbeda menyatakan bahwa employee engagement tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB (Prabasari et al., 2018). Dukungan organisasi yang kuat dapat meningkatkan employee engagement, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas, retensi karyawan, dan keseluruhan kinerja organisasi (Nuswantoro, 2021). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap employee engagement (Hawabi, 2023).

Banyak faktor yang menyebabkan rasa keterikatan karyawan dengan perusahaan tidak terbentuk dengan baik, salah satunya adalah rendahnya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan terhadap perusahaan (Indriyani et al., 2019). Kepuasan kerja merupakan respons karyawan terhadap pekerjaan dan berbagai fasilitas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendukung dan meningkatkan nilai-nilai setiap karyawan (Rugiyanto, 2018). Hasil penelitian sebelumnya menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement (Lienardo & Setiawan, 2017) Employee engagement dapat berperan sebagai mediator yang penting dalam hubungan antara dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan OCB (Sari et al., 2019).

Penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kuat dan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan employee engagement, yang pada akhirnya meningkatkan OCB

yang dilakukan karyawan dengan sukarela (Anggraini, 2017). Dengan demikian employee engagement menjadi mediator penting pada pengaruh dukungan organisasional dan kepuasan kerja terhadap OCB (Saks, 2019). Adapun penelitian tentang OCB ini dilakukan di CV Hidden Store. CV Hidden Store adalah salah satu industri garmen yang berada di Kecamatan Wirobrajan, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Dengan dilakukannya penelitian mengenai OCB memberikan wawasan yang berharga bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja, kesejahteraan karyawan, efektifitas perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan. Berdasarkan uraian latar belakang dapat dijelaskan bahwa pengaruh dukungan organisasioanl yang kuat dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian meningkatkan employee engagement. Karyawan yang memiliki tingkat employee engagement yang tinggi dapat meningkatkan perilaku OCB.

METODOLOGI PENELITIAN

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah data primer, data primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti yang melakukan penelitian melalui wawancara atau menggunakan kuesioner. Sumber data primer diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji Validitas disajikan table sebagai berikut :

Table 1. Validitas konvergen

Variabel	Indikator	Loading factor	Mean	Kesimpulan
Dukungan Organisasi (X1)	X1.1	0.855	4.14	Valid
	X1.2	0.850	4.16	Valid
	X1.3	0.832	4.20	Valid
	X1.4	0.922	4.09	Valid
	X1.5	0.816	4.11	Valid
	X1.6	0.739	4.58	Valid
	X1.7	0.740	4.37	Valid
Kepuasan Kerja (X2)	X2.1	0.874	4.23	Valid
	X2.2	0.730	3.67	Valid
	X2.3	0.792	4.07	Valid
	X2.4	0.929	4.16	Valid
	X2.5	0.775	4.37	Valid
	X2.6	0.776	4.32	Valid
Employee Enggaement (Z)	Z.1	0.724	4.44	Valid
	Z.2	0.838	4.44	Valid
	Z.3	0.700	4.11	Valid
	Z.4	0.829	4.25	Valid
	Z.5	0.870	4.39	Valid
	Z.6	0.771	4.09	Valid
	Z.7	0.840	4.20	Valid
	Z.8	0.765	4.55	Valid
Organizational Citizenship Behavior (Y)	Y.1	0.703	4.34	Valid
	Y.2	0.839	4.48	Valid
	Y.3	0.854	4.58	Valid
	Y.4	0.824	4.58	Valid
	Y.5	0.765	4.34	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah dari lampiran 6

Hasil uji validitas konvergen menunjukkan bahwa setiap konstruk pada masing-masing variabel memiliki nilai loading factor > 0,70. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa konstruk dalam penelitian ini dianggap valid.

Table 2 Validitas Diskriminan

	Dukungan Organisasional	<i>Employee Engagement</i>	Kepuasan Kerja	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>
Dukungan Organisasional	0.824			
<i>Employee Engagement</i>	0.867	0.794		
Kepuasan Kerja	0.800	0.826	0.815	
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.821	0.881	0.729	0.799

Sumber: Data Primer yang diolah dari lampiran 6

Berdasarkan Tabel di atas, nilai AVE untuk variabel dukungan organisasional dengan dirinya sendiri adalah 0,824, yang menunjukkan bahwa kuadrat AVE pada variabel tersebut lebih tinggi dibandingkan dengan variabel lain. Hal yang sama berlaku untuk variabel lainnya, yaitu nilai kuadrat AVE Kepuasan Kerja sebesar 0,815, *Employee Engagement* sebesar 0,794, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebesar 0,799. Dengan demikian, instrumen penelitian ini memenuhi kriteria validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas disajikan table 3 sebagai berikut :

Table 3. Uji Reliabilitas

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Dukungan Organisasi	0.920	0.936
Kepuasan Kerja	0.897	0.922
<i>Employee Engagement</i>	0.916	0.931
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.857	0.898

Sumber: Data Primer yang diolah dari lampiran 6

Hasil uji *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* pada Tabel 4.10 menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai > 0,60. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi kriteria minimum reliabilitas.

Uji R-Square

Uji *R-Square* disajikan table 4 sebagai berikut :

Table 4 Uji R-Square

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
<i>Employee Engagement</i>	0.800	0.790
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0.790	0.774

Sumber: Data Primer yang diolah dari lampiran 7

Dari tabel 4 menunjukan *R-Square* untuk variabel OCB adalah 0,790, yang menunjukkan bahwa variasi dari variabel *Employee Engagement* yang dijelaskan oleh dukungan organisasional, kepuasan kerja, dan OCB sebesar 79% termasuk dalam kategori tinggi.

Uji Sobel

Uji sobel disajikan table 5 sebagai berikut :

Table 5. Uji Sobel

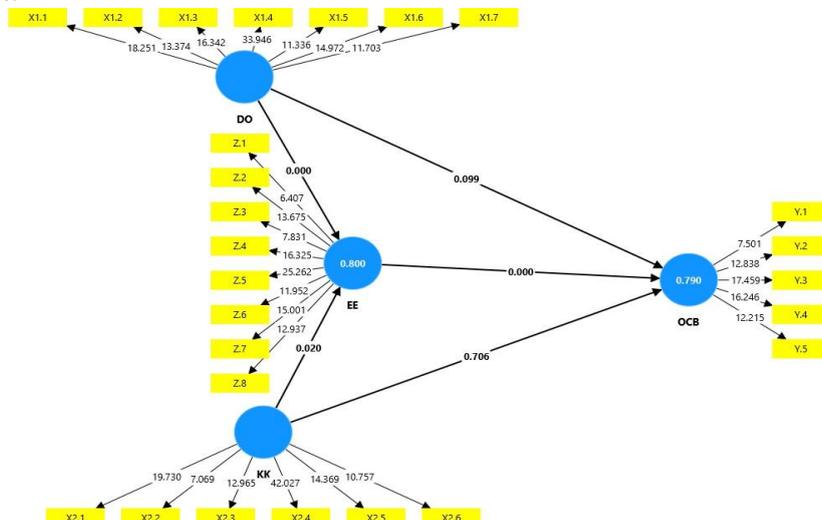
	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Dukungan Organisasional -> Employee Engagement -> Organizational Citizenship Behavior	0.407	0.415	0.148	2.747	0.006
Kepuasan Kerja -> Employee Engagement -> Organizational Citizenship Behavior	0.262	0.277	0.146	1.794	0.073

Sumber: Data Primer yang diolah dari lampiran 7

Tabel di atas memperlihatkan bahwa variabel (X1) berpengaruh positif dan signifikan pada komitmen organisasi (Y). Sebaliknya, variabel (X2) tidak berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi (Y) di perusahaan CV. Hidden Store.

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan teknik *bootstrapping* pada Smart PLS 4, dengan pendekatan hipotesis dua ekor (*two tailed*). Hasil model dalam teknik *bootstrapping* sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur

dengan *rule of thumb*, yaitu jika *t-value* > 1,96 atau jika *p-value* < 0,05 maka hipotesis alternatif diterima.

Uji t (Parsial)

Uji t (Parsial) disajikan table 6 sebagai berikut :

Table 6 Uji t (Parsial)

	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics (O/STDEV)</i>	<i>P values</i>
Dukungan Organisasional -> Employee Engagement	0.573	0.570	0.150	3.829	0.000
Dukungan Organisasional -> Organizational Citizenship Behavior	0.254	0.249	0.154	1.649	0.099
Employee Engagement -> Organizational Citizenship Behavior	0.711	0.731	0.181	3.919	0.000
Kepuasan Kerja -> Employee Engagement	0.368	0.377	0.158	2.321	0.020
Kepuasan Kerja -> Organizational Citizenship Behavior	-0.061	-0.075	0.162	0.378	0.706

Sumber: Data Primer yang diolah dari lampiran 8

Dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya (X3), (X4) dan (X5) lebih kecil dari signifikansi (0,05), maka variable (X1) dan (X3) berpengaruh positif signifikan pada (Y). Sedangkan variable (X1) dan (X2) nilai signifikansinya lebih besar signifikansi (0,05), maka variable (X1) dan (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap (Y).

Pembahasan

Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis 1 (H1) menunjukkan bahwa dukungan organisasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB di CV. Hidden Store. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan organisasional bukan merupakan faktor yang menentukan tingkat OCB di CV. Hidden Store. Kuat lemahnya dukungan organisasional terhadap karyawan di CV. Hidden Store tidak membuat karyawan meningkatkan perilaku OCB. Hal ini terjadi karena adanya keterikatan antar karyawan. Keterikatan karyawan akan membuat karyawan loyal terhadap pekerjaan dan organisasi tapi belum mampu untuk meningkatkan perilaku organisasional karyawan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Linda et al (2019), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis 2 (H2) menunjukkan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB di CV. Hidden Store. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan faktor yang menentukan tingkat OCB di CV. Hidden Store. Tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan CV. Hidden Store tidak membuat karyawan meningkatkan perilaku OCB. Hal ini disebabkan karena karyawan tidak hanya bekerja

dengan melihat gaji dan fasilitas yang diberikan perusahaan tetapi melihat potensi perusahaan yang dapat berkembang pesat di masa depan. Oleh karena itu kepuasan kerja tidak mampu meningkatkan dan menurunkan perilaku organisasional karyawan di CV. Hidden Store.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudarmo & Wibowo (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hasil pengujian hipotesis 3 (H3) menunjukkan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan faktor yang menentukan tingkat OCB di CV. Hidden Store. Semakin tinggi tingkat *employee engagement* maka akan meningkatkan perilaku OCB karyawan di CV. Hidden Store. Sebaliknya, jika semakin rendah tingkat *employee engagement* maka peran OCB karyawan CV. Hidden Store menjadi rendah.

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dapat dijelaskan bahwa secara rata-rata karyawan di CV. Hidden Store memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi. Indikator utama *employee engagement* yang berkontribusi dalam peningkatan OCB adalah karyawan selalu menikmati pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dalimunthe & Zuanda (2020), yang menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Pengaruh dukungan organisasional terhadap *Employee Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis 4 (H4) menunjukkan bahwa dukungan organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan organisasional merupakan faktor yang penentu tingkat *employee engagement*. Semakin tinggi tingkat dukungan organisasional maka *employee engagement* CV. Hidden Store akan meningkat. Sebaliknya, jika tingkat dukungan organisasional rendah maka tingkat *employee engagement* karyawan CV. Hidden Store akan turun. Indikator utama pada dukungan organisasional yang berkontribusi dalam meningkatkan *employee engagement* adalah bantuan dari pihak manajemen CV. Hidden Store jika karyawan mengalami kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Firnanda & Wijayati (2021) yang menyatakan bahwa dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Employee Engagement*.

Hasil pengujian hipotesis 5 (H5) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mempengaruhi *employee engagement*. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan maka *employee engagement* CV. Hidden Store akan meningkat. Sebaliknya, jika tingkat kepuasan kerja tidak sesuai harapan karyawan maka tingkat *employee engagement* karyawan CV. Hidden Store akan turun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Medina et al (2024) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement*.

Employee Engagement* Memediasi Pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian hipotesis 6 (H6) menunjukkan bahwa *employee engagement* secara signifikan berperan memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap OCB. Hal ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan OCB diperlukan adanya dukungan organisasional yang mendorong penciptaan *employee engagement* yang kuat atau OCB akan tercipta jika ada dukungan organisasional yang kuat atau *employee engagement* yang tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purbosari & Suharti (2024) yang menyatakan bahwa employee engagement mampu memediasi dukungan organisasi dengan OCB.

Employee Engagement Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior

Hasil pengujian hipotesis 7 (H7) menunjukkan bahwa employee engagement tidak berperan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB. Hal ini menjelaskan bahwa employee engagement bukan merupakan mediator, untuk meningkatkan OCB tidak perlu ada keterikatan karyawan yang kuat namun yang diperlukan adalah kepuasan kerja yang tinggi. Artinya tinggi rendahnya OCB tidak memerlukan peran employee engagement.

Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fitri & Endratno, 2021) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dan employee engagement berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB serta employee engagement mampu memediasi kepuasan kerja dan OCB.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, maka disimpulkan bahwa:

1. Dukungan organisasional tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada CV. Hidden Store. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan organisasional bukan merupakan faktor penentu tingkat Organizational Citizenship Behavior pada CV. Hidden Store.
2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada CV. Hidden Store. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan faktor penentu tingkat Organizational Citizenship Behavior pada CV. Hidden Store.
3. Employee Engagement berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior pada CV. Hidden Store. Hal ini menjelaskan bahwa Employee Engagement merupakan faktor penentu tingkat Organizational Citizenship Behavior pada CV. Hidden Store.
4. Dukungan organisasional berpengaruh signifikan terhadap Employee Engagement. Hal ini menjelaskan bahwa dukungan organisasional merupakan faktor penentu tingkat employee engagement pada CV. Hidden Store.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap employee engagement. Hal ini menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penentu tingkat employee engagement pada CV. Hidden Store.
6. Employee Engagement berperan memediasi pengaruh dukungan organisasional terhadap Organizational Citizenship Behavior pada CV. Hidden Store.
7. Employee Engagement tidak berperan memediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada CV. Hidden Store.

DAFTAR PUSTAKA

- Adfil, A. A., Marwan, M., & Fadhliah, F. M. A. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Employee Engagement dan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *COMSERVA Indonesian Journal of Community Services and Development*, 2(4), 351–363. <https://doi.org/10.59141/comserva.v2i4.268>
- Affandi, A. S., Patrisia, D., Syahrizal, S., & Abror, A. (2019). The Effect of Employee Engagement and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*. *Proceedings of the 2nd Padang International Conference on Education, Economics, Business and Accounting (PICEEBA-2 2018)*, Padang, Indonesia. <https://doi.org/10.2991/piceeba2-18.2019.69>

- Akbar Firmansyah. (2024). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Employee Engagement. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 5(3), 633–639. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.2032>
- Amin, N. F., Garancang, S., & Abunawas, K. (n.d.). KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN.
- Angraini, M. (n.d.). PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN JOB ENGAGEMENT DAN JOB SATISFACTION SEBAGAI VARIBEL MEDIASI.
- Anisah, N., & Puspasari, R. (2024). Sistem Informasi Kuesioner Materi Pembelajaran SMP Swasta Generasi Bangsa Martubung Menggunakan Skala Likert. 2(2).
- Apricilia, A. P., & Astuti, R. J. (2023). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Burnout dengan Happiness at Work Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan Perhutani Purwodadi). *Journal of Ecotourism and Rural Planning*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.47134/jerp.v1i1.116>
- Apriliani, S. D., & Wati, I. R. (2023). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Apriliani, S. D., & Wati, I. R. (n.d.). PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN KOMITMEN ORGANISASIONAL SEBAGAI VARIABEL INTERVENING.
- Asri, D. H. (2020). PENGARUH EMPLOYEE EMPOWERMENT TERHADAP EMPLOYEE PERFORMANCE DENGAN EMPLOYEE ENGAGEMENT SEBAGAI MEDIASI. 4.
- Astaginy, N., Wonua, A. R., & Kumalasari, F. (2022a). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai.
- Astaginy, N., Wonua, A. R., & Kumalasari, F. (2022b). Persepsi Dukungan Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Pegawai.
- Atthohiri, N. A., & Wijayati, D. T. (2021). Pengaruh Employee Engagement terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Life Balance sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1092–1100. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1092-1100>
- Baehaki, M. K., & Faisal. (2020). PENGARUH DISIPLIN KERJA, PELATIHAN DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA
- Bustomi, A., Sanusi, I., & Herman, H. (2020). Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota Bandung.
- Cahyo, K. N., & Riana, E. (2019). Perancangan Sistem Informasi Pengelolaan Kuesioner Pelatihan Pada PT Brainmatics Cipta Informatika. 1(1).
- Dalimunthe, L., & Iwan Zuanda, M. (2020). PENGARUH SELF-EFFICACY, PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM KOTA PADANG. *JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL*, 1(1), 114–126. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v1i1.248>
- Danang Sunyoto & M. Alfatah Kalijaga. (2022). PERAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASIONAL DAN KEADILAN DISTRIBUTIF PADA KINERJA KELOMPOK. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(3), 719–730. <https://doi.org/10.53625/juremi.v1i3.2094>
- Dian Sudiantini & Farhan Saputra. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan: Kepuasan Kerja, Loyalitas Pegawai dan Komitmen di PT Lensa Potret Mandiri. *Formosa Journal of Sustainable Research*, 1(3), 467–478. <https://doi.org/10.55927/fjsr.v1i3.873>
- Dunan, H., & Arisma, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Employee engagement Karyawan PTPN VII Kedaton Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 538–546. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1179>
- Farah Fadhila Mulyadi, Triwibisono, C., & Kusmayanti, I. N. (2020). Strategi Peningkatan Program Employee Engagement di Telkom University dengan Menggunakan Metode ADDIE. *Jurnal INTECH Teknik Industri Universitas Serang Raya*, 6(2), 163–169. <https://doi.org/10.30656/intech.v6i2.2442>
- Fathiyah, F. & Bambang Niko Pasla. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2, 127–136.

- <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24>
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Si, M. (2018a). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION. 20.
- Fauziridwan, M., Adawiyah, W. R., & Si, M. (2018b). PENGARUH EMPLOYEE ENGAGEMENT DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) SERTA DAMPAKNYA TERHADAP TURNOVER INTENTION. 20.
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021a). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021b). Pengaruh Perceived Organizational Support, Self Efficacy dan Lingkungan Kerja terhadap Employee Engagement Karyawan PT. Pesona Arnos Beton. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1076–1091. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1076-1091>
- Fitri, I. K., & Endratno, H. (2021). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR SEBAGAI VARIABEL INTERVENING: STUDI PADA KARYAWAN HOTEL BAHARI, KABUPATEN TEGAL. *Jurnal Manajemen*, 15(2).
- Fitria, E. (2024). PENGARUH LOYALITAS KARYAWAN DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH PADANG PARIAMAN. <http://scholar.unand.ac.id/474688/>
- Fitriani, F., Amin, S., & Wediawati, B. (2022). Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan sebagai Mediator (Studi pada Balai Perikanan Budidaya Air Tawar Sungai Gelam). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(3), 2256. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v22i3.3054>
- Hadi, L. K., & Hanif, R. (2022). The Influence Of Work Engagement On Employee Performancat Pt. Telkom Indonesia Tbk. Witel Malang Through Organizational Citizenship Behavior As A Mediation Variable.
- Hamidiana, Z., Meidiana, C., & Heddy, S. (n.d.). Model Struktural Partial Least Square Karakteristik Masyarakat Terhadap Kuantitas Dan Kualitas Mata Air (Studi Kasus Desa Gunungsari Kota Batu).
- Handayani, P. W. (n.d.). Konsep CB-Sem dan Sem-Pls Disertai Dengan Contoh Kasus—Rajawali Pers. PT. RajaGrafindo. <https://books.google.co.id/books?id=mkwaEAAAQBAJ>
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>
- Hawabi, A. I. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Employee Engagement pada Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten X.
- Hayati, N. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR MELALUI KEPUASAN KERJA. 16.
- Hermawan, S., & Amirullah, A. (2016). METODE PENELITIAN BISNIS Pendekatan Kuantitatif & Kualitatif. Media Nusa Creative (MNC Publishing). <https://books.google.co.id/books?id=tHNMEAAAQBAJ>
- Indriyani, N. D., Haninda, R. N., & Lombu, Y. E. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN QUALITY OF WORK LIFE TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN) DIVISI NON PRODUKSI PT. TEJA SEKAWAN GROUP. 1.
- Islamy, F. J. (2019). PENGARUH KEPUASAN KERJA KARYAWAN TERHADAP KINERJA DOSEN TETAP SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI INDONESIA MEMBANGUN (Studi Kasus pada Dosen Tetap Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Membangun Tahun 2019). 18(2).

- Juliandi, A. (n.d.). STRUCTURAL EQUATION MODEL PARTIAL LEAST SQUARE (SEM-PLS) DENGAN SMARTPLS.
- KARYAWAN (Studi Kausal Pada Perusahaan Asuransi PT.A.J Sequislife Jakarta). *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 10(1). <https://doi.org/10.35968/m-pu.v10i1.364>
- Kaswan. (2019). *Kepemimpinan, Dampak Dan Warisannya*.
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lestari, E. R., & Ghaby, N. K. F. (2018). The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance. *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116–123. <https://doi.org/10.21776/ub.industria.2018.007.02.6>
- Lienardo, S., & Setiawan, R. (2017). PENGARUH ORGANIZATIONAL TRUST DAN JOB SATISFACTION TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT PADA KARYAWAN PT. BANGUN WISMA SEJAHTERA. 5.
- Linda, M. R., Yonita, R., & Silvia, E. D. (2019). The Effect of Perceived Organizational Support and Job satisfaction on Organizational Citizenship Behavior. *Atlantis Press*. <https://www.atlantispress.com/article/125918409>
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019a). PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM PENINGKATAN PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI: SEBUAH KAJIAN LITERATUR. 9(2).
- Mahayasa, I. G. A., & Suartina, I. W. (2019b). PERAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM PENINGKATAN PENCAPAIAN TUJUAN ORGANISASI: SEBUAH KAJIAN LITERATUR. 9(2).
- Malik, F. Y. A., & Alhadar, F. M. (2024). Pengaruh Employee Engagement Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Di Mediasi Oleh Intention To Stay Pada Malut Post Kota Ternate. 21(1).
- Manajemen Universitas Udayana, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p12>
- Manajemen Universitas Udayana, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p12>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Marsal. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Pada PT. PLN (Persero) UP3 Kota Palopo. <https://ojs.inlic.org/index.php/jmet/article/view/87/43>
- Maulidia, Y., & Laksmiwati, H. (2022). HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA GURU. 9.
- Maziati, A., Budiati, Y., & Santoso, D. (2024). Job Satisfaction Serves As A Mediating Variable In The Relationship Between Organizational Citizenship Behavior And Employee Involvement And Organizational Support (Study At KPP Madya Dua Semarang).
- Medina, N. P., Landra, N., & Putra, M. S. (2024a). PENGARUH MOTIVASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA TANGAN INDAH. 06(2).
- Medina, N. P., Landra, N., & Putra, M. S. (2024b). PENGARUH MOTIVASI DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA PT KARYA TANGAN INDAH. 06(2).
- Musyaffi, A. M., Khairunnisa, H., & Respati. (2022). KONSEP DASAR STRUCTURAL EQUATION MODEL- PARTIAL LEAST SQUARE (SEM PLS) MENGGUNAKAN SMARTPLS. *Pascal Books*. <https://books.google.co.id/books?id=KXpjEAAAQBAJ>
- Nasution, I. S., & Khair, H. (2022). Pengaruh Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. *Jesya*, 5(2), 1456–1469. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.745>

- Nurhayati, S. A., & Suryalena, S. (2023). Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Employee Engagement pada PT. United Tractors Tbk Pekanbaru. *Jurnal Simki Economic*, 6(1), 224–233. <https://doi.org/10.29407/jse.v6i1.346>
- Nuswantoro, M. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Employee Engagement Yang Berimplementasi Pada Loyalitas (Studi Kasus Pada BPR Arto Moro Semarang). *Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi*, 19.
- Paparang, N. C. P., Areros, W. A., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado. 2(2).
- Pebriani, D., & Oktarina, N. (2018). PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS, DAN MOTIVASI BELAJAR TERHADAP KECEPATAN MENGETIK MANUAL.
- Pitasari, N. A. A., & Perdhana, M. S. (2018). KEPUASAN KERJA KARYAWAN : STUDI LITERATUR. 7.
- Praditya, R. A. (2023). Peran Leader Member Exchange Terhadap Organizational Citizenship Behaviour dan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening pada BUMD. *Journal of Industrial Engineering*, 4(5).
- Prasetyo, N. (2020). Analisis Pengaruh Pertumbuhan Ekonomi Terhadap Tingkat Kemiskinan Di Kabupaten Kediri. 1(2).
- Priskila, E., Tecoalu, M., Saporso, & Tj, H. W. (2021). The Role of Employee Engagement in Mediating Perceived Organizational Support for Millennial Employee Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Sosial Science*, 2(3), 258–265. <https://doi.org/10.46799/jsss.v2i3.129>
- Priskila, R., & Ie, M. (2021). Pengaruh Perkembangan Karier Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 453. <https://doi.org/10.24912/jmk.v3i2.11892>
- Purbosari, C., & Suharti, L. (2024a). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2785>
- Purbosari, C., & Suharti, L. (2024b). Pengaruh Self Efficacy dan Perceived Organizational Support terhadap Organization Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai variabel mediasi (Studi pada karyawan PT. BPR BKK Boyolali). *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(6). <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i6.2785>
- Putra, A. M., & Subarjo. (2015). INDIKATOR KEBERHASILAN KINERJA INDIVIDU DENGAN LOCUS OF CONTROL DAN KEPERIBADIAN SEBAGAI VARIABEL INDEPENDEN.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. 5(2).
- Rabbani, I. N., & Farisandy, E. D. (2022). Keterlibatan Karyawan dalam Perusahaan: Apakah Penting? 8.
- Rahayu, S. S., & Barlian, B. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Aparatur Sipil Negara Dinas Kesehatan Kota Tasikmalaya). 1.
- Rama, T. A. (2017). Kepuasan Kerja, Keadilan Organisasi, Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 5(1). <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v5i1.4325>
- Riyanto, S., & Hatmawan, A. A. (2020). Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen. Deepublish.
- Rugiyanto, R. (2018). PENGARUH SELF EFFICACY DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KERJA) PADA GURU SMK NEGERI KOTA ADMINISTRASI JAKARTA UTARA. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 111–120. <https://doi.org/10.21009/jmp.v9i2.10799>
- Sahrah, A. (2018). PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERAWAT RUMAH SAKIT. *Insight: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 19(1), 40. <https://doi.org/10.26486/psikologi.v19i1.598>
- Saks, A. M. (2019). Antecedents and consequences of employee engagement revisited. *Journal of*

- Organizational Effectiveness: People and Performance, 6(1), 19–38. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2018-0034>
- Sanaky, M. M., Saleh, L. M., & Titaley, H. D. (2021). ANALISIS FAKTOR- FAKTOR PENYEBAB KETERLAMBATAN PADA PROYEK PEMBANGUNAN GEDUNG ASRAMA MAN 1 TULEHU MALUKU TENGAH. 11(1).
- Sanusi, A. C., Ariana, N., & Ariani, N. M. (n.d.). Tingkat organizational citizenship behavior (ocb) karyawan di four points seminyak. JURNAL KEPARIWISATAAN DAN HOSPITALITAS, 2.
- Saputra, A., Kirana, K. C., Septyarini, E., & No, J. K. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Jurnal Manajemen, 10.
- Saputra, P. E. W., & Supartha, I. W. G. (2019a). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP OCB DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL.
- Saputra, P. E. W., & Supartha, I. W. G. (2019b). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP OCB DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL. E-Jurnal
- Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP OCB DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 8(12), 7134. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v08.i12.p12>
- Sari, E. Y. D., & Anam, C. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator.
- Sari, M. W., Harahap, E. H., & Sari, V. N. (2019). Determinasi Karakteristik Pekerjaan, Perceived Organization Support, dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Employee Engagement sebagai Variabel Mediasi. Jurnal ASET (Akuntansi Riset), 11(2), 215–223. <https://doi.org/10.17509/jaset.v11i2.21371>
- Sari, M., Rachman, H., Juli Astuti, N., Win Afgani, M., & Abdullah Siroj, R. (2022). Explanatory Survey dalam Metode Penelitian Deskriptif Kuantitatif. Jurnal Pendidikan Sains dan Komputer, 3(01), 10–16. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v3i01.1953>
- Sarwono, J., & Narimawati, U. (2015). Membuat skripsi, tesis, dan disertasi dengan partial least square SEM (PLS-SEM) (Vol. 1). Andi Offset.
- Segoro, W., & Kusuma Pratiwi, W. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN CV. GEMA TEKNIKATAMA CIBITUNG. JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL, 2(2), 880–888. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2.701>
- Setiana, A. R. (2022). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Latifah Mubarakiyah Tasikmalaya. Journal of Business and Economics Research (JBE), 3(2), 186–193. <https://doi.org/10.47065/jbe.v3i2.1737>
- Setiani, T. I., & Hidayat, A. S. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) pada perusahaan daerah air minum.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022a). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan Tiara Supermarket.
- Sholikhah, C. I. R., & Frianto, A. (2022b). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) PADA PERUSAHAAN RITEL. 10.
- Sidharta, F. Y., & Zamralita, Z. (2018). GAMBARAN DUKUNGAN ORGANISASI YANG DIRASAKAN PADA KARYAWAN PT. XYZ. Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, dan Seni, 1(2), 304. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.979>
- Sihombing, E. E., & Nasution, K. K. (2020). ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI KANTOR-KANTOR KECAMATAN KOTA PADANGSIDIMPUAN. 8.
- Simatupang, M., Muharsih, L., Sadijah, N. A., Hemasti, R. A. G., Gozali, A. P., & Pratiwi, K. (2023). PERAN EMPLOYEE AGILITY DAN EMPLOYEE ENGAGEMENT TERHADAP

- ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN DI KARAWANG. *JURNAL ILMIAH GLOBAL EDUCATION*, 4(2), 572–578. <https://doi.org/10.55681/jige.v4i2.569>
- Sucahyowati, H., & Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan pada PT MK Semarang: Hari Sucahyowati*, Andi Hendrawan. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, 2(2), 9– 15. <https://doi.org/10.51578/j.sitektransmar.v2i2.21>
- Sudarmo, T. I., & Wibowo, U. D. A. (2018). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB).
- Sukmayanti, N. K., & Sintaasih, D. K. (n.d.). The Effect of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance with Organizational Citizenship Behavior as Mediation.
- Surya, I., & Yesyca, N. (2022). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA DOSEN UNIVERSITAS AMIR HAMZAH.
- Tarigan, S. A. (2017). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. MATRIX JAYA INDOMAS MEDAN. 2(1).
- Thufailah, D. Q., & Abdurrahman, D. (2020). Pengaruh Employee Engagement terhadap Organizational Citizenship Behavior serta dampaknya terhadap Turnover Intention pada karyawan PT. PLN Pusharlis (Persero). 6(2).
- Wicaksono, B. D., & Rahmawati, S. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 133–146. <https://doi.org/10.29244/jmo.v10i2.30132>
- Wickramasinghe, V., & Perera, S. (2014). Effects of perceived organisation support, employee engagement and organisation citizenship behaviour on quality performance. *Total Quality Management & Business Excellence*, 25(11–12), 1280–1294. <https://doi.org/10.1080/14783363.2012.728855>
- Wira Saputra, P. E., & Supartha, I. W. G. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP OCB DIMEDIASI OLEH KOMITMEN ORGANISASIONAL. *E-Jurnal*
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif : Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). 2(01).