THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE DEVELOPMENT IN F&B EMPLOYEES IN INDONESIA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

SUFI ANGGRAENI

B1021211145

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE DEVELOPMENT IN F&B EMPLOYEES IN INDONESIA

KARYA AKHIR

Untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana

SUFI ANGGRAENI

B1021211145

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT

Nama	: Sufi Anggraeni
NIM	: B1021211145
Jurusan	: Manajemen
Program Studi	: Manajemen Reguler
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Judul Proposal / TA	: *The Effect Of Perceived Organizational Suppor On Organizational Citizenship Behavior Mediated By Employee Engagement And Employee Development In F&B Employees In Indonesia*

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Karya Akhir dengan judul tersebut di atas, secara keseluruhan adalah murni karya penulis sendiri dan bukan plagiat dari karya orang lain, kecuali bagian-bagian yang dirujuk sebagai sumber pustaka sesuai dengan panduan penulisan yang berlaku (lembar hasil pemeriksaan plagiat terlampir).

Apabila di dalamnya terdapat kesalahan dan kekeliruan maka sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis yang dapat berakibat pada pembatalan Karya Akhir dengan judul tersebut di atas.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pontianak, 10 Januari 2025



Sufi Anggraeni

NIM. B1021211145

PERTANGUNGJAWABAN KARYA AKHIR

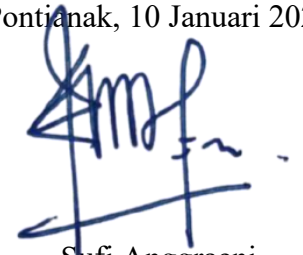
Saya, yang bertandatangan di bawah ini:

Nama	: Sufi Anggraeni
NIM	: B1021211145
Program Studi	: Manajemen Reguler
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian	: 10 Januari 2025

Judul Karya Akhir :
The Effect Of Perceived Organizational Suppor On Organizational Citizenship Behavior Mediated By Employee Engagement And Employee Development In F&B Employees In Indonesia

Menyatakan bahwa Karya Akhir ini adalah hasil karya saya sendiri, dan semua sumber baik yang dikutip maupun yang dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Pontianak, 10 Januari 2025



Sufi Anggraeni

NIM. B102121145

LEMBAR YURIDIS

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE DEVELOPMENT IN F&B EMPLOYEES IN INDONESIA

Penanggung jawab Yuridis

Suji Anggraeni
B1021211145

Jurusan : Manajemen
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Tanggal Ujian : 10 Januari 2025

MAJELIS PENGUJI

Majelis Penguji	Nama NIP	Tgl/bln/thn	Tanda Tangan
Pembimbing 1	Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D. NIP. 198109092006042002	17/1/2025	
Pembimbing 2	Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. NIP. 196810211994032003	17/1/2025	
Penguji 1	Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. NIP. 196005191987032002	17/1/2025	
Penguji 2	Pramana Saputra, S.E., M.M. NIP. 199101142022031006	16/1/2025	

Dinyatakan telah memenuhi persyaratan dan lulus oleh Majelis Penguji dalam Ujian Karya Akhir Program MBKM Riset dan Komprehensif untuk memperoleh gelar Sarjana.

Pontianak, 10 JAN 2025
Koordinator Program Studi Manajemen

Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M.
NIP. 199205082019031006

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas Rahmat dan berkatnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya akhir yang berjudul **"*The Effect Of Perceived Organizational Support On Organizational Citizenship Behavior Mediated By Employee Engagement And Employee Development In F&B Employees In Indonesia"***, ini dengan baik. Karya akhir ini diajukan untuk memenuhi syarat memperoleh gelar sarjana (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura Pontianak. Karya Akhir ini dihadiahkan spesial kepada Bapak dan Ibu tercinta penulis.

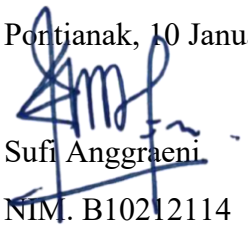
Penulis juga banyak mendapatkan bimbingan, arahan serta dukungan dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si., FCBArb. selaku Rektor Universitas Tanjungpura.
2. Dr. Barkah, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
3. Heriyadi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
4. Dr. Wenny Pebrianti, S.E., M.Sc. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
5. Bintoro Bagus Purmono, S.E., M.M. selaku Koordinator Program Studi S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura.
6. Helma Malini, S.E., M.M., Ph.D. selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah dengan tulus memberikan arahan, bimbingan, dan motivasi selama masa pengerjaan karya akhir ini.
7. Dr. Titik Rosnani, S.E., M.Si. selaku Dosen Pembimbing Lapangan MBKM Riset+ yang telah dengan tulus memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi selama proses pelaksanaan MBKM Riset+.
8. Prof. Dr. Nurul Komari, S.E., M.P. selaku Dosen Penguji di MBKM Riset+ yang telah memberikan masukan kritis yang sangat berharga dalam menyempurnakan karya akhir ini.
9. Pramana Saputra, S.E., M.M. selaku Dosen Penguji di MBKM Riset+ yang telah memberikan masukan dan pertanyaan yang membangun selama sidang karya akhir ini.
10. Seluruh Dosen MBKM Riset+ Program Studi Manajemen yang telah memberikan materi serta pengarahan dalam proses penyelesaian karya akhir.
11. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Khususnya Jurusan Manajemen yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan selama masa perkuliahan berlangsung.
12. Staf Akademik, Tata Usaha dan Tenaga Kependidikan lainnya di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Tanjungpura yang telah memberikan

kelancaran proses administrasi selama kuliah dan penulisan karya ini.

13. Kepada Pengelola Beasiswa KIP-K yang telah memberikan bantuan berupa beasiswa kepada penulis sehingga proses studi ini dapat diselesaikan tepat waktu.
14. Kedua orang tua tercinta, yakni Bapak Joko Supriadi dan Ibu Farida, yang senantiasa memberikan kasih sayang, doa, nasihat, serta kesabaran yang luar biasa dalam setiap langkah hidup. Kehadiran Bapak dan Ibu adalah anugerah terbesar yang diberikan oleh Allah swt. dalam hidup ini. Terima kasih atas segala pengorbanan dan cinta tanpa batas yang telah diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan studi hingga meraih gelar sarjana.
15. Kepada keluarga tercinta yang telah membantu memberikan doa, kepada adik-adik tercinta yakni Dea Afriza Prianda dan Muhammad Ridho Prianda yang selalu menjadi penghibur penulis ketika gundah dan terima kasih juga kepada abang penulis yakni Reza Aprianda.
16. Rekan seperjuangan Riset+ sekaligus sahabat tercinta yakni Azzalia Meliani dan Adella Patricia yang telah menemani dan berjuang bersama dari awal hingga akhir dalam penyusunan karya akhir ini. Semangat dan kebersamaan yang diberikan sungguh sangat berarti.
17. Kepada s*upport system* penulis yakni Agung yang selalu memberikan semangat, menemani penulis ketika sedang down, meluangkan waktu ketika penulis membutuhkan teman untuk bercerita, dan membantu penulis ketika kesulitan menyelesaikan karya akhir.
18. Kepada sahabat tercinta yakni Wulan Sari yang selalu hadir dengan dukungan, semangat, dan doa, menjadi pengingat untuk tetap kuat menghadapi berbagai ujian.
19. Terimakasih kepada sahabat penulis lainnya yakni Pujah Lestari, Qyan Fariska, Dhita Cahyaning Tidar, Laili Fitri Wulandari, Putri Dzakiyah Fakhirah, Devianti, karina, dan Elok Lulu Bibit Handayani yang selalu hadir sebagai penghibur dan meluangkan waktu untuk hadir di hari-hari spesial penulis.
20. Kepada rekan seperjuangan Riset+ yakni Goku Syahlidi yang sudah membantu penulis dalam pengolahan data.
21. Keluarga besar HIMAJEN FEB UNTAN periode 2022/2023, FORMASI 2022/2023, dan FKMI AL-IQTHISAD periode 2022/2023 yang telah menjadi wadah, tempat untuk bertumbuh, dan belajar, sehingga penulis dapat menjadi pribadi yang lebih baik.
22. Terakhir, teruntuk diriku Sufi Anggraeni yang telah kuat menghadapi segala hal yang terjadi selama hidup, terimakasih telah kuat dan tetap bertahan sejauh ini.

Pontianak, 10 Januari 2025



Sufi Anggraeni

NIM. B10212114

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE DEVELOPMENT IN F&B EMPLOYEES IN INDONESIA

Sufi Anggraeni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRAK

Industri makanan dan minuman, baik secara nasional maupun internasional, telah menjadi faktor penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia dan memberikan kontribusi yang signifikan terhadap PDB dan lapangan kerja. Dengan meningkatnya globalisasi dan preferensi konsumen yang berubah dengan cepat, pemilik bisnis dan entitas yang beroperasi di sektor ini akan menghadapi lebih banyak tantangan. Salah satu tantangan yang dihadapi industri F&B saat ini adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas. Dalam hal ini, Perilaku Kewargaan Organisasi sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Namun, karyawan industri F&B masih memiliki tingkat OCB yang rendah. Dukungan organisasi yang dirasakan diperlukan untuk mengoptimalkan pembentukan perilaku OCB. Selain itu, Employee Engagement dan Employee Development juga dinilai dapat membantu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior. Dalam hal ini, penelitian ini bermaksud untuk menyelidiki bagaimana dukungan organisasi yang dirasakan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional dan memastikan bagaimana keterlibatan dan pengembangan karyawan berfungsi sebagai mediator. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dengan menggunakan Partial Least Squares pada aplikasi Smart PLS versi 4.0 dan metode penelitian Structural Equation Modeling (SEM) PLS. Dengan sampel sebanyak 180 responden, populasi penelitian ini terdiri dari seluruh pekerja F&B di Indonesia. Berdasarkan hasil survei, keterlibatan karyawan memediasi antara dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku kewargaan organisasi. Namun, pengembangan karyawan tidak menunjukkan dampak ini. Hasil penelitian ini memberikan arahan penting bagi para manajer sumber daya manusia di industri makanan dan minuman di Indonesia untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dan dukungan organisasi untuk mendorong perilaku yang konstruktif dan menyenangkan di tempat kerja.

Kata kunci : *Employee Development; Employee Engagement; Organizational Citizenship Behavior; Perceived Organizational Support*

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE DEVELOPMENT IN F&B EMPLOYEES IN INDONESIA

Sufi Anggraeni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Tanjungpura, Pontianak

ABSTRAK

The food and beverage industry, both nationally and internationally, has been an essential factor in Indonesia's economic development and contributes significantly to GDP and employment. With increasing globalization and rapidly changing consumer preferences, business owners and entities operating within this sector will face more challenges. One of the challenges facing the F&B industry today is the effort to increase productivity. In this case, Organizational Citizenship Behavior is essential to increase employee productivity and performance. However, F&B industry employees still have low OCB levels. Perceived organizational support is needed to optimize the formation of OCB behavior. In addition, Employee Engagement and Employee Development are also considered to help improve Organizational Citizenship Behavior. In this instance, the study intends to investigate how perceived organizational support influences organizational citizenship behavior and ascertain how employee engagement and development function as mediators. This study employs a quantitative methodology using the Partial Least Squares in the Smart PLS version 4.0 application and the Structural Equation Modeling (SEM) PLS research method. With a sample of 180 respondents, the study's population consisted of all F&B workers in Indonesia. According to the survey, employee engagement mediates between perceived organizational support and organizational citizenship behavior. However, employee development does not show this impact. These results give human resource managers in Indonesia's F&B industry an important direction on boosting employee engagement and organizational support to promote constructive and pleasant workplace behaviors.

Keywords: *Employee Development; Employee Engagement; Organizational Citizenship Behavior; Perceived Organizational Support*

RINGKASAN KARYA AKHIR

THE EFFECT OF PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR MEDIATED BY EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE DEVELOPMENT IN F&B EMPLOYEES IN INDONESIA

1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini, perkembangan teknologi informasi digital yang pesat berdampak pada industri makanan dan minuman (F&B) (Ulva et al., 2023). Industri makanan dan minuman, baik di tingkat nasional maupun nasional maupun internasional, telah menjadi faktor penting dalam pembangunan ekonomi Indonesia dan berkontribusi secara signifikan terhadap PDB dan penyerapan tenaga kerja (Soesanto et al., 2023). Selain itu, menurut (Muhajir et al., 2024), industri ini merupakan sektor yang paling banyak menyerap tenaga kerja. Dengan meningkatnya globalisasi dan perubahan yang cepat preferensi konsumen yang berubah dengan cepat, pemilik bisnis dan entitas yang beroperasi dalam sektor ini akan menghadapi lebih banyak tantangan (Marthina et al., 2023). Salah satu tantangan yang dihadapi oleh industri F&B saat ini adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas, dimana untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi, diperlukan kinerja yang berfungsi sebagai indikator untuk mencapai tingkat produktivitas tersebut (Budi, 2022).

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh industri mamin saat ini adalah upaya untuk meningkatkan produktivitas, dimana untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam sebuah organisasi diperlukan kinerja yang menjadi indikator untuk mencapai tingkat produktivitas tersebut (Budi, 2022). Perusahaan harus menerapkan kebijakan tempat kerja yang meningkatkan kualitas hidup karyawannya, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan produktivitas perusahaan (Malini et al., 2023). Dalam hal ini, Perilaku Kewargaan Organisasi (OCB) sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan (Ernawan et al., 2023). Semua pekerja harus memiliki "Perilaku Kewarganegaraan," yang berarti melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela, membantu orang lain dalam tim, menciptakan kelompok kerja, menghindari konflik, menunjukkan kepedulian terhadap kepemilikan organisasi, dan menghargai semangat rekan kerja (Eviana et al., 2023). Variabel internal dan eksternal dapat menyebabkan perilaku OCB muncul dan meningkat (Ramadania et al., 2023). Namun, menurut (Meiva Reasoa et al., 2022), karyawan industri F&B masih memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang rendah. Beberapa penyebab rendahnya OCB adalah persepsi karyawan terhadap kebijakan perusahaan, beban kerja, kejenuhan, dan bahkan masalah pribadi. Rendahnya tingkat OCB

dapat merugikan organisasi, seperti menurunkan produktivitas, meningkatkan biaya operasional, dan meningkatkan biaya operasional

Persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan (POS) diperlukan untuk mengoptimalkan pembentukan perilaku OCB (Yovita Narwastu et al.) Karyawan yang percaya bahwa perusahaan mendukung mereka akan lebih cenderung bekerja lebih keras, lebih berdedikasi, dan lebih bersedia untuk membantu rekan kerja mereka (Indryani & Ardana, 2019). Selain itu, Employee Engagement dan Employee Development juga dinilai dapat membantu meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Dwi Harsono et al., 2023). Keterlibatan karyawan mengacu pada tingkat motivasi setiap orang dan bagaimana mereka dapat memanfaatkannya untuk membantu perusahaan (Marumpe et al., 2019). perusahaan (Marumpe et al., 2023). Pengembangan karyawan mengacu pada kemampuan pekerja yang berbeda dari satu satu pekerja dengan pekerja lainnya (Wahdiniawati et al., 2023).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa perceived organizational support tidak berpengaruh terhadap organizational citizen behavior (Yovita Narwastu et al., 2023), perceived organizational support berpengaruh terhadap organizational citizen behavior (Sari et al., 2024), employee engagement tidak berpengaruh terhadap organizational citizen behavior (Syiffa Chaerunisa & Zulvia Khalid, 2024), tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara employee development terhadap organizational citizen behavior (Yovita Narwastu et al., 2023). Dukungan organisasi yang dirasakan tidak mempengaruhi keterlibatan karyawan atau perilaku kewargaan organisasional melalui pengembangan karyawan, menurut Yovita Narwastu dkk. (2023) (Wahyuni, 2019). Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Perceived Organizational Support (POS) pada pekerja F&B di Indonesia. Selain itu, peneliti ingin memastikan bagaimana pengembangan dan keterlibatan karyawan memediasi hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Perceived Organizational Support (POS).

2. Permasalahan

Berdasarkan latar belakang, peneliti merumuskan permasalahan penelitian Merujuk pada latar belakang masalah dalam uraian variabel diatas , peneliti berusaha menjawab beberapa hal yang berkaitan dari judul tersebut. Maka dapat dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1) Apakah terdapat hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?

2) Apakah terdapat hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Engagement (EE)?

3) Apakah terdapat hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Development (ED) ?

4) Apakah terdapat hubungan antara Employee Engagement (EE) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?

5) Apakah terdapat hubungan antara Employee Development (ED) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?

6) Apakah terdapat hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimediasi oleh Employee Engagement (EE) ?

7) Apakah terdapat hubungan antara Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimediasi oleh Employee Development (ED) ?

3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan, diantaranya:

1) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?

2) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Engagement (EE)?

3) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Development (ED) ?

4) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Employee Engagement (EE) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?

5) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Employee Development (ED) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) ?

6) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimediasi oleh Employee Engagement (EE) ?

7) Untuk menguji dan menganalisa pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimediasi oleh Employee Development (ED) ?

4. Metode penelitian

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif. Sebagai bagian dari proses pengumpulan data, semua pekerja F&B di Indonesia yang memenuhi persyaratan sampel diberikan kuesioner. Survei ini menilai OCB, POS, pengembangan karyawan, dan keterlibatan karyawan. Dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5, penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling ,berdasarkan objek penelitian, yaitu karyawan F&B di Indonesia. Berikut kriteria sampel: 1) Mereka yang bekerja di sektor food service (FnB) di

Indonesia, seperti restoran, kafe, restoran cepat saji, bisnis katering, layanan transportasi makanan, dan lain-lain; 2) Harus sudah bekerja setidaknya selama tiga bulan, 3) Mereka juga harus berkewarganegaraan Indonesia, 4) Telah mengikuti setidaknya satu program pelatihan yang diadakan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Karena jumlah populasi tidak diketahui, maka ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Cochran (Soegiyono, 2011). Dengan demikian, sampel penelitian ini terdiri dari 180 responden.

Pada aplikasi Smart PLS versi 4.0, Partial least squares (PLS) dan structural equation modeling (SEM) merupakan dua metode dalam melakukan analisis data. Langkah pertama dalam pengujian data adalah pengujian Outer Model, yang menunjukkan validitas konvergen (lebih dari 0,7) untuk memastikan hubungan antara indikator dengan variabel latennya, validitas diskriminasi, rata-rata variasi yang diekstraksi (lebih dari 0,5), dan validitas komposit (lebih dari 0,7). Kemudian, pengukuran Model Struktural (Dalam model) menguji persyaratan instrumen dengan menggunakan uji validitas untuk mengetahui apakah instrumen penelitian tersebut valid (Riana Dewi et al., 2022). Uji reliabilitas adalah dilakukan untuk mengetahui seberapa berhasil kuesioner dapat digunakan untuk memandu variabel yang dimaksud. Jika jawaban responden terhadap pernyataan tetap konstan, maka data tersebut menunjukkan reliabilitas kuesioner.

5. Hasil Penelitian

1) Diperoleh nilai t hitung untuk variabel Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebesar 3.707 yang menunjukkan nilai lebih besar dari t tabel sebesar 1,96. Selain itu, nilai p 0.000 menunjukkan nilai yang lebih rendah dari 0,05 (ÿ = 0,05). Ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama tentang Perceived Organizational Support (POS) berdampak positif pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2) Diperoleh bahwa variabel Perceived Organizational Support (POS) terhadap Employee Engagement (EE) memiliki dampak positif dan signifikan. Nilai t hitung untuk variabel ini adalah 25,386, yang menunjukkan nilai lebih besar dari t tabel sebesar 1,96, dan nilai p 0.000 menunjukkan nilai yang lebih rendah dari 0,05 (ÿ = 0,05).

3) Diperoleh bahwa variabel Perceived Organizational Support (POS) terhadap pertumbuhan karyawan (ED) memiliki dampak positif dan signifikan. Nilai t hitung untuk variabel ini adalah 31.592, yang menunjukkan nilai lebih besar dari t tabel sebesar 1,96, dan nilai p 0.000 menunjukkan nilai yang lebih rendah dari 0,05 (ÿ = 0,05).

4) Diperoleh bahwa variabel Employee Engagement (EE) terhadap perilaku warga negara Organisasi (OCB) memiliki dampak yang positif dan signifikan. Nilai t hitung untuk variabel ini adalah 2,505, yang menunjukkan nilai yang lebih besar dari nilai t tabel sebesar 1,96, dan nilai p sebesar 0,013 menunjukkan nilai yang lebih rendah dari 0,05 (ÿ =

0,05).

5) Diperoleh Hipotesis kelima menunjukkan bahwa hipotesis pertumbuhan karyawan (ED) terhadap perilaku warga negara (OCB) positif dan tidak signifikan. Nilai t-hitungnya adalah 1,945, yang menunjukkan nilai yang lebih rendah dari t tabel sebesar 1,96, dan nilai p-nya adalah 0,052, yang menunjukkan nilai yang lebih rendah dari 0,05 (ÿ = 0,05).

6) Diperoleh bahwa Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Engagement Employee (EE) memiliki nilai t hitung 2.487, yang menunjukkan nilai perolehan yang lebih besar dari nilai t tabel 1,96. Selain itu, nilai p sebesar 0.013 menunjukkan nilai yang lebih rendah dari 0,05 (ÿ = 0,05).Sehingga dapat disimpulkan bahwa Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Employee Engagement (EE) berpengaruh positif dan signifikan.

7) Diperoleh nilai t-statistic sebesar 1.926 (lebih rendah dari 1,96) dan p-value sebesar 0.052 (lebih tinggi dari 0,05), uji hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa Perceived Organizational Support tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi melalui Pengembangan Karyawan.

6. Kesimpulan dan saran

1) Kesimpulan

Pengaruh Perceived Organizational Support (POS) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dimediasi oleh Engagement dan Perkembangan Karyawan pada Karyawan F&B di Indonesia adalah subjek penelitian ini. Menurut penelitian ini, ada lima hipotesis yang diterima yaitu Hipotesis H1 menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dilihat (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku warga negara Organisasi (OCB), Hipotesis H2 menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dilihat (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan karyawan (EE), Hipotesis H3 menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dilihat (POS) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kemajuan karyawan (ED), H4 Pengaruh Employee Engagement (EE) pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) positif dan signifikan, dan H6: Perceived Organizational Support (POS) berdampak positif dan signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui Employee Engagement (EE). Sebaliknya, dua hipotesis ditolak yaitu H5 Employee Development (ED) berdampak positif tetapi tidak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan H7 Perceived Organizational Support tidak berdampak signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Employee Development.Hasil penelitian ini

mengkonfirmasi temuan penelitian Yovita Narwastu et al. (2023), dan Jehanzeb (2020), yang juga menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara keterlibatan karyawan dan perilaku warga negara organisasi.

2) Saran

Studi ini menemukan bahwa Perceived Organizational Support (POS) memengaruhi perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) secara signifikan, baik secara langsung maupun melalui mediasi Engagement Employee (EE). Hasil ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia, terutama di sektor F&B di Indonesia, harus memprioritaskan peningkatan dukungan organisasi dan keterlibatan karyawan. Dengan meningkatkan POS, perusahaan dapat mendorong keterlibatan karyawan yang lebih tinggi, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan produktivitas dan perilaku kewargaan organisasi yang lebih baik. Temuan ini juga menunjukkan bahwa pengembangan karyawan (ED) tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, kebijakan pengembangan karyawan harus dievaluasi lebih lanjut. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengetahui lebih banyak faktor yang mungkin berpengaruh pada peningkatan OCB, terutama dalam hal pengembangan karyawan. Penelitian ini juga dapat diperluas dengan melihat bagaimana faktor-faktor eksternal, seperti budaya organisasi atau gaya kepemimpinan, memfasilitasi hubungan antara POS, EE, dan OCB. Selain itu, penelitian di bidang lain atau di konteks global dapat memberikan wawasan yang lebih baik. Temuan ini merupakan panduan berharga bagi manajemen sumber daya manusia di sektor F&B di Indonesia untuk lebih memprioritaskan peningkatan dukungan organisasi dan partisipasi karyawan, guna mendorong perilaku positif dan produktif di tempat kerja.

DAFTAR ISI

Halaman

COVER i
PERNYATAAN BEBAS DARI PLAGIAT ii
PERTANGUNGJAWABAN KARYA AKHIR iii
LEMBAR YURIDIS iv
UCAPAN TERIMAKASIH v
ABSTRAK vii
RINGKASAN KARYA AKHIR iix
DAFTAR ISI xv
DAFTAR TABEL xvi
DAFTAR GAMBAR xvii
DAFTAR LAMPIRAN xviii
ISI KARYA AKHIR 112
Introduction 112
Research Method 112
Result and Discussion 113
Discussion 114
Conclusion 118
ACKNOWLEDGEMENTS 118
References 118