

SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI, DAN KETERIKATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELAAH PADA
PT KAWANO PILAR MANDIRI DI TANGERANG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : SABRINA SASTRAPRAJUTA

NPM : 115190396

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SKRIPSI

**PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PERILAKU
KEWARGANEGARAAN ORGANISASI, DAN KETERIKATAN
KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELAAH PADA
PT KAWANO PILAR MANDIRI DI TANGERANG**



DIAJUKAN OLEH:

NAMA : SABRINA SASTRAPRAJUTA

NPM : 115190396

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TARUMANAGARA

JAKARTA

2023

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama mahasiswa : Sabrina Sastraprajuta
NPM (Nomor Pokok Mahasiswa) : 115190396
Program Studi : SI Manajemen
Alamat : [REDACTED]
Telp. - _____
HP. [REDACTED]

Dengan ini saya menyatakan, apabila dalam pembuatan skripsi ternyata saya:

1. Melakukan plagiat/menyontek;
2. Mengutip tanpa menyebut sumbernya;
3. Menggunakan data fiktif atau memanipulasi data;
4. Melakukan riset perusahaan fiktif (hal ini Jurusan Akuntansi/Manajemen dapat konfirmasi langsung ke perusahaan terkait sesuai dengan surat risetnya).

Saya bersedia dikenakan sanksi berupa pembatalan skripsi dan diskors maksimal 2 (dua) semester. Kemudian apabila hal di atas terbukti setelah lulus ujian skripsi/komprehensif saya bersedia dinyatakan batal skripsi dan kelulusannya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Jakarta, 09 Januari 2023



Sabrina Sastraprajuta

Catatan:

1. Asli dikembalikan ke jurusan Akuntansi/Manajemen dan difotocopy untuk mahasiswa yang bersangkutan.
2. Harap disertakan pada skripsi sebelum maupun setelah lulus ujian dan revisi.

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Sabrina Sastraprajuta
NIM : 115190396
PROGRAM / JURUSAN : S1 / Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi,
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan
Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja
Karyawan Telaah Pada PT Kawano Pilar
Mandiri di Tangerang”

Jakarta, 9 Januari 2023

Pembimbing,



(Yanuar Drs., M.M., Dr.)

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

HALAMAN TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : Sabrina Sastraprajuta
NIM : 115190396
PROGRAM / JURUSAN : S1 / Manajemen
KONSENTRASI : Sumber Daya Manusia
JUDUL SKRIPSI : "Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi,
Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, dan
Keterikatan Karyawan Terhadap Kinerja
Karyawan Telaah Pada PT Kawano Pilar
Mandiri di Tangerang"

Telah diuji pada Ujian Skripsi dan Komprehensif tanggal 19 Januari 2023 dan dinyatakan lulus, dengan tim penguji yang terdiri atas:

Tim Penguji : - Agus Zainul Arifin, Ir., M.M., Dr.
- Sarwo Edy Handoyo, Dr., S.E., M.M.
- Yanuar, Drs., M.M., Dr.

Jakarta, 28 Januari 2023

Pembimbing,



(Yanuar Drs., M.M., Dr.)

ABSTRACT

**UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA**

(A) SABRINA SASTRAPRAJUTA

(B) *THE INFLUENCE OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT, ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, AND WORK ENGAGEMENT ON JOB PERFORMANCE REVIEW AT PT KAWANO PILAR MANDIRI IN TANGERANG*

(C) *MANAGEMENT*

(D) *Abtrack : The purpose of this study was to determine 1) the effect of organizational citizenship behavior as a mediation between perceived organizational support and job performance, 2) the effect of work engagement as a mediation between perceived organizational support and job performance, and 3) the effect of perceived organizational support on job performance. The sample selection technique used was non-probability sampling and the sampling technique used was purposive sampling. The data collection method used in this research is by distributing questionnaires online with the help of Google forms with a total of 110 respondents with a sample of PT Kawano Pilar Mandiri employees consisting of men and women and a minimum length of work that is over one year. Data processing in this study uses SmartPLS software. The results of this study 1) organizational citizenship behavior cannot mediate between perceived organizational support and job performance, 2) the effect of work engagement cannot mediate between perceived organizational support and job performance, and 3) perceived organizational support has a positive effect on job performance.*

(E) *Keywords: Perceived organizational support, organizational citizenship behavior, work engagement, and job performance.*

(F) *References: 38 (1983-2021)*

ABSTRAK

UNIVERSITAS TARUMANAGARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JAKARTA

(A) SABRINA SASTRAPRAJUTA

(B) PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI, PERILAKU KEWARGANEGARAAN ORGANISASI, DAN KETERIKATAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN TELAAH PADA PT KAWANO PILAR MANDIRI DI TANGERANG

(C) MANAJEMEN

(D) Abstrak: Tujuan penelitian ini untuk mengetahui 1) pengaruh *organizational citizenship behavior* sebagai mediasi antara *perceived organizational support* dan *job performance*, 2) pengaruh *work engagement* sebagai mediasi antara *perceived organizational support* dan *job performance*, dan 3) pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance*. Teknik pemilihan sampel yang digunakan adalah *non-probability sampling* dan Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan penelitian ini yaitu dengan menyebarkan kuesioner secara *online* dengan bantuan *google form* dengan total 110 responden dengan sampel karyawan PT Kawano Pilar Mandiri terdiri dari laki-laki dan perempuan dan minimal lama bekerja yaitu diatas satu tahun. Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan *software smartPLS*. Hasil dari penelitian ini 1) *organizational citizenship behavior* tidak dapat memediasi antara *perceived organizational support* dan *job performance*, 2) pengaruh *work engagement* tidak dapat memediasi antara *perceived organizational support* dan *job performance*, dan 3) *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *job performance*.

(E) Kata Kunci: Persepsi Dukungan Organisasi, Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Keterikatan Karyawan, dan Kinerja Karyawan.

(F) Daftar Pustaka: 38 (1983-2021)

HALAMAN MOTTO

*Enjoy this chapter,
even with the characters you'd love to replace and
the challenges you'd do anything to erase.
Your story is transforming each day into something incredible*

- TIFFANY MOULE

HALAMAN PERSEMBAHAN

Karya sederhana ini saya persembahkan untuk :
Orangtua dan keluarga besar saya yang terkasih,
Orang-orang yang saya sayangi,
Dan saya sendiri.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas semua berkat dan pernyataan-Nya kepada saya selama penyusunan skripsi ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya dengan judul “Pengaruh *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Work Engagement* Terhadap *Job Performance*” dengan baik dan tepat pada waktunya guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.

Saya ingin mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah membantu saya dalam memberikan bimbingan, dorongan, motivasi, dan semangat sehingga skripsi yang telah dikerjakan ini dapat selesai dengan baik. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan rasa terima kasih khususnya kepada :

1. Bapak Yanuar Drs., M.M., Dr, selaku dosen pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, arahan dan bimbingan selama proses penyusunan skripsi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik dan tepat pada waktunya.
2. Bapak Dr. Sawidji Widodoatmodjo, S.E., M.M., M.B.A., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
3. Bapak Franky Slamet, S.E., M.M., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara.
4. Seluruh dosen, asisten dosen, staf pengajar, staf administrasi maupun seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tarumanagara, yang telah mengajar dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama perkuliahan berlangsung
5. Para responden yang telah berkontribusi meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner.

6. Orangtua, Papa, Mama, KungKung, Bobo serta keluarga yang selalu memberikan doa, semangat, motivasi dan dukungan dalam bentuk apapun selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
7. Dhika Sosrodimulyo yang selalu memberikan bantuan dan dukungan dalam perkuliahan hingga penyelesaian skripsi ini.
8. Mentor dan teman-teman di C601 selama masa orientasi serta teman-teman dari awal semester.
9. Fhelia Gabriele selaku teman dari semester awal serta teman satu bimbingan.
10. Teman-teman diluar kampus yang turut memberikan hiburan dan dukungan selama perkuliahan.
11. Pihak yang tidak dapat disebutkan namanya satu per satu yang telah memberikan kontribusi selama perkuliahan dan proses pengerjaan skripsi ini.

Akhir kata, penulis menyadari bahwa masih belum sempurna dan masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, kritik dan saran dari pembaca akan bermanfaat bagi penulis dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca.

Jakarta, 09 Januari 2023

Penulis



Sabrina Sastraprajuta

DAFTAR ISI

SKRIPSI.....	1
SURAT PERNYATAAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iii
<i>ABSTRACT</i>	iv
ABSTRAK.....	v
HALAMAN MOTTO.....	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. PERMASALAHAN	1
1. Latar Belakang Masalah	1
2. Identifikasi Masalah	4
3. Batasan Masalah	4
4. Rumusan Masalah	4
B. Tujuan dan Manfaat	5
1. Tujuan Penelitian	5
2. Manfaat Penelitian	5
BAB II LANDASAN TEORI.....	6
A. Gambaran Umum Teori	6
B. Definisi Konseptual Variabel	7
1. <i>Perceived Organizational Support</i>	7

2. <i>Organization Citizenship Behavior</i>	8
3. <i>Work Engagement</i>	9
4. <i>Job Performance</i>	10
C. Kaitan antara Variabel.....	10
1. Hubungan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Sebagai Mediasi Antara <i>Perceived Organizational Support</i> dan <i>Job Performance</i>	10
2. Hubungan <i>Work Engagement</i> Sebagai Mediasi Antara <i>Perceived</i> <i>Organizational Support</i> dan <i>Job Performance</i>	11
3. Hubungan antara <i>Perceived Organizational Support</i> dengan <i>Job</i> <i>Performance</i>	12
D. Penelitian Terdahulu	13
E. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	16
BAB III METODE PENELITIAN	17
A. Desain Penelitian.....	17
B. Populasi, Teknik Pengumpulan Sampel, dan Ukuran Sampel	17
1. Populasi Sampel	17
2. Teknik Pengambilan Sampel	17
3. Ukuran Sampel	18
C. Operasional Variabel dan Instrumen.....	18
1. <i>Perceived Organizational Support</i>	19
2. <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	19
3. <i>Work Engagement</i>	20
4. <i>Job Performance</i>	20
D. METODE ANALISIS	21
1. <i>Outer Model</i>	21
2. <i>Inner Model</i>	22
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
A. Deskripsi Subjek Penelitian	25
B. Deskripsi Objek Penleitian.....	28

C. Hasil Analisis Data.....	33
1. Hasil Pengujian Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	33
2. Hasil Pengujian Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	36
B. Pembahasan.....	40
BAB V PENUTUP	44
A. Kesimpulan.....	44
B. Keterbatasan dan Saran	45
1. Keterbatasan	45
2. Saran	45
DAFTAR PUSTAKA	47
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	58

DAFTAR TABEL

Table 2.1 Penelitian Terdahulu	13
Tabel 3.1 Skor Skala Likert	18
Tabel 3.2 Operasional Variabel Perceived Organizational Support	19
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel <i>Organization Citizenship Behaviour</i>	20
Tabel 3.4 Operasionalisasi Variabel <i>Work Engagement</i>	20
Tabel 3.5 Operasionalisasi Variabel <i>Job Performance</i>	21
Tabel 4.1 Tanggapan Responden Mengenai Perceived Organizational Support.....	29
Tabel 4.2 Tanggapan Responden Mengenai <i>Organizational Citizenship Behavior</i> ...	30
Tabel 4.3 Tanggapan Responden Mengenai <i>Work Engagement</i>	31
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Mengenai <i>Job Performance</i>	32
Tabel 4.5 <i>Hasil Analisis AVE</i>	33
Tabel 4.6 Hasil Analisis Outer Loading	34
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas.....	35
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas (R^2).....	36
Tabel 4.9 Hasil Uji <i>Effect Size</i> (F^2).....	37
Tabel 4.10 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	38
Tabel 4.11 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	40

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	16
Gambar 4.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	25
Gambar 4.2 Profil Responden Berdasarkan Usia	26
Gambar 4.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	27
Gambar 4.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	27
Gambar 4.2 Hasil Uji Bootstraping	38

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	50
Lampiran 2 Hasil Uji Outer Model	53
Lampiran 3 Hasil Uji Inner Model	55
Lampiran 4 Hasil Pemeriksaan Turnitin	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. PERMASALAHAN

1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan bisa mendapatkan keuntungan dari memiliki orang-orang yang bekerja dengan performa yang maksimal. Perusahaan akan lebih mampu mencapai tujuannya dengan meningkatkan kinerja karyawannya. Kinerja karyawan atau *job performance* merupakan indikator setiap individu yang bekerja bertanggung jawab atas kinerja pekerjaannya sendiri, mencapai tujuan, menyelesaikan tugas, dan memiliki kapasitas untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan dalam waktu yang ditentukan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk dapat memaksimalkan potensi kinerja karyawan.

Terdapat banyak antesenden dari *job performance* yang telah diteliti. Menurut Yanuar *et al.*, (2019) menyatakan bahwa antesenden *job performance* disusun 3 variabel yaitu *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*, dan *work engagement*. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya, menurut Na-nan dan Aga (2016) membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara *perceived organizational support* terhadap *job performance*. Karyawan cenderung menunjukkan performa kerja yang maksimal jika didukung oleh manfaat dan perhatian yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian mengenai *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*, dan *work engagement* terhadap *job performance* yang masih belum jelas perlu diteliti kembali. Adapun caranya yaitu dengan menggunakan mediasi. Menurut beberapa pakar penelitian seperti Chiang dan Hsieh (2012) menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* dapat memediasi antara *perceived organizational support* dan *job performance*. Hal

ini menjelaskan bahwa karyawan yang merasa diperhatikan, dihargai, dan didukung oleh perusahaan cenderung memiliki kinerja yang tinggi melalui sikap pro-aktif dan insiatif untuk membantu sesama rekan kerja semi kesuksesan perusahaan. Selain itu juga menurut Karatape (2016) membuktikan bahwa *work engagement* dapat memediasi antara *perceived organizational support* dan *job performance*.

Adapun objek dalam penelitian ini adalah pada PT Kawano Pilar Mandiri dengan *brand name* Ecohome. Ecohome lahir lewat perantara PT Kawano Pilar Mandiri, usaha Ecohome berfokus pada produk produk modern, canggih yang dapat membantu kebutuhan hidup manusia modern. PT Kawano Pilar Mandiri meng *import* peralatan alat rumah tangga dan memberikan nama yaitu Ecohome. Tetapi, dalam menjalankan bisnisnya PT Kawano Pilar Mandiri memiliki suatu masalah yaitu *job performance*. Berikut ini merupakan data *job performance* yang dilihat melalui KPI pada karyawan.

Tabel 1.1 KPI Karyawan PT Kawano Pilar Mandiri

KPI Juni 2022				
Divisi	Total Karyawan	Total Karyawan Low KPI	Total Karyawan Middle KPI	Total Karyawan High KPI
Marketing	18	2	4	12
Sales	26	3	2	21
Finance	11	0	2	9
Human Resource	12	3	1	8
Warehouse	45	4	12	29
Legal	7	0	0	7
Shipping	12	1	1	10
Grand Total	131	13	22	96

KPI Juli 2022				
Divisi	Total Karyawan	Total Karyawan Low KPI	Total Karyawan Middle KPI	Total Karyawan High KPI
Marketing	18	4	6	8
Sales	26	6	4	16
Finance	11	0	1	10
Human Resource	12	1	2	9
Warehouse	45	9	16	20
Legal	7	0	0	7
Shipping	12	1	2	9
Grand Total	131	21	31	79

KPI Agustus 2022				
Divisi	Total Karyawan	Total Karyawan Low KPI	Total Karyawan Middle KPI	Total Karyawan High KPI
Marketing	18	5	6	7
Sales	26	7	4	15
Finance	11	0	1	10
Human Resource	12	1	2	9
Warehouse	45	11	16	18
Legal	7	0	1	6
Shipping	12	0	2	10
Grand Total	131	24	32	75

Sumber: Data Perusahaan (2022)

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan data KPI karyawan yang didasarkan kepada 3 kategori KPI yaitu *low*, *middle*, dan *high*. Melalui data tersebut dapat menunjukkan bahwa data KPI bulan Juni hingga bulan Agustus mengalami peningkatan pada total karyawan yang memiliki nilai KPI kategori rendah. Tingginya jumlah karyawan yang memiliki KPI rendah menunjukkan bahwa terdapat karyawan tidak perform dengan baik sehingga bisa memicu kemunduran yang akan dialami perusahaan. Hal ini menjadi perhatian lebih bagi perusahaan untuk dapat mengontrol kinerja karyawan dan fungsi pengawasan harus lebih dapat ditingkatkan dengan memperhatikan faktor lain yang dapat meningkatkan *job performance* seperti *perceived organizational support*, *organizational citizenship behavior*, dan *work engagement*.

Penelitian ini menjadi penting karena dapat menjadi pendukung dalam pertimbangan pengambilan keputusan bagi perusahaan. Alasan penelitian ini diambil tidak luput dari ketertarikan penulis pada perusahaan yang bergerak pada sektor *retail* yang dimana sektor tersebut merupakan salah satu yang berkontribusi lebih terhadap *Gross Domestic Product (GDP)* Indonesia. Selain itu melihat pada produk yang dimiliki PT Kawano Pilar Mandiri dengan kualitas standar Eropa harus selaras dengan kualitas kerja karyawan, sehingga dapat mempertahankan hasil yang maksimal.

2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka dapat diidentifikasi beberapa masalah, yaitu:

- a. *Organizational Citizenship Behaviour* dapat memediasi antara *Perceived Organizational Support* dan *Job Performance*.
- b. *Work Engagement* dapat memediasi antara *Perceived Organizational Support* dan *Job Performance*.
- c. *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif pada *Job Performance*.

3. Batasan Masalah

Peneliti memiliki berbagai jenis keterbatasan dan ketidakmampuan baik karena keterbatasan waktu maupun informasi. Mengingat luasnya ruang lingkup yang dimiliki oleh penelitian ini dikarenakan terbatasnya biaya, tenaga, dan waktu serta adanya pandemi Covid-19 maka dapat membuat ada kekurangan pada penelitian ini. Maka peneliti membatasi kajian sebagai berikut:

- a. Objek penelitian yang digunakan hanya dibatasi pada variabel independen yaitu *perceived organizational support*. kemudian tiga variabel dependen yaitu *organizational citizenship behaviour*, *work engagement*, dan *job performance* berdasarkan penelitian sebelumnya yang ditulis oleh Yanuar (2019).
- b. Subjek penelitian yang digunakan adalah karyawan PT Kawano Pilar Mandiri. Pembatasan pada subjek ini dilakukan agar penelitian menjadi lebih efektif dan efisien.

4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, identifikasi masalah, dan batasan masalah yang diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Apakah *organizational citizenship behavior* dapat memediasi antara *perceived organizational support* dengan *job performance*?

- b. Apakah *work engagement* dapat memediasi antara *perceived organizational support* dengan *job performance*?
- c. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh secara positif pada *job performance*?

B. Tujuan dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan penelitian dalam penelitian ini, yaitu :

- a. Mengetahui pengaruh mediasi *organizational citizenship behavior* antara *perceived organizational support* dengan *job performance*.
- b. Mengetahui pengaruh mediasi *work engagement* antara *perceived organizational support* dengan *job performance*.
- c. Mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *job performance*.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap agar hasil dari penelitian yang dilakukan ini dapat memberikan wawasan dan memperluas ilmu tentang hubungan antara dukungan organisasi, lingkungan kerja, dan komitmen karyawan pada perilaku kewargaan organisasional khususnya karyawan.

b. Manfaat Praktis

Peneliti berharap agar hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini dapat memberikan masukan agar dapat mengetahui bagaimana cara meningkatkan perilaku kewargaan organisasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Akgunduz, Y., & Sanli, S. C. (2017). The effect of employee advocacy and perceived organizational support on job embeddedness and turnover intention in hotels. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 31, 118-125.
- Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The influence of work environment on job performance: A case study of engineering company in Jordan. *International Journal of Applied Engineering Research*, 12(24), 15544-15550.
- Aloo, V. A., & Moronge, M. (2014). The effects of employee value proposition on performance of commercial banks in Kenya. *European Journal of Business Management Vol*, 2(1).
- Arasanmi, C. N., & Krishna, A. (2019). Linking the employee value proposition (EVP) to employee behavioural outcomes. *Industrial and Commercial Training*.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee "citizenship". *Academy of management Journal*, 26(4), 587-595.
- Berthon, P., Ewing, M., & Hah, L. L. (2005). Captivating company: dimensions of attractiveness in employer branding. *International journal of advertising*, 24(2), 151-172.
- Biswas, S., & Kapil, K. (2017). Linking perceived organizational support and organizational justice to employees' in-role performance and organizational cynicism through organizational trust: A field investigation in India. *Journal of Management Development*.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500.
- Gnanayutham, J., & Dharmasiri, A. S. (2008). Quality of Work Life and Its Influence on Organisational Commitment: a Study of The Apparel Industry. In *Proceedings of International Conference on Business Management* (Vol. 5).

- Ghozali, H. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2014). *Multivariate Data Analysis*. Harlow: Pearson Education Limited.
- Hanaysha, J. (2016). Testing the effects of employee engagement, work environment, and organizational learning on organizational commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 289-297.
- Jackson, J. C. (2009). *Organizational citizenship behaviors, collective teacher efficacy, and student achievement in elementary schools*. The College of William and Mary.
- Juaningsih, I. N., Consuello, Y., Tarmidzi, A., & NurIrfan, D. (2020). Optimalisasi Kebijakan Pemerintah dalam penanganan Covid-19 terhadap Masyarakat Indonesia. *SALAM: Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i*, 7(6), 509-518.
- Kwahk, K. Y., Yang, S. B., & Ahn, H. (2020). How Organizational Citizenship Behavior Affects ERP Usage Performance: The Mediating Effect of Absorptive Capacity. *Sustainability*, 12(11), 4462.
- Nayak, T., Sahoo, C. K., & Mohanty, P. K. (2018). Workplace empowerment, quality of work life and employee commitment: a study on Indian healthcare sector. *Journal of Asia Business Studies*.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International journal of law and management*.
- Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Hair, J. F. (2021). Partial least squares structural equation modeling. In *Handbook of market research* (pp. 587-632). Cham: Springer International Publishing.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business A Skill Building Approach* (Seventh ed.). United Kingdom: John Wiley & Sons.

- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sharma, S. (2019). Employer branding A novel route to employee retention and competitive advantage. *Journal of General Management Research*, 6(1), 14-31.
- Vallina, A., Alegre, J., & Fernández, R. (2017). Organizational learning capability and organizational citizenship behaviour in the health sector: examining the role of happiness at work from a gender perspective. *The International journal of health planning and management*, 32(2), e137-e159.

