

202210160311353
Faruk
Prodi Manajemen

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap
Organizational Citizenship Behavior dengan Beban Kerja
sebagai variabel moderasi
(Studi pada Karyawan CV Johor Jaya)**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Mencapai
Derajat Sarjana Manajemen



OLEH :

FARUK

202210160311353

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2026

LEMBAR PERSETUJUAN

LEMBAR PERSETUJUAN

SKRIPSI

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN BEBAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

(Studi pada karyawan Cv Johor Jaya)

Oleh :

FARUK

202210160311353

Malang, 20 Mei 2026

Telah disetujui oleh :

Pembimbing I



Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si

Pembimbing II



Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Karyawan CV Johor Jaya)

Oleh :

Faruk

202210160311353

Diterima dan disetujui
pada tanggal 20 Juni 2026

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi pada Karyawan CV Johor Jaya)

Yang disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Faruk
NIM : 202210160311353
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 20 Juni 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Universitas Muhammadiyah Malang.

Susunan Tim Penguji:

Pembimbing I : Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si.

Pembimbing II : Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

Penguji I : Dr. Achmad Mohyi, M.M.

Penguji II : Kenny Roz, S.Kom., M.M.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis,

Ketua Program Studi,

M. Sri Wahyudi S, S.E., M.E., Ph.D

Dr. R. Iqbal Robbie, S.E., M.M.

PERNYATAAN ORISINILITAS

PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : Faruk
NIM : 202210160311353
Program Studi : Manajemen
Surel : faruk280802@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan benar-benar hasil karya sendiri, baik sebagian maupun keseluruhan, bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil penjiplakan (*plagiarism*) dari hasil karya orang lain;
2. Karya dan pendapat orang lain yang dijadikan sebagai bahan rujukan (referensi) dalam skripsi ini, secara tertulis dan secara jelas dicantumkan sebagai bahan/sumber acuan dengan menyebutkan nama pengarang dan dicantumkan di daftar pustaka sesuai dengan ketentuan penulisan ilmiah yang berlaku;
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan atau ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan sanksi-sanksi lainnya yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Malang, 07, 07, 2026

Yang Membuat Pernyataan,



(Faruk)

**Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap
Organizational Citizenship Behavior dengan Beban Kerja
sebagai variabel moderasi**

(Studi pada karyawan CV Johor Jaya)

Faruk¹, Nazaruddin Malik², Iqbal Robbie³

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

E-mail: faruk280802@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan beban kerja sebagai variabel moderasi pada karyawan CV Johor Jaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 51 karyawan, yang seluruhnya dijadikan responden menggunakan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Beban kerja juga berpengaruh signifikan terhadap OCB. Selain itu, beban kerja terbukti memoderasi hubungan antara POS dan OCB.

Kata Kunci: *Perceived Organizational Support*, Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behavior*

The influence of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior with Workload as moderating variable

(A Case Study at CV Johor Jaya)

Faruk¹, Nazaruddin Malik², Iqbal Robbie³

Management Department, Universitas Muhammadiyah Malang, Indonesia

Corresponding E-mail: faruk280802@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior with workload as a moderating variable among employees of CV Johor Jaya. This research employs a quantitative approach with an explanatory design. The population consists of 51 employees, all of whom were selected as respondents using a saturated sampling technique. Data were collected through questionnaires using a Likert scale and analyzed using Partial Least Square (PLS) with SmartPLS software. The results indicate that Perceived Organizational Support has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior. Workload also has a significant effect on OCB. Furthermore, workload is proven to moderate the relationship between POS and OCB..

Keywords: *Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior, workload*

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan Rahmat dan hidayah-Nya. Sholawat serta salam senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW. Berkat karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Beban Kerja sebagai variable moderasi (Studi pada Karyawan CV Johor Jaya)”**. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar Sarjana Manajemen di Universitas Muhammadiyah Malang. Penulis menyadari bahwa dalam proses penyusunan skripsi ini masih terdapat berbagai keterbatasan dan kekurangan. Namun, berkat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, keterbatasan tersebut dapat diminimalisir. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. M.S. Wahyudi, S.E., M.E., Ph.D. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M. selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Prof. Dr. Nazaruddin Malik, S.E., M.Si. selaku dosen pembimbing I yang telah bersedia membimbing, dan meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, dan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
5. Dr. R. Iqbal Robbie S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia membimbing, dan meluangkan waktunya untuk memberikan arahan, dan petunjuk yang sangat bermanfaat guna penyusunan skripsi ini.
6. Dr. Fien Zulfikarijah, M.M. selaku dosen wali Manajemen G angkatan 2022, yang bersedia membimbing dan selalu memberi informasi selama masa perkuliahan hingga akhir perkuliahan saat ini

7. Seluruh Bapak/Ibu Dosen Program Studi Manajemen lainnya yang telah memberikan pengetahuan yang sangat bermanfaat selama masa perkuliahan hingga akhir penyusunan skripsi ini.
8. Kepada kedua orang tua saya yaitu bapak tercinta Tuhari dan mak tercinta Romlah, bapak Muhammad dan mak Sirajul, yang selalu memberikan doa, cinta, dukungan, semangat, dan atas rezeki yang selalu diusahakan. Terimakasih karena sudah mengusahakan penulis hingga menempuh sarjana di perguruan tinggi. Kerja keras, harapan, dan dukungannya adalah motivasi terbesar yang membuat penulis mampu bertahan hingga titik ini.
9. Kepada adek saya tercinta Ferly dan Farel yang telah memberi semangat, memberikan doa dan dukungan penuh kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
10. Kepada Tya yang selalu menemani penulis dalam keadaan senang, maupun susah, yang selalu mengusahakan penulis untuk tetap semangat mengerjakan skripsi, dan dukungan selama proses panjang penyusunan skripsi ini sampai akhir.
11. Kepada sahabat dan teman yang selalu menemani dan membantu penulis selama masa perkuliahan, menjadi keluarga kedua diperantauan, dan selalu memberi semangat dalam penulisan skripsi ini.
12. Faruk, diri saya sendiri. Terimakasih sudah berjuang sampai di titik ini, sudah mengusahakan kewajiban, membanggakan kedua orang tua dan keluarga, sudah membuktikan bahwa bisa berduau dan berada diposisi saat ini, terus belajar, memilih untuk terus melangkah meski sempet lelah, bingung dan ingin menyerah
13. Terakhir, untuk seluruh rekan-rekan dan kerabat penulis yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih selalu mendukung dan menguatkan serta mendoakan penulis dalam penyusunan skripsi ini dari awal hingga akhir. Kepada mereka semua, ungkapan terima kasih dan doa tulus yang dapat penulis persembahkan. Penulis sangat menerima kritik dan saran yang membangun untuk penyempurnaan penulisan di kemudian hari. Semoga skripsi yang disusun penulis dapat bermanfaat.

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS.....	v
ABSTRAK.....	vi
<i>ABSTRACT</i>	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR PUSTAKA.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori.....	8
2.1.1 <i>Social Exchange Theory</i>	8
2.1.2 <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	9
2.1.2 Beban Kerja.....	11
2.1.3 <i>Perceived Organizational Support</i>	13
2.2. Penelitian Terdahulu.....	16
2.3 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian.....	19
BAB III METODE PENELITIAN.....	21
3.1 Jenis Penelitian.....	21
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	21
3.3 Populasi dan Sampel.....	22
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	22
3.5 Teknik Pengukuran Variabel.....	23
3.6 Sumber Data.....	24
3.7 Teknik Pengumpulan Data.....	24

3.8 Metode Analisis Data	25
BAB IV Hasil dan Pembahasan	30
4.1 Gambaran Umum dan Karakteristik Responden	30
4.1.1. Profil CV Johor Jaya.....	30
4.1.2 Karakteristik Responden.....	31
4.2 Hasil Penelitian	37
4.2.1 Analisis Jalur	45
4.3 Pembahasan.....	52
BAB V PENUTUP	57
5.1 Kesimpulan.....	57
5.2 Saran.....	58
LAMPIRAN	63



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pra Riset	16
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	165
Tabel 3. 1 Definisi Operasional Variabel	233
Tabel 3. 2 Skala Likert	24
Tabel 3. 3 Rentang Skala	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin	32
Tabel 4.2 Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	33
Tabel 4.3 Karakteristik Responden berdasarkan Jabatan	34
Tabel 4.4 Karakteristik Responden berdasarkan Masa Kerja	35
Tabel 4.5 Karakteristik Responden berdasarkan Usia	36
Tabel 4.6 Distribusi Jawaban Kepemimpinan Transformatif	37
Tabel 4.7 Distribusi Jawaban <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	40
Tabel 4.8 Distribusi Jawaban Kepuasan Kerja	42
Tabel 4.9 <i>Outer Loadings</i>	46
Tabel 4.10 <i>Cross Loadings</i>	47
Tabel 4.11 <i>Cronbach Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i>	48
Tabel 4.12 <i>R Squares</i>	49
Tabel 4.13 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Langsung	50
Tabel 4.14 Hasil Uji Signifikansi Pengaruh Tidak Langsung	51

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Pikir	19
----------------------------------	----



DAFTAR PUSTAKA

1. Soekiman JFXS. THE ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN ORGANIZATIONS. 2023;2023(1):1112–23.
2. Pratiwi AR, Muzakki M. Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan. *J Ilm Manaj dan Bisnis*. 2021;22(1):111–20.
3. Lorena S, Bilawal M. Employee performance under transformational leadership and organizational citizenship behavior : A mediated model. 2022;8(October).
4. Organ D, Podsakoff P, MacKenzie S. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences. SAGE Publications; 2006.
5. As N, Eko B, Sani A. Predicting factors of organizational citizenship behavior in Indonesian nurses. *Heliyon*. 2021;7(December):e08652.
6. Indrawiani TO, Anggraeni AI, Indrayanto A. The influence of perceived organizational support (POS) and psychological capital on organizational citizenship behavior (OCB). *J Akuntansi, Manaj dan Ekon*. 2018;20(1):1–4.
7. Arifiani RS, Sudiro A, Indrawati NK. the Role of Organizational Culture and Job Satisfaction in Mediating the Effect of Transformational Leadership on Organizational Citizenship Behavior. *J Apl Manaj*. 2020;18(3):555–62.
8. Sinnappan LP, Amulraj M. Impact of Rewards and Recognition and Empowerment on Organizational Citizenship Behaviors among Technical Engineers. *Manag Stud Econ Syst*. 2014;1(2).
9. Eisenberger R, Huntington R, Hutchison S, Sowa D. Perceived organizational support. 1986.
10. Azizah K, Rokhman N. Citizenship Behavior dengan Job Satisfaction sebagai Variabel Mediasi pada Pegawai Dinas Koperasi dan UKM DIY. 2021;2(1):69–84.
11. Kristiani W, Martin M, Sugiarto S. The Effect of Organizational Culture and Perceived Organizational Support (POS) Towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) Teacher SDK PENABUR Jakarta. *Int J Educ Vocat Stud*. 2019;1(6):528–32.
12. Sriathi AAA. PENGARUH PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR Putu Didit Pramana Putra 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali , Indonesia Bali merupakan destinasi tujuan wisata yan. 2017;6(9):4800–28.

13. Likardi M, Suryani E, Saufi A. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Effect of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior in University Administrative Staff. 2024;(2002):509–14.
14. Sari CP, Farisi S. POS (Perceived Organizational Support), Organizational Learning Culture (OLC) Terhadap OCB (Organizational Citizenship Behaviour) Melalui Job Satisfaction. J Econ Bussines Account. 2024;7(3):4477–92.
15. Lusiana W, Riyadi S, Sumiati S. The Influence of Transformational Leadership, Workload, and Work Engagement on Emotional Exhaustion and Organizational Citizenship Behavior at PT. Wangta Agung Surabaya. J Soc Res. 2025;4(2):253–65.
16. Hermawan NK, Kirana KC, Wiyono G. Pengaruh beban kerja dan stres kerja pada ocb (organizational citizenship behavior) dengan komitmen organisasional sebagai variabel mediasi. Akuntabel. 2022;19(1):181–8.
17. Suwarni T, Supriadi YN, Jubaedah. Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Mediasi Workplace Spirituality. J LOCUS Penelit Pengabd. 2025;4(5):2186–206.
18. Sutrisno S, Indriasari M. The effect of workload on organizational citizenship behaviour (OCB) with work motivation in Islamic perspective as a mediating variable. Al Tijarah. 2020;6(1):72.
19. Blau PM. Justice in Social Exchange. Sociol Inq. 1964;34(2):193–206.
20. Robbins SP, Judge TA. Organizational Behavior. Pearson Education. New York, NY; 2019.
21. P. Robbins S, A. Judge T. Perilaku Organisasi. Vol. 16, Pearson Education. 2015.
22. Robbins SP, Coulter M. Management. Pearson Education; 2016.
23. Pangabea RK, Junita A, Miraza Z. The Impact of Stress and Workload on Performance Moderated by Work Shift. J Adm Bisnis. 2024;13(1):19–30.
24. Islam T, Khan S ur R, Ahmad UNU, Ahmed I. Exploring the Relationship Between POS, OLC, Job Satisfaction and OCB. Procedia - Soc Behav Sci. 2014;114:164–9.
25. Susanto A. The Role of Servant Leadership, Perceived Organizational Support (POS) on SMEs Performance through Organizational Citizenship Behavior (OCB). J Ind Eng Manag Res. 2023;4(1):138–48.
26. Hamid N, Muhaimin M, Purwantoro A, Muhari MDA, Martial T, Munizu M. Do Workload and Ocb Affect Employee Peformance Moderated By Satisfication? J Law Sustain Dev. 2023;11(4):1–12.

27. Prof. Dr. Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen. CV Alfabeta; 2016. 148 p.
28. Sugiyono. Metode Penelitian Manajemen (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi (Mixed Methods), Penelitian Tindakan (Action Research, dan Penelitian Evaluasi) Pengarang Prof Sugiyono. Bandung: Alfabeta Cv. 2016.
29. Ghozali I, Latan H. Konsep, Teknik Dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro; 2015.
30. Wijaya NA, Yuniawan A. ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan bagian antaran PT . Pos Indonesia Processing Center Semarang). 2017;6:1–15.
31. Febriani R. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT . Pos Indonesia Kota Padang. 2025;
32. Firdaus RY, Wiharno H, Fitriani LK, Studi P, Manajemen M, Pascasarjana S, et al. Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , dan Work-Life Balance terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Organizational Citizenship Behavior. 2024;5(4).
33. Suminar NR, Choerudin A. Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. 2026;5(1):3112–20.



Lembaga Informasi dan Publikasi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Malang
Tanda Terima Cek Plagiasi

Tanggal : 4/5/2026

Kode : 2951042778

Nama : Faruk

NIM : 202210160311353

Prodi : Akuntansi

Judul Penelitian : The influence of Perceived Organizational Support on Organizational Citizenship Behavior with Workload as moderating variable (A Case Study at CV Johor Jaya)

Persentase Plagiasi : 11%

Keterangan : LULUS

Kepala LIP



Rinaldy Achmad Roberth Fathoni, S.AB., M.M

