*Management Studies and Entrepreneurship Journal*
Vol 5(1) 2024 : 567-586

# *Perceived Organizational Support and Well-Being to Individual Performance: Mediation Effect of Organizational Citizenship Behaviour*

# Dukungan Organisasi yang Dirasakan dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Individu: Efek Mediasi dari Perilaku Kewargaan Organisasi

**Ahmad Syihabuddin Al Fathoni[1],Wahyu Eko Pujianto[2]**
Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo[1,2]
31420057.mhs@unusida.ac.id[1],wahyueko.mnj@unusida.ac.id[2]

*Coresponding Author

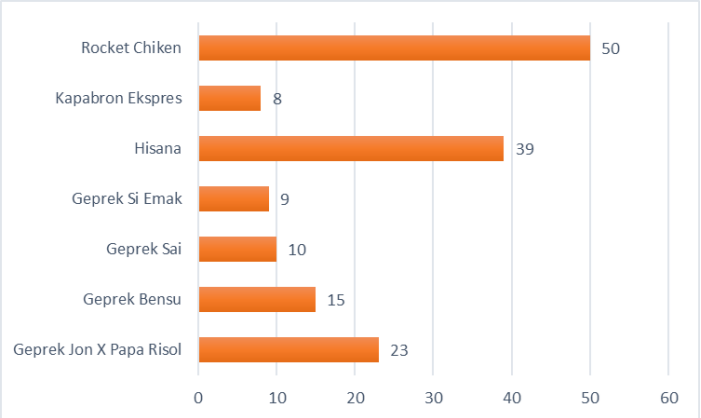
***ABSTRACT***
*This study aims to examine how perceived organizational support (POS) affects individual performance mediated by organizational citizenship behavior (OCB) of workers at CV Geprek Jon X Papa Risol. The following study is a quantitative study using inferential statistical methods. Respondents as many as 80 people were taken by simple random sampling from a population of 155 employees. Variables were measured with a Likert scale with a weight range of 1 to 5. Data analysis was carried out by applying Partial Least Square (PLS). The study findings indicated that: (1) POS has a significant negative impact on individual performance, (3) POS has a positive but insignificant impact on OCB, (4) well being has a positive but insignificant impact on OCB, and (5) OCB has a positive but insignificant impact on individual performance.*
***Keywords :*** *Perceived Organizational Support, Well-Being, Organizational Citizenship Behavior, and Individual Performance.*

**ABSTRAK**
Studi ini bertujuan guna mengkaji bagaimana perceived organizational support (POS) memengaruhi kinerja individu yang ditengahi oleh organizational citizenship behavior (OCB) terhadap pekerja di CV Geprek Jon X Papa Risol. Studi berikut berupa studi kuantitatif yang menggunakan metode statistika inferensial. Responden sebanyak 80 orang diambil secara simple random sampling dari populasi sebanyak 155 karyawan. Variabel diukur dengan skala likert dengan rentang bobot 1 hingga 5. Analisis data dilakukan dengan mengaplikasikan Partial Least Square (PLS). Temuan studi mengindikasikan bahwasanya: (1) POS berdampak negatif yang signifikan bagi individual performance, (3) POS memiliki dampak positif tetapi tidak signifikan bagi OCB, (4) well being berdampak positif namun tidak signifikan terhadap OCB, serta (5) OCB berdampak positif tetapi tidak signifikan bagi individual performance.
**Keywords** : Perceived Organizational Support, Well-Being, Organizational Citizenship Behavior, and Individual Performance.

## 1. Pendahuluan

Penting bagi sebuah perusahaan untuk memiliki karyawan yang loyal dan kompeten sebagai salah satu aset utama. Karyawan yang berkualitas akan berkontribusi pada kesuksesan perusahaan dengan melakukan berbagai tindakan yang mendukung pertumbuhan (Amalia & Budiono, 2021). Meningkatkan kinerja karyawan dan bersaing dalam bisnis memerlukan upaya yang berkelanjutan (Pujianto & Evendi, 2021). Selain itu, persiapan menghadapi zaman revolusi industri 4.0 membutuhkan investasi dalam sumber daya manusia, teknologi, beserta struktur organisasi yang efektif (Hidayat & Setiawan, 2016). Karenanya, instansi memerlukan sumber daya manusia, teknologi, beserta susunan organisasi yang bermutu untuk menyambut zaman revolusi industri 4.0. Komponen-komponen tersebut saling terkait dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah instansi.

Copyright © 2024 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, http://journal.yrpipku.com/index.php/msej




**Gambar 1. Data usaha ayam geprek**
Sumber : Data premier yang diolah, 2023

Berpedoman terhadap perolehan data tersebut, Geprek Jon X Papa Risol memiliki kehebatan dalam mengelola dan mengembangkan usahanya diumur yang terbilang muda dibandingkan dengan kompetitornya. Sehingga peneliti ingin mengambil penelitian di CV Geprek Jon X Papa Risol mengenai dukungan organisasi, kesejahteraan, dan kerja ekstra yang dapat mempengaruhi kinerja individu karyawannya. *Perceived organizational support* (POS) yakni impresi pekerja akan evaluasi, dorongan, dan perhatian yang dilimpahkan organisasi atas kesejahteraannya Menurut Sholekah (2019). Pendapat Rhoades dan Eisenberger (2002:701) dalam Pusparini dkk (2014) mendefinisikan POS sebagai impresi pekerja berkenaan evaluasi dan perhatian organisasi atas keturutsertaan serta kesejahteraannya. Umumnya, organisasi yakin bahwasanya demi memperoleh tujuan, kinerja individu haruslah optimal. Kinerja yang efektif membutuhkan kesesuaian perilaku individu dengan harapan organisasi (Hanaysha, 2016). Harapan organisasi terhadap perilaku individu tidak hanya terbatas pada perilaku yang terkait langsung dengan tugas (*in-role*), tetapi juga meliputi perilaku di luar tugas (*extra role*) (Firnanda & Wijayati, 2021).

Perilaku di luar tugas ini dikenal juga sebagai *organizational citizenship behaviour*. Robbins (2006:31) beranggapan bahwasanya *organizational citizenship behaviour* ialah sikap sukarela yang tidak termasuk dalam tanggung jawab formal seorang karyawan. Mengembangkan *organizational citizenship behaviour* dapat dilakukan dengan melimpahkan atensi lebih pada faktor-faktor yang mampu menaikkan kinerja individu. *Organizational citizenship behaviour* yakni bagian integral dari keterlibatan aktif seorang karyawan terhadap organisasi dan bagaimana individu tersebut melibatkan diri secara aktif (Razak & Nirwanto, 2016).

Faktor lain yang diduga bisa memengaruhi *individual perfromance* yaitu kesejahteraan psikologis ataupun *psycholological well being*. Ini mengacu pada keadaan psikis seseorang yang menunjukkan sikap positif atas diri sendiri juga individu lainnya. Perilaku ini tercermin dalam kemampuan individu untuk membuat keputusan sendiri, mengatur perilaku, menciptakan kondisi yang selaras dengan kebutuhan masing-masing, menetapkan orientasi hidup yang substansial, serta berupaya mengembangkan diri (Ryff & Keyes, 1995). Tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal karena mereka merasa nyaman dalam lingkungan kerja mereka dan mampu mengelola stres yang mungkin timbul akibat tugas-tugas yang kompleks. Pendapat Malayu SP. Hasibuan (2002: 185) kesejahteraan karyawan dapat dianggap sebagai imbalan tambahan yang disampaikan dengan maksud menjaga juga mengembangkan keadaan fisik beserta mental pekerja untuk meningkatkan kinerja dan produktivitas mereka (Mubyl & Dwinanda, 2019).

Aselage dan Eisenberger dalam (Sun, 2019) menyatakan bahwa ketika seseorang menerima perlakuan positif" dari orang lain, maka secara alamiah akan menimbulkan tekanan psikologis dan rasa kewajiban untuk membalasnya, sehingga menimbulkan sikap atau perilaku

membalas perlakuan tersebut. Ketika diterapkan pada lingkungan organisasi, karyawan sering memberikan umpan balik yang lebih positif ketika mereka merasakan adanya perhatian dan penghargaan serta penegasan dari organisasi. Walaupun telah banyak studi dijalankan berkenaan korelasi diantara *perceived organizational support* juga *individual performance,* terdapat gap dalam literatur yang dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut. Riset yang dijalankan (Kurtessis et al., 2017) memperlihatkan bahwasanya POS berkorelasi positif dengan kebahagiaan karyawan. Hendrajaya dan Wahyuniati (2019), dalam studinya, juga menemukan bahwasanya POS secara parsial berdampak positif juga signifikan bagi *individual performance* (Kosasih et al., 2022). Studi yang dijalankan oleh Arshadi et al (2013) mengkaji dampak POS bagi kinerja pegawai, dan menemukan bahwasanya ada pengaruh yang signifikan. Riset lain juga dilangsungkan oleh Susmiati dkk (2015) yang mengkaji dampak *perceived organizational support* bagi kinerja, serta hasilnya *perceived organizational support* berdampak bagi kinerja. Studi serupa pun dilaksanakan oleh Afzali et al (2014) yang menemukan bahwasanya POS berpengaruh bagi kinerja (Susmiati & Ketut, 2015). Namun, temuan studi Chiang et al (2012) memperlihatkan perolehan yang berlainan, di mana ditemukan bahwasanya *perceived organizational support* tidak berdampak bagi kinerja. Begitu pula dengan studi oleh Wann-Yih et al (2011) yang memperlihatkan bahwasanya hasil POS tidak ada pengaruh bagi kinerja (Arshadi & Hayavi, 2013).

Walaupun sudah banyak dilakukan studi mengenai korelasi diantara *perceived organizational support* serta *well being* terhadap *individual performance*, terdapat sejumlah gap dalam literatur yang bisa menjadi dasar untuk studi lebih lanjut. Secara keseluruhan penelitian terdahulu mengenai dampak *perceived organizational support* bagi *individual performance* dan organizational citizenship behavior tetap memperlihatkan perolehan yang bervariasi. Sebagai contoh, Sari et al. (2014) mengungkapkan bahwasanya POS tidak berimbas signifikan bagi *organizational citizenship behavior*. Perolehan berikut berlainan dengan riset yang dilaksanakan Miao (2011) beserta Novira (2015) yang mengungkapkan terdapatnya suatu dampak signifikan POS bagi *organizational citizenship behavior.* Sebagian besar penelitian sebelumnya tentang kinerja individu dilangsungkan pada beragam jenis industri manufaktur dan instansi pelayanan publik, menimbang pentingnya kinerja individu dalam mendukung kesuksesan organisasi. Meskipun demikian, belum ada publikasi penelitian yang menghubungkan kinerja individu dengan *perceived organizational support* sebagai anteseden juga *organizational citizenship behaviour* selaku variabel intervening terhadap perusahaan food & baverage yang bergerak di makanan dan minuman. Mengacu pada research gap tersebut, maka studi ini diselenggarakan di CV Geprek Jon X Papa Risol yang merupakan perusahaan dibidang makanan dan minuman cepat saji.

Tujuan riset berikut guna mendiskripsikan *perceived organizational support, well-being, organizational citizenship behaviour, dan individual performance* dengan mengkaji dampak *perceived organizational support* bagi *individual performance*, menganalisis dampak *well being* bagi *individual performance*, meganalisis dampak POS bagi *organizational citizenship behaviour*, dampak *well being* bagi *organizational citizenship behaviour*, serta dampak *organizational citizenship behaviour* bagi *individual performance* melalui komitmen organisasional masing-masing individu atas pekerjaannya secara keseluruhan yang pastinya apabila ungkapan tersebut mengarah pada perilaku yang positif, bisa dinyatakan individu itu merasa puas atas pekerjaannya (Pradhiptya, 2013).

## 2. Tinjauan Pustaka

### Perceived Organizational Support

*Perceived organizational support* (POS) mencerminkan impresi yang dipunya oleh pekerja terhadap instansi di mana mereka bekerja. Sebuah organisasi yang dianggap baik adalah yang secara konsisten memberikan dukungan positif bagi pekerjanya dengan beragam upaya, layaknya memberikan pengakuan, menghormati, memberikan perlakuan yang adil, memberikan

kompensasi yang layak, peluang promosi, memberikan hak untuk bersuara, memastikan akses terhadap informasi yang relevan, dan memberikan bantuan lainnya yang mendukung pelaksanaan tugas dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. Dengan adanya bantuan yang bervariasi berikut, pekerja merasa dihargai juga diakui oleh organisasi, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk merasa memegang kewajiban dalam menyampaikan peran serta terbaik mereka serta mencapai kinerja optimal. Konsep "perceived organizational support" dapat dijelaskan selaku derajat keyakinan yang dimiliki pekerja bahwasanya instansi menghargai peran serta yang diberikan serta peduli akan kemakmurannya. Sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge, (2008:103), POS adalah evaluasi seberapa jauh pekerja merasa bahwasanya upaya dan kebutuhannya diakui dan didukung oleh organisasi tempat mereka bekerja. Selain itu, POS juga merupakan pandangan yang bersifat global yang terbentuk dalam pikiran setiap karyawan sebagai hasil dari pengetahuan mereka atas peraturan beserta ketetapan instansi, penerimaan sumber daya, juga interaksi dengan berbagai pihak di dalam organisasi, sebagaimana diungkapkan oleh Mujiasih (2015). Dengan demikian, POS tidak hanya mencerminkan persepsi individu terhadap organisasi, tetapi juga mencakup penilaian mereka terhadap interaksi mereka dengan berbagai aspek dari lingkungan kerja organisasi. (Mujiasih, 2015).

**Well Being**

*Well being* merujuk pada penilaian personal terhadap dimensi kognitif dan emosional yang memengaruhi kehidupan seseorang, terutama dalam konteks pengaruhnya terhadap suasana hati (Tay & Diener, 2011)**.** *Well being* mencerminkan keseluruhan kondisi individu terhadap pekerjaannya yang dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan di tempat kerja (Rizky & Sadida, 2019)**.** Purba (2019), menggambarkan *well being* sebagai hak yang dimiliki oleh pekerja ataupun kelompok pekerja, yang mencakup penghargaan yang tidak secara langsung diberikan kepada mereka sebagai anggota organisasi. Dengan demikian, kesejahteraan dapat dilihat sebagai harmonisasi antara kontribusi yang diberikan oleh karyawan dan imbalan yang mereka terima sebagai akibat dari kontribusi tersebut (Purba & Demou, 2019).

**Organizational Citizenship Behaviour**

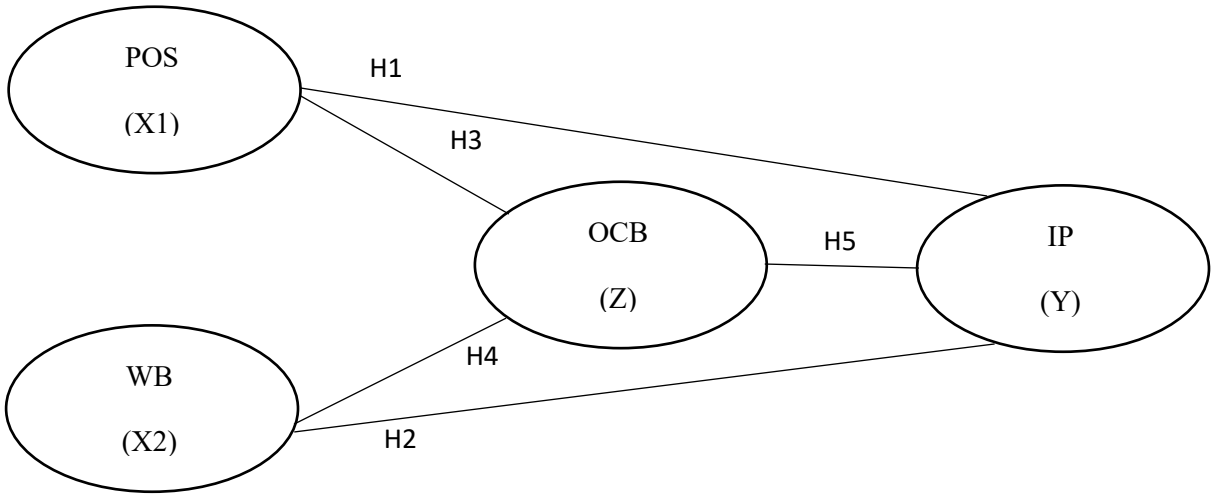
*Organizational citizenship behaviour* dimaknai dengan sikap kerja yang melampaui ketentuan tugas resmi, tidak dengan langsung dievaluasi guna meningkatkan remunerasi, serta berperan serta dalam efektivitas instansi (Podsakoff et al., 2000)**.** Mewujudkan juga mengembangkan sikap positif diantara pekerja, terlebih OCB diantaranya terpengaruh oleh Ethical leadership (Nemr & liu, 2021). Ethical leadership dimaknai dengan sikap secara dogmatis yang difokuskan dari aksi individu juga korelasi interpersonal, serta memperkenalkan sikap itu terhadap anggota dengan komunikasi dua arah, bantuan, serta pemilihan ketetapan. Kepemimpinan berkontribusi mewujudkan keadaan yang selaras untuk pekerja guna menaikkan efisiensi beserta pemikiran positif juga optimisme akan pekerjaannya.

**Individual Performance**

Pendapat Anwar Prabu Mangkunegara (2007: 69) kinerja merujuk pada perolehan pekerjaan yang telah dicapai oleh seorang pekerja ketika menjalankan tanggung jawabnya sejalan dengan kewajiban yang dilimpahkan terhadapnya, baik dari sisi mutu ataupun jumlah. Pendapat Istiningsih (2006: 24) menguatkan konsep ini dengan mengutarakan bahwasanya kinerja yakni capaian kerja pekerja yang dievaluasi menurut standar kerja yang sudah ditentukan, memperhatikan baik aspek kualitas maupun kuantitasnya. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja seseorang, seperti yang dijelaskan oleh Istiningsih (2006: 24). Pertama-tama, terdapat faktor individual yang mencakup keahlian, kemampuan, latar belakang, serta demografi seseorang. Selanjutnya, faktor psikologis juga turut berperan, seperti persepsi, sikap, kepribadian, proses pembelajaran, dan motivasi yang dimiliki oleh individu. Terakhir, faktor

organisasi, seperti sumber daya yang tersedia, gaya kepemimpinan, sistem penghargaan, struktur organisasi, dan desain tugas juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Kinerja individu atau *individual performance* merupakan refleksi dari seberapa jauh suatu aktivitas, program, ataupun ketetapan sukses dijalankan untuk meraih tujuan, visi, beserta misi yang telah ditentukan oleh sebuah instansi melalui perencanaan strategisnya. Dalam konteks struktur organisasi, evaluasi kinerja merujuk pada penilaian terhadap hasil kerja seseorang yang disandingkan dengan tolak ukur yang sudah ditentukan pada mulanya. Pentingnya fokus pada prestasi individu atau kinerja staf tidak bisa diabaikan, karena kontribusi dari kinerja individu tersebut memengaruhi kinerja keseluruhan kelompok, dan pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan (Lawu et al., 2019).




**Gambar 2. Kerangka Konseptual**

Melalui kerangka konseptual diatas, bisa diambil hipotesis selaku sebuah jawaban dari hasil penelitian sebagi berikut:

$H_1$ : *perceived organizational support* berdampak negatif juga signifikan bagi *individual performance*

$H_2$ : *well being* berdampak positif tidak signifikan bagi *individual performance*

$H_3$ : *perceived organizational support* berdampak positif tidak signifikan bagi *organizational citizenship behaviour*

$H_4$ : *well being* memiliki dampak positif tidak signifikan bagi *organizational citizenship behaviour*

$H_5$: *organizational citizenship behaviour* memiliki pengaruh positif tidak signifikan bagi *Individual Perfomance*.

## 3. Metode Penelitian

### *Jenis dan Desain Penelitian*

Tujuan riset berikut yakni guna mengumpulkan fakta empiris serta memperluas teori terkait dengan dampak antara dukungan organisasi dan kesejahteraan bagi kinerja individu, dimediasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi. Dengan mempertimbangkan tantangan dan sasaran riset yang ingin diraih, riset berikut mengaplikasikan pendekatan Explanatif dalam bentuk survei. Pendekatan riset Explanatif secara khusus bermaksud untuk mengidentifikasi hubungan sebab-akibat di antara variabel yang mendeskripsikan sebuah kejadian khusus (Zulganef, 2008).

### *Populasi dan Sampel*

Pada riset, disarankan untuk menggunakan kuantitas populasi sampel yang minimal sepuluh kali lipat dari jumlah seluruh variabel laten pada model jalur atau sepuluh kali lipat dari jumlah indicator (Hair et al., 2017). Dalam analisis multivariate, setidaknya jumlah anggota sampel harus sepuluh kali lipat dari total variabel yang diamati. Pada riset berikut, populasi yang

diamati adalah para karyawan di CV Geprek Jon X Papa Risol, dengan jumlah sebanyak 155 orang dan struktur jabatan yang dipilih adalah yang berada di bawah Manajer. Sampel yang dimanfaatkan pada riset berikut sejumlah 80 narasumber yang mana bagian dari karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol. Untuk menghitung jumlah sampel, rumus Slovin digunakan, dan pengambilan sampel dilakukan dengan menerapkan metode Stratified Sampling. Teknik berikut dipilih karena populasi memuat anggota yang tidak homogen juga berstrata secara harmonis.

***Teknik Analisa Data***

Ketika menganilisis data riset berikut, digunakanlah pendekatan Partial Least Square (PLS). PLS yakni suatu model dalam Structural Equation Modeling (SEM) yang berfokus pada varian ataupun komponen. SEM sendiri digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul. Ini merupakan sebuah teknik analisis multivariat di mana analisis faktor juga regresi digabungkan, memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan antara variabel laten dan variabel yang diukur secara bersamaan (Hair et al., 2017). Tujuan statistik dari PLS-SEM adalah untuk maksimalisasi varians yang dideskripsikan dalam variabel dependen (Hair et al., 2012)**.** Adapun software yang digunakan adalah PLS 4.0**.**

Metode pengumpulan data yang diaplikasikan pada riset berikut yakni dengan wawancara, peneliti melakukan studi pendahuluan guna menjumpai persoalan yang sepatutnya diamati di lapangan. Wawancara dijalankan bersama informan yaitu karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol mengenai variabel-variabel pada riset berikut serta membuat survei menggunakan kuesioner, metode pengumpulan data yaitu dengan cara mengajukan beberapa item pernyataan dalam bentuk kuesioner kepada responden untuk Instrumen riset yang diterapkan pada riset berikut yakni kuesioner dengan memanfaatkan skala likert lima poin.

## 4. Hasil dan Pembahasan

### Hasil

**Deskripsi Narasumber Berdasarkan Usia dan Jenis Kelamim**

Usia yakni rentang kehidupan yang ditaksir dengan tahun. Menurut riset yang sudah dijalankan, dipresentasikan kelompok usia narasumber dalam tabel 1 dibawah :

**Tabel 1. Usia Responden**

| Umur | Frekuensi | Persentase (%) |
|---|---|---|
| 17-24 | 68 | 68,5% |
| 25-29 | 7 | 7,1% |
| 30-40 | 5 | 5,4% |

Jenis Kelamin

| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
|---|---|---|
| Pria | 31 | 38,8% |
| Wanita | 49 | 61,3% |

Sumber: Data primer yang diolah,2023

Menurut tabel diatas bisa ditangkap bahwasanya mayoritas narasumber berjenis kelamin wanita sejumlah 61,3 %. Sementara sisanya berjenis kelamin pria sebesar 38,8%.

***Evaluasi Outer Model***

Outer Mode ataupun model penelitian dengan indikator reflektif dinilai dengan convergent juga discriminant validity dari indikatornya serta composite reliability untuk blok indikator. Model awal pada riset berikut yakni: konstruk Individual Performance dinilai dengan 3 indikator reflektif diantaranya *perceived organizational support, well being*, juga *organizational citizenship behaviour*. POS dinilai dengan 11 indikator reflektif, *well being* diukur

dengan 7 indikator reflektif, OCB diukur dengan 10 indikator reflektif juga *individual performance* dinilai dengan 11 indikator reflektif.

***Validitas dan Reliabilitas***

Pengujian validitas bertujuan untuk mengevaluasi apakah data yang dikumpulkan dari responden memiliki keabsahan yang memadai, sehingga dapat diandalkan dalam pengukuran atau pengambilan data. Di sisi lain, pengujian reliabilitas bertujuan untuk menilai seberapa konsisten pengukuran tersebut dalam waktu yang berbeda dan antara berbagai elemen atau instrumen. Tingkat reliabilitas yang tinggi menunjukkan bahwa setiap indikator atau elemen dalam pengukuran tersebut konsisten sepanjang waktu. Parameter reliabilitas sering diukur dengan menggunakan nilai alpha Cronbach, dimana nilai yang melebihi 0,06 menandakan bahwa variabel yang diteliti dapat diandalkan (Hair et al., 2017). Di bawah ini disajikan hasil pengujian reliabilitas yang telah dilakukan oleh peneliti.

**Tabel 2. Uji Validitas dan Reliabilitas**

| Variabel | *Item* | Outer Loading | Cronbach's Alpha | Composite Reability | AVE |
|---|---|---|---|---|---|
| *Perceived Organizational Support.* | 1. *Adaptive Support* (Perusahaan sudah membuktikan kesejahteraan terhadap keluarga saya) | 0.769 | | | |
| | 2. Perusahaan sudah memberikan keluarga saya bantuan yang cukup guna mendukung mereka beradaptasi dengan orang asing | 0.783 | | | |
| | 3. Perusahaan sudah memberikan saya banyak perihal peluang guna mempermudah peralihan ke luar negeri | 0.824 | | | |
| | 4. Dukungan tersedia di dalam (Perusahaan) kapan pun saya mempunyai persoalan ataupun kekhawatiran berkenaan menetap di negara asing | 0.806 | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 5. *Career Support* (Perusahaan tertarik pada karier saya | 0.844 | 0.943 | 0.945 | 0.639 |
| | 6. Perusahaan memperhitungkan fokus saya ketika menentukan ketetapan berkenaan karir saya | 0.856 | | | |
| | 7. Perusahaan terus memberi saya data berkenaan karier.peluang yang ada pada perusahaan | 0.814 | | | |
| | 8. Saya merasa Perusahaan peduli dengan perkembangan.karir saya | 0.828 | | | |
| | 9. *Financial Support* (Perusahaan sudah mengurus saya secara keuangan) | 0.763 | | | |
| | 10. Insentif finansial beserta subsidi yang disampaikan terhadap saya oleh perusahaan bagus | 0.745 | | | |
| | 11. Saya sudah menerima dukungan finansial yang besar dari Perusahaan | 0.751 | | | |
| *Well Being* | 1. *Autonomy items* (Keputusan saya seringkali tidak terpengaruh oleh apa yang dikerjakan individu lainnya) | 0.774 | | | |
| | 2. *People Think* (Menurut saya ini krusial untuk dimiliki pengetahuan baru yang menantang cara | 0.789 | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | saya berpikir mengenai diri saya juga dunia) | | | | |
| | 3. *Environmental Mastery* (pendapat saya, penting untuk mempunyai pengalaman baru yang menantang cara anda berpikir tentang diri sendiri dan dunia) | 0.863 | | | |
| | 4. *Personal Growth* (untuk saya, hidup merupakan tahap pembelajaran, perubahan, juga perkembangan yang persisten) | 0.822 | 0.910 | 0.912 | 0.651 |
| | 5. *Positive Relations* (Saya senang menetapkan rencana bagi masa depan serta berupaya meraihnya) | 0.796 | | | |
| | 6. *Purpose In Life* (Biasanya, saya merasa percaya diri juga positif terhadap diri saya sendiri) | 0.776 | | | |
| | 7. *Self-Acceptance* (Saat saya menyandingkan diri saya dengan kenalan juga teman, saya merasa nyaman dengan siapa diri saya) | 0.822 | | | |
| *Organizational Citizenship Behaviour* | 1. *Interpersonal Helping* (Berusaha keras untuk membantu rekan kerja yang mempunyai masalah terkait pekerjaan) | 0.781 | | | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 2. | Secara sukarela membantu karyawan baru untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaannya | 0.830 | | | |
| 3. | Selalu berusaha membuat karyawan baru merasa diterima pada kelompok kerja | 0.880 | | | |
| 4. | Memperlihatkan kesopanan juga kepedulian yang tulus bagi partner kerja, bahkan dalam situasi bisnis atau pribadi yang paling sulit sekalipun. | 0.867 | | | |
| 5. | *Individual Initiative* (Untuk permasalahan yang mungkin mempunyai konsekuensi serius, ungkapkan pendapat dengan jujur meskipun orang lain mungkin tidak setuju) | 0.861 | 0.944 | 0.946 | 0.667 |
| 6. | Sering memotivasi orang lain untuk mengemukakan ide dan pendapatnya | 0.800 | | | |
| 7. | Mendukung individu lainnya dalam mencoba hal-hal baru serta lebih efektif untuk mengerjakan pekerjaannya | 0.795 | | | |

| | | |
|---|---|---|
| | 8. Mendorong rekan kerja yang ragu-ragu atau pendiam untuk menyuarakan pendapatnya ketika mereka mungkin tidak akan angkat bicara | 0.821 |
| | 9. *Personal Industry* (Melaksanakan tugas pekerjaannya dengan kehati-hatian yang ekstra khusus) | 0.798 |
| | *10. Loyal Boosterism* (Secara aktif mempromosikan produk dan layanan organisasi kepada calon pengguna) | 0.720 |
| *Individual Performance* | 1. Saya berhasil merencanakan pekerjaan saya karenanya selesai tepat waktu | 0.791 |
| | 2. Saya mengingat perolehan yang semestinya diraih pada pekerjaan saya | 0.732 |
| | 3. Saya dapat memilah permasalahan utama juga sampingan pada pekerjaan saya | 0.815 |
| | 4. Saya dapat menjalankan pekerjaan saya dengan semestinya | 0.774 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | dengan waktu juga usaha yang sedikit | | | | |
| 5. | Saya memegang tanggung jawab tambahan | 0.711 | 0.939 | 0.912 | 0.623 |
| 6. | Saya mengawali tugas baru sendiri, saat tugas lama saya telah terselesaikan | 0.835 | | | |
| 7. | Saya memilih tugas-tugas pekerjaan yang menantang, apabila tersedia | 0.756 | | | |
| 8. | Saya berusaha untuk selalu memperbarui keterampilan pekerjaan saya | 0.819 | | | |
| 9. | Saya berusaha melindungi supaya kecakapan kerja saya tetap mutakhir | 0.864 | | | |
| 10. | Saya menemukan penyelesaian kreatif bagi masalah baru | 0.752 | | | |
| 11. | Saya senantiasa menelusuri tantangan baru pada pekerjaan saya | 0.822 | | | |

***Variance Inflation Factor (VIF)***

Data dikatakan independen kolinieritas jika nilai VIF ≤ 5 Berikut adalah hasil analisis yang telah peneliti lakukan :

**Table 3. Inner VIF**

| | VIF |
|---|---|
| POS -> IP | 1,984 |
| WB -> IP | 4,098 |
| POS -> OCB | 1,785 |
| WB -> OCB | 1,785 |
| OCB -> IP | 4,412 |

Sumber : Analisis Data Dengan SmartPLS 4 *Collineary Statistics (VIF)*

Hasil estimasi tabel 3 menunjukkan angka inner VIF < 5. Sehingga taraf multikolonieritas antar variabel rendah (Hair et al., 2012). Perolehan berikut memperkuat perolehan estimasi parameter pada SEM PLS adalah *robus*t (tidak bias).

**Pengujian Hipotesis Penelitian**

Guna mengevaluasi keakuratan model yang diajukan dalam sebuah populasi, kita dapat mengamati korelasi diantara variabel yang berbeda ataupun koefisien jalur (rho) yang terkait. Pendekatan ini melibatkan analisis angka O (original sample) dan angka statistik T untuk menentukan tingkat signifikansi hubungan antara variabel tersebut. Kriteria signifikansi diukur dengan derajat kesalahan 5% ataupun T diatas 1,96, yang mengindikasikan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam hubungan antara variabel.

**Tabel 4. Pengujian Hipotesis**

| Hipotesis | Original Sample (O) | T Statistics (\|O/STER R\|) | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Perceived Organizational Support > Individual Performance | 0.035 | 0.455 | Support |
| Well Being > Individual Performance | 0.290 | 2.897 | Not Support |
| Perceived Organizational Support > Organizational Citizenship Behaviour | 0.212 | 3.276 | Not Support |
| Well Being > Organizational Citizenship Behaviour | 0.724 | 13.493 | Not Support |
| Organizational Citizenship Behaviour > Individual Performance | 0.654 | 6.330 | Not Support |

Sumber: Analisis data dengan SmartPLS 4 Patch Coeficient.

Dari tabel diatas mempresentasikan bahwa *perceived organizational support* berdampak signifikan juga bernilai negatif bagi *individual performance*. Perolehan pengujian koefisien parameter diantara *perceived organizational support* bagi *individual performance* memperlihatkan adanya dampak tidak langsung sejumlah -0,031 sebaliknya, dampak langsung *perceived organizational support* bagi *individual performance* melalui *organizational citizenship behaviour* diperoleh melalui perkalian koefisien jalur (*perceived organizational support* -

*organizational citizenship behaviour*) dengan koefisien jalur (*perceived organizational support – individual performance*) dan dijumlahkan dengan koefisien jalur (*well being – individual performance*).

***Pembahasan***

**[H1] Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Individual Performance**

Perolehan riset membuktikan bahwasanya *perceived organizational support* berdampak negatif signifikan bagi *individual performance*, yang dapat diartikan bahwa karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol belum merasakan adanya dukungan dalam *perceived organizational support* dari perusahaan tempat mereka bekerja. Dalam Darolia et al., (2010) disorot bahwa dukungan dari organisasi memiliki peranan yang signifikan dalam menentukan *individual performance*. Mereka menyimpulkan bahwa hubungan antara dukungan organisasi dan kinerja kerja adalah kuat, dengan penghargaan yang disampaikan oleh instansi dipandang menyampaikan manfaat terhadap anggota tim. Ini termasuk kenyamanan kerja karena pengakuan dan penerimaan, penerimaan gaji dan promosi, akses mudah terhadap informasi yang relevan, dan elemen-elemen lain yang esensial bagi karyawan untuk menjalankan tugas mereka secara efektif (Sudibya & Sintaasih, 2017).

Sama halnya dengan hasil penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002) melaporkan adanya hubungan negatif diantara *perceived organizational support* dan *individual performance*. Karenanya, pekerja yang merasa didukung oleh atasan mereka cenderung tidak memeriksa kemungkinan pekerjaan di luar dan kurang tekun di tempat kerja (Eisenberger et al., 2002). Memang, tampaknya masuk akal untuk mengasumsikan bahwa sebuah organisasi mendorong karyawan untuk tetap bekerja ketika instansi memperlihatkan kepedulian bagi kesejahteraan material juga psikologis karyawan dengan berupaya menciptakan konteks sosial beserta iklim kerja yang positif, perihal itu akan mendorong karyawan untuk tetap produktif. Perolehan riset berikut juga menjelaskan bahwasanya faktor dukungan organisasi memuat dampak yang signifikan bagi kinerja individu melalui proses komunikasi yang efektif. Komunikasi yang efektif, baik vertikal maupun horizontal di CV Geprek Jon X Papa Risol, merupakan kunci untuk meningkatkan semangat dan kontribusi karyawan terhadap hasil kerjanya.

**[H2] Pengaruh Well Being Terhadap Individual Performance**

Hasil penelitian menunjukkan *well being* berpengaruh positif tidak signifikan bagi *individual performance.* Dampak positif mengindikasikan bahwasanya persepsi tentang *well being* mengarah pada perilaku dan tindakan yang positif (Jakopec & Sušanj, 2014). Begitupun Diener & Tay (2011) mengungkapkan bahwasanya penilaian subjektif terhadap aspek kognitif dan afektif kehidupan seseorang dapat memengaruhi tingkat emosi yang dialami. Komponen *well being* mencakup aspek kognitif seperti kepuasan hidup dan kepuasan dalam berbagai bidang, serta aspek afektif seperti afeksi positif dan negatif yang memiliki frekuensi dan intensitas masing-masing (Tay & Diener, 2011). Wadhawan (2016) memaparkan bahwasanya employee *well being* berdampak positif signifikan bagi kinerja pekerja yang membuktikan bahwasanya implementasi kesejahteraan pekerja dalam industri berbanding lurus dengan kinerja pekerja. Pada riset Kundi et al. (2020), temuannya mengindikasikan jika *well being* beserta *employee performance* memuat hubungan positif juga signifikan. Yang menjelaskan bahwasanya kesejahteraan menyampaikan motivasi terhadap pekerja untuk meningkatkan kinerja mereka dengan memperhatikan kesehatan fisik dan mental, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kinerjanya.

Perusahaan perlu mempertimbangkan ulang cara mereka memperlakukan karyawan agar dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja mereka, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan di masa mendatang. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya oleh Jalali & Heidari (2016), memperlihatkan adanya dampak positif *well being* bsgi *individual performance*. Karenanya, penting untuk industri dalam mengamati bagaimana

pekerja diperlakukan dan bagaimana mereka diberi imbalan atas kinerja mereka, karena hal ini dapat memberikan dampak bagaimana pekerja menjalankan tanggung jawab juga tugasnya, yang kemudian berdampak pada kinerja individu karyawan. Studi ini juga mengindikasikan bahwa penerapan *well being* berdampak positif dalam meningkatkan *individual performance* pada pekerja CV Geprek Jon X Papa Risol. Selain itu, hasil riset menunjukkan bahwa karyawan di CV Geprek Jon X Papa Risol, terutama yang memiliki latar belakang pendidikan SMA, cenderung memegang semangat kerja juga kreativitas yang besar ketika mereka dirasa diperlakukan dengan adil dalam organisasi. Hal ini tercermin dalam penghargaan yang diberikan kepada mereka, seperti penggajian atau pemberian bonus yang sesuai dengan kontribusi mereka, tanpa memandang status sosial mereka di perusahaan.

**[H3] Pengaruh Perceived Organizational Support Terhadap Organiazational Citizenship Behaviour**

Perolehan riset membuktikan bahwasanya *pos* berdampak positif tidak signifikan bagi *organizational citizenship behaviour*, yang bisa dimaknai bahwasanya *perceived organizational support* yang tercipta dari karyawan didapatkan dari kesadaran para karyawan untuk memberikan dukungan dan dorongan dari organisasi agar dapat meningkatkan semangat dalam kinerja para karyawan. Dirasakan bahwasanya sikap instansi sudah menjadi aspek krusial atas interpretasi *organizational citizenship behaviaour* pada beragam sektor riset (Riggle 2009). Bukan hanya itu, maraknya peneliti sudah memperlihatkan korelasi positif juga signifikan diantara *perceived organizational support* dengan *organizational citizenship behaviour* diantara pekerja pada sebuah instansi. (Li et al., 2010) mengutarakan bahwasanya terdapat interaksi diantara *pos* bagi *organizational citizenship behaviour*. Perihal berikut didukung dengan riset oleh Rivanda (2013) yang membuktikan bahwasanya perceived organizational support berdampak secara postif bagi *organizational citizenship behaviour*. Osman et al. (2015) menjumpai *pos* memuat korelasi positif dengan *organizational citizenship behaviour* (Aswin & Rahyuda, 2017)**.**

Anggapan Rivanda (2013), ketika pekerja merasakan dukungan sepenuhnya oleh instansi, mereka cenderung menunjukkan perilaku positif dalam organisasi, yang dikenal sebagai perilaku *organizational citizenship behaviour*. Bukan hanya itu, Chen dan Chiu (2008) menemukan pada risetnya bahwasanya dorongan yang diterima dari pimpinan memengaruhi perilaku organizational citizenship behaviour karyawan dengan tidak langsung (Putra & Sriathi, 2017). Pernyataan ini sejalan dengan temuan Kaswan (2015) yang menyoroti bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behaviour* karyawan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar dukungan yang mereka rasakan dari perusahaan. Studi oleh Paille et al. (2010) juga menunjukkan bahwasanya impresi dorongan dari instansi memuat korelasi positif dengan perilaku *organizational citizenship behaviour*. Owor (2016) menegaskan bahwa dukungan yang dirasakan dari organisasi, sebagai salah satu praktik sumber daya manusia, memuat imbas yang signifikan bagi perilaku *organizational citizenship behaviour*. Temuan berikut selaras dengan riset Nisar et al. (2014), memperlihatkan bahwasanya persepsi dukungan organisasi secara positif memengaruhi serta berhubungan dengan perilaku or*ganizational citizenship behaviour*. Penelitian oleh (Kittikunchotiwut, 2017) juga mengonfirmasi bahwasanya persepsi dukungan organisasi berkontribusi positif bagi perilaku organizational citizenship behaviour. Hasil riset berikut menggambarkan bahwasanya demi meningkatkan perilaku organizational citizenship behaviour, CV Geprek Jon X Papa Risol perlu memberikan dukungan yang konsisten kepada para karyawan. Saat pekerja merasakan adanya dukungan nyata dari perusahaan, pekerja cenderung merasakan lebih dihargai, diakui atas kontribusinya, dan lebih terhubung dengan organisasi.

**[H4] Pengaruh Well Being Terhadap Organizational Citizenship Behaviour**

Temuan riset berikut mengungkapkan jika *well being* berpengaruh positif tidak signifikan bagi *organizational citizenship behaviour* yang bisa dimaknai bahwasanya *well being* yang

dirasakan oleh karyawan, berdasarkan persepsinya terhadap kondisi kesejahteraan dalam organisasi, memiliki korelasi dengan tingkat keterlibatan mereka dalam perilaku kewarganegaraan organisasional. Artinya, saat pekerja merasakan senang dan puas dengan situasinya, mereka cenderung memperlihatkan *organizational citizenship behaviour*, dan mereka juga cenderung lebih menerima perintah atasan sebagai langkah yang menguntungkan bagi diri mereka sendiri. Dengan tingkat kesejahteraan karyawan yang makin besar, maknanya akan memberikan imbas yang positif terhadap *organizational citizenship behaviour*. Kesejahteraan karyawan dalam konteks pekerjaan berhubungan erat dengan kesehatan mental, yang secara luas diakui oleh Organisasi Kesehatan Dunia (WHO). WHO menjelaskan bahwa kesehatan mental memiliki peran penting dalam mengelola stres kehidupan, termasuk dalam konteks pekerjaan, yang memungkinkan individu untuk tetap produktif dan memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan tempat mereka bekerja. Kesejahteraan karyawan bisa diidentifikasi dari tingkat kebahagiaannya saat bekerja di perusahaan. Meskipun dihadapkan dengan tantangan, karyawan mungkin tetap merasa bahagia dan menunjukkan kinerja optimal. Studi oleh Khian & Bernarto (2021) mendukung pandangan ini, menegaskan bahwa karyawan yang merasa bahagia cenderung memberikan kontribusi kinerja yang optimal, bahkan dalam situasi yang menantang**.**

Walaupun literatur sebelumnya belum banyak membahas tentang bagaimana *well-being* memengaruhi *organizational citizenship behaviour*, sejumlah riset terdahulu setuju bahwasanya terdapat korelasi positif diantara kedua faktor ini (Filsafati & Ratnaningsih, 2016); (Purwito, Nurtjahjanti, & Ariati, 2010). Para pekerja merasa memiliki tanggung jawab berpartisipasi atas sikap yang bermanfaat bagi instansi berdasarkan pengalaman positif yang mereka peroleh semasa bekerja di sana. Pekerja yang merasa bahagia dan puas dengan keadaan subjektif mereka cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar baik bagi individu maupun organisasi. Hal ini karena ketika mereka melakukan perbuatan baik, mereka merasa lebih baik juga lebih bersemangat (Jex & Britt, 2008).

Besarnya afeksi positif yang dirasakan pada ruang lingkup kerja diasosiasikan berkenaan dengan kinerja yang lebih baik serta *organizational citizenship behavior* yang lebih besar (Diener & Ryan, 2008)**.** Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa kesejahteraan karyawan di CV Geprek Jon X Papa Risol yang dilandasi dengan Kepuasan dalam domain pekerjaan memberikan korelasi yang positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dengan tingkat kesejahteraan kerja yang diberikan CV Geprek Jon X Papa Risol lebih tinggi maka karyawan akan memberikan keloyalan dalam pekerjaannya dan dapat meningkatkan *organizational citizenship behaviour* di CV Geprek Jon X Papa Risol. Pekerja yang lebih senang memuat taraf ketidakhadiran yang cenderung kecil, bukan hanya itu mereka pun lebih disiplin waktu, responsif juga saling tolong-menolong sesama pekerja lainnya.

**[H5] Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Terhadap Individual Performance**

Perolehan riset menunjukkan bahwasanya *organizational citizenship behaviour* (OCB) berdampak secara positif, meskipun tidak secara signifikan, bagi individual performance. Ini mengindikasikan bahwa ketika OCB diterapkan bersama dukungan organisasi yang didapatkan (*perceived organizational support*) serta *well being* yang terus-menerus dipertahankan, dengan membangun budaya kepercayaan dan transparansi, memberdayakan karyawan untuk mengambil tanggung jawab atas tugas mereka sendiri, serta merangsang semangat kolaborasi dan inovasi. Peran seorang yang menunjukkan OCB sangatlah penting dalam perkembangan perusahaan. Individu dengan OCB cenderung memiliki sikap sosial yang kuat, mereka bersedia membantu tanpa mengharapkan imbalan (Alfi & Pujianto, 2023). Apabila perilaku aparatur didasarkan pada prinsip-prinsip OCB, kinerja organisasi publik dapat meningkat dengan signifikan. Perihal berikut didukung oleh beberapa penelitian empiris. Sebagaimana dijelaskan oleh Wirawan (2013: 723), perilaku OCB memuat dampak yang signifikan bagi kenaikan produktivitas individu pegawai, baik dalam hal kuantitas maupun kualitas, yang pada akhirnya

akan berkontribusi pada kenaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Apalagi, anggapan Wirawan, OCB pun memengaruhi efektivitas beserta efisiensi instansi, koherensi kelompok, moral pekerja, antusiasme kesatuan (*esprit de corps*), juga sikap etis pekerja, hal-hal yang menjadi tantangan bagi organisasi publik (pemerintahan) pada masa kini.

Pendapat Robbins dan Judge (2009: 235), sejumlah bukti empiris membuktikan bahwasanya instansi yang mempekerjakan pekerja yang mempunyai *organizational citizenship behaviour* yang positif, nantinya mempunyai kinerja yang kian positif atas instansi lainnya. Begitupun riset Ahdiyana (2009: 25) yang membuktikan bahwasanya sikap positif pekerja ataupula personel instansi yang mempunyai *organizational citizenship behaviour* dapat membantu kinerja personal beserta instansi guna membantu perkembangan instansi yang kian positif. Pekerja yang mempunyai mutu nantinya menjalankan beragam aksi yang mampu mendukung kesuksesan instansi. Aksi-aksi itu yang dijalankan dengan persisten nantinya mewujudkan *organizational citizenship behaviour* (Ticoalu, 2015). Hasil penelitian ini juga menjelaskan bahwa sikap *organizational citizenship behaviour* yang artinya perilaku kewargaan bagi organisasi, memberikan pengaruh terhadap kinerja individu di CV Geprek Jon X Papa Risol. Perilaku *organizational citizenship behaviour* berikut hendak membantu kinerja pekerja dengan rasa loyalitas dan memiliki  yang dilimpahkan terhadap instansi. Perasaan memiliki berikut berdampak terhadap nasib instansi.

**Table 5. Hasil Uji Mediasi**

| Hipotesis | T Statistic | P Values | Statistik Upsilon (V) | Keterangan Mediasi |
|---|---|---|---|---|
| **H6.** Perceived Organizational Support > Organizational Citizenship Behaviour > Individual Performance | 1,178 | 0,242 | $(0,212)^2$ x (0,654) = 0,019 | Mediasi Rendah |
| **H7.** Well Being > Organizational Citizenship Behaviour > Individual Performance | 11,719 | 0,000 | $(0,724)^2$ x $(0,654)^2$ = 0,224 | Mediasi Tinggi |

Sumber: Analisis data dengan Upsilon (V)

Guna memperkirakan effect size indirect effect dalam pengujian mediasi, peneliti merujuk Ogbeibu et al (2021) yang mengaplikasikan formulasi statistika upsilon v= β2MXβ2 YM.X dengan ketentuan (0,175) dampak mediasi besar, (0,075) dampak mediasi moderat, serta (0,01) dampak mediasi kecil. Penafsiran dalam tabel 7 bisa dideskripsikan seperti dibawah:

[H6] Diterima, bermakna *organizational citizenship behaviour* memuat dampak positif juga signifikan ketika mediasi dampak *perceived organizational support* bagi *individual performance,* perihal berikut ditunjukkan dari perolehan angka t-statistic mediasi (1,178) > 1,96 (t-tabel) juga angka p-value sejumlah (0,242) < 0,05). Meski demikian, *organizational citizenship behaviour* selaku variabel mediasi diantara *perceived organizational support* dengan *individual performance* termasuk rendah pada derajat struktural dengan angka upsilon (v) = 0,019. Perolehan riset ini membuktikan bahwasanya *organizational citizenship behaviour* memberikan dampak yang positif sebagai variable mediasi antara *perceived organizational support* terhadap *individual performance* di CV Geprek Jon X Papa Risol. Dukungan organisasi di sebuah perusahaan dapat meningkatkan kinerja individu dengan perilaku positif dari karyawan CV Geprek Jon X Papa Risol yang mempunyai loyalitas di pekerjaan atau *organizational citizenship behaviour* mampu mendorong kinerja individu menjadi lebih baik dan dapat merealisasikan tujuan perusahaan.

[H7] Diterima, maknanya terdapat korelasi positif juga signifikan *well being* bagi *individual performance* yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour*, ditunjukkan melalui perolehan angka t-statistik 11,719 diatas 1,96 (t-tabel) serta p-value (0,000) < 0,05. Yang maknanya *organizational citizenship behaviour*  mempunyai peran yang penting dan berpengaruh tinggi dalam meningkatkan *individual performance* sebab memuat angka upsilon (v) sejumlah 0,224 selaku mediasi. Meski begitu, dalam derajat struktural kedudukan

*organizational citizenship behaviour* selaku variabel mediasi pada H7 berikut termasuk tinggi sebab memuat angka upsilon (v) senilai 0,224. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kesejahteraan (*well being)* dalam lingkungan pekerjaan menjadi aspek yang penting dalam meningkatkan kinerja individu di CV Geprek Jon X Papa Risol. Dengan demikian, *organizational citizenship behaviour* sebagai variabel mediasi memberikan kontribusi yang tinggi dalam meningkatkan *individual performance* dan menjadikan perusahaan dapat menggapai cita-citanya.

## 4. Penutup

### Kesimpulan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa dukungan organisasi dalam sebuah organisasi terkait dengan beberapa hasil yang menguntungkan pada tingkat individu maupun organisasi. Karyawan yang memiliki dukungan organisasi di tempat kerja cenderung akan bekerja dengan penuh semangat karena mendapatkan support dari organisasi. *Perceived organaizational support* dan *well being* memiliki kontribusi terhadap *individual performance* karyawan dimediasi dengan *organizational citizenship behaviour*. Pentingnya setiap perusahaan food and beverage guna berusaha mengamati serta mewujudkan *well being* serta *organizational citizenship behaviour* yang akan meningkatkan kemampuan individu pada kerja pekerja yang begitu membantu dan bermanfaat pada instansi untuk menaikkan produktifitasnya. Industri f&b mampu memprioritaskan aspek *well being* karena dapat memberikan lebih besar kontribusi dalam mempengaruhi *individual performance.*

Riset berikut memperoleh simpulan bahwasanya *perceived organizational support* mempunyai dampak negatif signifikan bagi *individual performance* dan *well being* mempunyai dampak yang tidak signifikan bagi *individual performance*. *Perceived organizational support* memuat peranan bagaimana kenyamanan ketika bekerja mampu menaikkan produktifitas. Guna menaikkan kinerja pekerja, variabel *perceived organizational support* dianjurkan guna dicermati demi menaikkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kesejahteraan dianggap sebagai point untuk keberlanjutan hidup dan kesuksesan organisasi, dan kinerja individu karyawan dapat menjadi sumber daya yang terpenting dalam industri. Agar sebuah instansi dapat menciptakan kinerja individu yang baik maka harus memperhatikan kesejahteraan para karyawan. Selain itu, *well being* dapat memperkuat hubungan diantara *perceived organizational support* bagi *individual performance*, yang mampu dimaknai bahwasanya ketika *well being* dapat diwujudkan dengan dukungan organisasi yang diberikan. Kesejahteraan yang diberkan secara berkelanjutan dengan menciptakan kenyamanan dan keamanan akan dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja.

Penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu pertama, penerapan variabel independen yang kurang bervariasi, karenanya belum mampu menyampaikan ilustrasi definit juga komprehensif berkenaan faktor apa saja yang memberikan dampak bagi kinerja individu, riset dimasa depan dimaksudkan mampu memberikan variasi dalam variable independen. Kedua, penelitian ini dilakukan terhadap pekerja CV Geprek Jon X Papa Risol, sehingga riset di masa depan diharapkan dapat melakukan penelitian pada karyawan di perusahaan yang berbeda. Ketiga, penelitian ini terbatas pada variabel *organizational citizenship behaviour* sebagai efek mediasi guna mendapati dampak *perceived organizational support* juga *well being* dengan langsung dan tidak langsung terhadap variable *individual performance*, sehingga penelitian di masa depan dimaksudkan bisa menggunakan variabel lainnya yang mampu memberikan dampak bagi *individual performance*, khususnya pada efek mediasi dalam riset. Perolehan riset berikut dimaksudkan mampu berguna untuk CV Geprek Jon X Papa Risol guna menentukan tahapan yang bisa dijalani demi menaikkan kinerja pekerjanya demi menaikkan kinerja instansi. Bagi riset berikutnya, penerapan variabel lainnya layaknya mentoring, evaluasi, serta demografi bisa diperhitungkan baik bagi riset dengan objek yang serupa ataupun berlainan.

**Daftar Pustaka**


Alfi, N. R., & Pujianto, W. E. (2023). Jurnal Ilmiah Manajemen , Ekonomi dan Bisnis THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ( OCB ) ON THE QUALITY OF LIFE. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis*, *2*(1), 37–47.

Amalia, F., & Budiono, B. (2021). Pengaruh Self-esteem dan Psychological Well Being terhadap Job Performance melalui Work Engagement pada Pegawai Bank di Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, *9*(1), 42. https://doi.org/10.26740/jim.v9n1.p42-56

Arshadi, N., & Hayavi, G. (2013). The Effect of Perceived Organizational Support on Affective Commitment and Job Performance: Mediating Role of OBSE. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *84*, 739–743. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.06.637

Aswin, A. E., & Rahyuda, A. G. (2017). Pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior dengan variabel kepuasan kerja sebagai mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, *6*(5), 2729–2755.

Diener, E., & Ryan, K. (2008). *Subjective well-being : a general overview*. *39*(4), 391–406.

Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of Applied Psychology*, *87*(3), 565–573. https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.3.565

Firnanda, D. Y., & Wijayati, D. T. (2021). 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

Hair, J. F., Babin, B. J., & Krey, N. (2017). Covariance-Based Structural Equation Modeling in the Journal of Advertising: Review and Recommendations. *Journal of Advertising*, *46*(1), 163–177. https://doi.org/10.1080/00913367.2017.1281777

Hair, J. F., Sarstedt, M., Pieper, T. M., & Ringle, C. M. (2012). The Use of Partial Least Squares Structural Equation Modeling in Strategic Management Research: A Review of Past Practices and Recommendations for Future Applications. *Long Range Planning*, *45*(5–6), 320–340. https://doi.org/10.1016/j.lrp.2012.09.008

Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, *229*, 298–306. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140

Jakopec, A., & Sušanj, Z. (2014). Provjera dimenzionalnosti konstrukta pravednosti u organizacijskom kontekstu. *Psihologijske Teme*, *23*(2), 305–326.

Khian, H. S., & Bernarto, I. (2021). Pengaruh Servant Leadership, Perceived Organizational Support, Dan Well-Being Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Guru Smk Mudita Kota Singkawang [the Effect of Servant Leadership, Perceived Organizational Support, and Well-Being on the Organizational Citizenship Behavior of Teacher At Mudita Vocational School Singkawang City]. *Polyglot: Jurnal Ilmiah*, *17*(2), 212. https://doi.org/10.19166/pji.v17i2.2643

Kittikunchotiwut, P. (2017). The Effects of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior. *Review of Integrative Business and Economics Research*, *6*(3), 116–130.

Kosasih, F. G., Rizan, M., & Handaru, A. W. (2022). Perceived Organizational Support on Affective Organizational Commitment of Ministry of State Secretariat's Civil Servants. *Interdisciplinary Social Studies*, *1*(12), 1395–1402. https://doi.org/10.55324/iss.v1i12.282

Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, *43*(6), 1854–1884. https://doi.org/10.1177/0149206315575554

Lawu, S. H., Suhaila, A., & Lestiowati, R. (2019). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Cabang Pemuda Jakarta Timur. *Penelitian Ilmu Manajemen*, *2*(1),

2614–3747.

Li, N., Liang, J., & Crant, J. M. (2010). The Role of Proactive Personality in Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior: A Relational Perspective. *Journal of Applied Psychology*, *95*(2), 395–404. https://doi.org/10.1037/a0018079

Mubyl, M., & Dwinanda, G. (2019). Peran subjective well-being , kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional dalam memprediksi kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, *8*(1), 74–85.

Mujiasih, E. (2015). Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Dengan Keterikatan Karyawan. *Jurnal Psikologi Undip*, *14*(1), 40–51. https://doi.org/10.14710/jpu.14.1.40-51

Nemr, M. A. A., & liu, Y. (2021). The impact of ethical leadership on organizational citizenship behaviors: Moderating role of organizational cynicism. *Cogent Business and Management*, *8*(1). https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1865860

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review. *Journal of Management*, *26*(3), 513–563.

Pradhiptya, A. R. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Variabel Mediasi Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, *6*(1), 50–58.

Pujianto, W. E., & Evendi. (2021). Pengaruh Budaya Mutu, Tingkat Quality of Work Life (Qwl) Dan Knowledge Management Terhadap Organization Citizenship Behavior (Ocb). *Greenomika*, *3*(1), 1–8. https://doi.org/10.55732/unu.gnk.2021.03.1.1

Purba, A., & Demou, E. (2019). The relationship between organisational stressors and mental wellbeing within police officers: A systematic review. *BMC Public Health*, *19*(1), 1–21. https://doi.org/10.1186/s12889-019-7609-0

Putra, P. D. P., & Sriathi, A. . A. (2017). Pengaruh Perceived Organizational Support Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *E-Jurnal Manajemen Unud*, *6*(9), 4800–4828.

Razak, I., & Nirwanto, N. (2016). The impact of product quality and price on customer. *Journal of Marketing and Consumer Satisfaction*, *30*(2012), 59–68.

Rizky, T. R., & Sadida, N. (2019). Hubungan antara Job Insecurity dan Employee Well Being pada Karyawan yang Bekerja di Perusahaan yang Menerapkan PHK di DKI Jakarta Correlation Between between Job Insecurity and Employee Well Being among Employees who work in Companies that implement Employment Termination policy in DKI Jakarta. *Jurnal Empati*, *8*(1), 329–335.

Ryff, C. D., & Keyes, C. L. M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(4), 719–727. https://doi.org/10.1037/0022-3514.69.4.719

Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, *3*(6.3), 1145–1176.

Sun, L. (2019). Perceived Organizational Support: A Literature Review. *International Journal of Human Resource Studies*, *9*(3), 155. https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i3.15102

Susmiati, & Ketut, S. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Persepsian Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, *4*(1), 79–87.

Tay, L., & Diener, E. (2011). Needs and Subjective Well-Being Around the World. *Journal of Personality and Social Psychology*, *101*(2), 354–365. https://doi.org/10.1037/a0023779

Ticoalu, L. K. (2015). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Aging*, *7*(11), 782–790. https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004