



Pengaruh Pengembangan Karier dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai ASN di Instansi Publik

Dinda Eka Rahmawati^{1*}, Endang Iryanti², Daisy Marthina Rosyanti³

^{1,2,3} Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur

* E-mail Korespondensi: 21012010058@student.upnjatim.ac.id

Information Article

History Article

Submission: 13-07-2025

Revision: 23-07-2025

Published: 27-02-2026

DOI Article:

10.24905/permana.v18i1.1065

A B S T R A K

Penelitian ini dilakukan untuk memahami sejauh mana peran pengembangan karier serta persepsi terhadap dukungan organisasi dapat memengaruhi sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan DKP. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya. Seluruh ASN yang bekerja di instansi tersebut, sebanyak 383 orang, dijadikan sebagai populasi. Dari jumlah tersebut, dipilih 76 orang sebagai sampel menggunakan metode *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner daring menggunakan platform Google Form. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis menunjukkan bahwa: (1) pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap perilaku OCB; dan (2) persepsi mengenai dukungan dari organisasi juga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap sikap OCB ASN.

Kata Kunci: Pengembangan Karier, *Perceived Organizational Support*, *Organizational Citizenship Behavior*

A B S T R A C T

This research explores the influence of career advancement and perceived organizational support on employees' willingness to engage in extra-role behavior, commonly known as Organizational Citizenship Behavior (OCB). The focus of the study is on civil servants (ASN) working at the East Java Provincial Department of Marine and Fisheries. A quantitative research design was adopted. The study population consisted of all 383 ASN employees within the department. From this population, 76 respondents were selected using a probability sampling technique with a simple random sampling method. Data collection was conducted online through a questionnaire distributed via

Acknowledgment

Google Forms. The responses were then analyzed using the Partial Least Squares (PLS) method. The findings revealed two key points: (1) career development significantly and positively influences employees' tendency to perform beyond their formal job duties, and (2) a strong sense of organizational support also contributes positively and significantly to the demonstration of OCB among civil servants in the department.

Keywords: *Career Development, Perceived Organizational Support, Organizational Citizenship Behavior*

© 2025 Published by Permana. Selection and/or peer-review under responsibility of Permana

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memegang peranan sentral dalam menjalankan dan mengembangkan sebuah organisasi yang memiliki peran besar dalam mencapai tujuan perusahaan (Sella & Riofita, 2024). Perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan tertentu, tetapi juga menginginkan kesadaran individu dalam menjalankan peran mereka di tempat kerja (Agustin et al., 2023). Sebuah organisasi dianggap berhasil jika para karyawan mampu melampaui tugas resmi yang diberikan dan memberikan kontribusi tambahan untuk kemajuan organisasi (Zahra & Siregar, 2023). Tindakan seperti ini disebut sebagai OCB mengacu pada perilaku sukarela di luar tanggung jawab kerja yang tercantum secara resmi, namun berperan penting dalam mendukung produktivitas dan efisiensi organisasi secara keseluruhan (Naipospos et al., 2023).

Untuk mencapai keberhasilan organisasi, sangat krusial bagi perusahaan untuk mendorong praktik perilaku OCB (Arifiani & Putri, 2021). OCB memainkan peran vital dalam mendukung efisiensi serta efektivitas kerja sebuah organisasi, seperti dalam meningkatkan produktivitas antar rekan kerja, membantu kelancaran manajerial, dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya yang ada (Fadly et al., 2021). Salah satu aspek penting dari OCB yang patut diteliti lebih dalam adalah *conscientiousness*, yang mencerminkan sikap tanggung jawab, kerja keras, dan disiplin pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Fenomena yang sering dihubungkan dengan *conscientiousness* adalah isu kehadiran serta disiplin kerja. Melalui observasi langsung, masalah terkait OCB ini tidak hanya terlihat pada sektor swasta, namun juga muncul di sektor publik, contohnya yang terjadi di DKP. Di lembaga ini, terdapat beberapa masalah yang cukup mencolok berkaitan dengan kehadiran ASN. Pegawai yang memiliki

tingkat *conscientiousness* tinggi cenderung menunjukkan komitmen besar terhadap pekerjaannya, hadir tepat waktu, serta memiliki dedikasi yang kuat terhadap organisasi. Di sisi lain, rendahnya *conscientiousness* sering kali berkorelasi dengan meningkatnya tingkat tidakhadiran serta kurangnya tanggung jawab dalam melaksanakan tugas (Pratiko, 2025).

Data kehadiran pegawai ASN sepanjang tahun 2024 menunjukkan adanya kenaikan yang signifikan pada angka ketidakhadiran, terutama menjelang akhir tahun. Di bulan Januari, tercatat 15 pegawai tidak hadir tanpa alasan yang jelas (3,9%), sementara pada bulan Desember, angka tersebut meningkat tajam menjadi 42 orang (11%). Selain itu, terdapat tingkat keterlambatan yang cukup tinggi, terutama di bulan Maret dan November, dengan masing-masing mencatat 51 dan 60 pegawai yang datang tidak tepat waktu. Temuan ini menandakan adanya penurunan disiplin dan kurangnya perhatian pada kehadiran di periode-periode tertentu. Situasi ini memiliki potensi untuk mengganggu kelancaran dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

Salah satu alasan yang diduga menyebabkan rendahnya tingkat OCB adalah ketidakpuasan dalam pengembangan karier yang dirasakan oleh para pegawai. Ketika seseorang merasakan bahwa organisasi menawarkan kesempatan untuk promosi atau peningkatan karier, mereka cenderung merasa lebih senang dengan pekerjaan mereka dan memiliki tingkat kesetiaan yang lebih besar terhadap organisasi (Hikmah et al., 2024). Dalam karya yang ditulis oleh (Amavisca & Sukarno, 2023) juga dijelaskan bahwa pengembangan karier yang dikelola dengan baik dapat memberikan hasil positif bagi kinerja karyawan di dalam suatu organisasi. Berdasarkan informasi mengenai pelaksanaan pelatihan ASN dari tahun 2023 sampai 2025, hanya sejumlah kecil pegawai yang mendapatkan peluang untuk berpartisipasi dalam kegiatan seperti pelatihan, seminar, atau webinar. Sebagai contoh, pada tahun 2023 hanya 10 ASN yang mengikuti pelatihan, dan pada tahun 2024 serta 2025, jumlah tersebut menurun menjadi 8 dan 5 orang secara berturut-turut. Ketidakmerataan ini menunjukkan adanya masalah dalam distribusi akses informasi dan kesempatan pengembangan karier di lingkup ASN.

Kondisi ini bertentangan dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 mengenai Pegawai Negeri Sipil, yang menekankan pentingnya adopsi prinsip meritokrasi dan keterbukaan dalam pengelolaan karier ASN (Effendy et al., 2024). Ketimpangan dalam akses informasi, kurangnya keterbukaan, dan tidak adanya sistem rotasi atau kesempatan yang merata secara adil dapat menyebabkan adanya kesenjangan dalam kemam-

puan antarpegawai, mengurangi motivasi kerja, dan menghalangi terciptanya ASN yang profesional serta mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh sebab itu, perancangan pengembangan karier yang baik menjadi sangat penting untuk diperbaiki guna mendorong peningkatan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di dalam instansi pemerintah, termasuk di DKP.

Selain pertumbuhan karier, aspek lain yang juga berkontribusi dalam memfasilitasi perilaku OCB adalah Persepsi Dukungan Organisasi (POS). Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberi dukungan terhadap tugas yang mereka laksanakan, hal ini dapat memupuk keterikatan mereka kepada institusi, yang pada gilirannya memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi tambahan secara sukarela (Ramdani et al., 2023). Namun, di DKP, masih terdapat banyak ASN yang menganggap dukungan organisasi tidak memadai, terutama dalam hal peningkatan kapasitas. Pelatihan hanya diselenggarakan satu kali dalam setahun, dengan waktu yang sangat terbatas, yaitu hanya dua hari. Selain itu, anggaran yang terbatas mengakibatkan tidak semua pegawai yang membutuhkan dapat mengikuti program pengembangan kompetensi. Situasi ini bertentangan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 mengenai Aparatur Sipil Negara, yang mengharuskan setiap PNS menjalani pelatihan minimal 20 jam pelajaran setiap tahunnya. Di sisi lain, untuk PPPK, ketentuan jam pelatihan disesuaikan dengan masa kontrak dan kebutuhan peningkatan kompetensi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Keadaan ini menciptakan pandangan negatif bahwa organisasi tidak cukup memperhatikan perkembangan diri pegawai. Kekurangan dukungan ini tidak hanya menghambat pengembangan keterampilan tetapi berisiko mengurangi motivasi dan komitmen dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan fenomena dan celah penelitian yang ada, studi ini berupaya untuk meneliti dan menyelami lebih dalam mengenai pentingnya OCB dalam sektor pemerintahan. Mengingat, pengamatan saya sebagai peneliti menunjukkan bahwa terdapat gap antara harapan pegawai terhadap dukungan organisasi dan penerapan kebijakan pengembangan pegawai di lapangan. Padahal, dalam konteks organisasi sektor publik seperti DKP Jatim, keberadaan OCB sangat penting untuk menjaga efektivitas pelayanan publik serta menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, inovatif, dengan tujuan utama melayani masyarakat. Maka dari itu, penelitian ini menitikberatkan pada dua variabel utama yang diyakini berperan penting dalam mendorong perilaku OCB, yaitu pengembangan karier dan dukungan organisasi yang dirasakan.

OCB merupakan tindakan spontan yang dilakukan di lingkungan kerja di luar kewajiban yang tercantum secara resmi, *serta*. secara sukarela oleh seseorang dalam lingkungan kerja, di luar tugas resmi dan sistem penghargaan yang telah ditetapkan. namun memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan organisasi (Rudini, 2024). Penulis memaknai OCB sebagai bentuk kesadaran dan tanggung jawab personal terhadap kemajuan organisasi, yang diwujudkan melalui perilaku sukarela yang lahir dari rasa tulus, apresiasi, dan dukungan yang dirasakan dari pihak organisasi. Dalam penelitian ini, OCB diukur menggunakan lima indikator sebagaimana dikemukakan oleh (Marchyta & Lomban, 2024) yaitu altruisme, kesadaran, semangat sportif, sopan santun, dan rasa kebangsaan.

Pengembangan karier merupakan suatu upaya yang dirancang secara sistematis oleh organisasi maupun individu untuk meningkatkan kemampuan, keterampilan, serta potensi karyawan agar dapat memenuhi tuntutan posisi yang diemban dan mendukung pertumbuhan karier dalam jangka panjang (Rantauwati et al., 2022). Penulis mendeskripsikan pengembangan karier sebagai proses yang berlangsung secara terus-menerus, tidak hanya digerakkan oleh organisasi, tetapi juga muncul dari kesadaran individu untuk terus membangun diri sendiri, meluaskan pengetahuan, dan siap menghadapi berbagai tantangan yang muncul. Dalam penelitian ini, pengembangan karier dievaluasi menggunakan enam indikator sebagaimana dijelaskan oleh (Yusuf Iis et al., 2022), yakni pilihan karier, peluang pekerjaan, dukungan karier, peningkatan karier, kemauan pemimpin untuk mempromosikan, dan perhatian pemimpin.

Dukungan organisasi yang dipersepsikan, mengacu pada pandangan seseorang tentang sejauh mana organisasi menghargai kinerja, usaha, dan kontribusi individu tersebut, memberikan bantuan, serta memperhatikan kesejahteraannya. Persepsi ini berpengaruh terhadap keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi (Amaradipta et al., 2022). Penulis menyimpulkan bahwa POS mencerminkan tingkat diperhatikan oleh organisasi baik dari sisi emosional maupun profesional, yang pada akhirnya Ketika individu dalam organisasi merasa dilibatkan, mendapat apresiasi, serta berdampak pada motivasi, loyalitas, dan komitmen mereka terhadap institusi. Dalam penelitian ini, persepsi dukungan organisasi diukur berdasarkan empat indikator yang dikemukakan oleh (Sumardjo & Supriadi, 2023), yakni : *employee welfare, superior support, rewards, dan working conditions*.

METODE PENELITIAN

Studi ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data utama dilakukan melalui survei daring yg disebarakan melalui platform Google Form. Target populasi pada riset ini melibatkan semua Aparatur Sipil Negara (ASN) yg berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS), menggunakan total keseluruhan sebesar 324 orang. berukuran sampel ditentukan dengan menggunakan formula Slovin menggunakan tingkat toleransi kesalahan sebanyak 10%, sebagai akibatnya didapatkan 76 responden. Teknik sampling yg diterapkan artinya probability sampling dengan jenis teknik simple random sampling digunakan, yang memberikan peluang yang setara bagi setiap anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Dalam pengolahan data, penelitian ini menerapkan metode Partial Least Squares (PLS).

Hipotesis

H1: Terdapat dugaan bahwa pengembangan karier memberikan pengaruh positif terhadap perilaku OCB.

H2: Terdapat dugaan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi berpengaruh secara positif terhadap perilaku OCB.

HASIL

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Uji *Convergent Validity*

Tabel 1. Outer Loading

<u>Variabel</u>	<u>Item</u>	<u>Nilai</u>	<u>Deskripsi</u>
<u>Pengembangan Karier (X1)</u>	X1.1	0.748	Valid
	X1.2	0.889	Valid
	X1.3	0.871	Valid
	X1.4	0.802	Valid
	X1.5	0.794	Valid
	X1.6	0.720	Valid
<u>Perceived Organizational Support (X2)</u>	X2.1	0.819	Valid
	X2.2	0.918	Valid
	X2.3	0.769	Valid
	X2.4	0.790	Valid
<u>Organizational Citizenship Behavior (Y)</u>	Y1	0.847	Valid
	Y2	0.815	Valid
	Y3	0.851	Valid
	Y4	0.841	Valid
	Y5	0.903	Valid

Sumber : Data Dianalisis Oleh Peneliti, (2025)

Berdasarkan telaah yang dilakukan pada hasil analisis outer loading seperti yang tersaji di Tabel 1, terlihat bahwa seluruh indikator dari masing-masing variabel memperlihatkan nilai

di atas 0,70 Hasil tersebut menunjukkan bahwa masing-masing indikator telah lolos uji validitas konvergen sesuai dengan kriteria yang berlaku dan mampu mewakili konstruk yang diukur secara cukup baik.

Uji *Discriminant Validity*

Rata-rata Varians Terekstraksi (AVE) digunakan sebagai cara untuk menilai apakah suatu model pengukuran memiliki validitas konvergen yang baik. Nilai AVE ini menunjukkan proporsi varians pada indikator yang dapat diterangkan oleh konstruk yang diukur. Suatu konstruk dapat dikatakan valid secara konvergen apabila nilai AVE yang diperoleh minimal 0,50. Artinya, konstruk tersebut mampu menjelaskan lebih dari separuh variasi yang ada pada indikator-indikator pembentuknya.

Tabel 2. *Average Variance Extracted (AVE)*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Organizational Citizenship Behaviour	0.726
Pengembangan Karier	0.650
Perceived Organizational Support	0.682

Sumber : Data Dianalisis Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil evaluasi AVE yang disajikan pada Tabel 2, tampak bahwa seluruh konstruk yang diteliti meliputi *Organizational Citizenship Behavior*, Pengembangan Karier, dan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki nilai AVE di atas 0,50 menunjukkan bahwa ketiga konstruk tersebut telah memenuhi kriteria validitas konvergen., sehingga dapat disimpulkan bahwa ketiganya legitimate secara konvergen.

Uji *Reliability*

Tujuan dari pengujian reliabilitas adalah menilai tingkat konsistensi suatu instrumen dalam memberikan hasil. Suatu alat ukur dianggap reliabel apabila mampu menghasilkan data yang relatif sama ketika digunakan berkali-kali pada orang atau kondisi yang setara (Sugiyono, 2019).

Tabel 3. *Cronbach's Alpha dan Composite Reliability*

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability
Pengembangan Karier	0.892	0.917
Perceived Organizational Support	0.842	0.895
Organizational Citizenship Behavior	0.905	0.930

Sumber : Data dianalisis oleh peneliti, (2025)

Melalui telaah tentang tingkat konsistensi yang tersaji pada Tabel 3, terlihat bahwa semua variabel yang diteliti yakni Pengembangan Karier, Persepsi Dukungan Organisasi, dan

Organizational Citizenship Behavior memperoleh skor *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* di atas angka 0,7. Temuan ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memenuhi standar reliabilitas, sehingga tergolong stabil dalam mengukur konsep yang ingin diungkap.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Uji *R-Square*

Guna mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui uji determinasi (R^2) atau analisis varian, yang dilihat dari nilai *R-square*. Semakin tinggi nilai *R-square*, maka semakin baik kemampuan sampel dalam menjelaskan hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian tersebut.

Tabel 4. *R-Square*

Variabel	<i>R Square</i>	<i>R Square Adjusted</i>
Organizational Citizenship Behaviour	0.599	0.588

Sumber : Data dianalisis oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 4, terlihat bahwa nilai *R-Square* pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan 0,599. angka ini mengindikasikan bahwa kurang lebih 59,9% asal perubahan pada OCB bisa dijelaskan sang Pengembangan Karier dan Persepsi Dukungan Organisasi. sementara itu, terdapat kurang lebih 40,1% variasi yg dipengaruhi oleh faktor lain pada luar penelitian ini. menggunakan nilai tersebut, bisa dikatakan bahwa model ini mempunyai kemampuan yang relatif baik dan relevan pada mengungkapkan imbas ke 2 variabel independen terhadap OCB karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Jawa Timur.

Uji *F-Square*

F-Square dimanfaatkan untuk mengukur tingkat pengaruh variabel laten independen terhadap variasi yang terjadi pada variabel laten dependen. Ghozali dan Latan (2015) menyatakan bahwa nilai *F-Square* sebesar 0,35 mengindikasikan dampak yang kuat, angka sekitar 0,15 menunjukkan pengaruh yang moderat, dan nilai mendekati 0,02 menandakan pengaruh yang lemah antara kedua kelompok variabel itu.

Tabel 5. *F-Square*

Variabel	Organizational Citizenship Behaviour
Pengembangan Karier	0.423
Perceived Organizational Support	0.171

Sumber : Data dianalisis oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan Tabel 5, terlihat bahwa nilai *F-Square* buat Pengembangan Karier adalah 0,423. angka ini mengindikasikan adanya dampak signifikan dari upaya pengembangan karier terhadap munculnya perilaku OCB. Sementara itu, Persepsi Dukungan Organisasi mencatatkan nilai *F-Square* sebesar 0,171, menandakan bahwa pengaruhnya terhadap OCB tergolong sedang.

Uji Estimate For Path Coefficient

Analisis mengenai akibat langsung dilakukan bertujuan mengevaluasi kekuatan pengaruh langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat. nilai sampel yang ada menggambarkan seberapa kuat dan ke mana arah hubungan antar variabel tersebut. Jika nilainya positif, ini menandakan bahwa kedua variabel bergerak ke arah yang sama. Sebaliknya, nilai negatif menunjukkan bahwa hubungannya berlawanan arah. Lewat analisis ini, kita bisa mengerti seberapa besar sumbangan langsung variabel independen pada variabel dependen dalam riset yang dilakukan.

Tabel 6. Path Coefficient (Bootstrapping)

	Original Sample	T- Statistics	P- Values
Pengembangan Karier-> Organizational Citizenship Behaviour	0.523	6.793	0.000
Perceived Organizational Support -> Organizational Citizenship Behaviour	0.332	3.235	0.001

Sumber : Data dianalisis oleh peneliti, (2025)

Berdasarkan hasil analisis koefisien jalur yang tertera di Tabel 6, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat kaitan yang erat dan positif antara variabel independen, yaitu Pengembangan Karier serta Persepsi Dukungan Organisasi, dengan variabel dependen, yakni Perilaku OCB. Kedua variabel ini memiliki nilai p-value yang memvalidasi betapa krusialnya keterkaitan tersebut.

Uji Hipotesis

Kontribusi Pengembangan Karier Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Hal ini ditunjukkan sang nilai koefisien jalur sebanyak 0,523, yang membagikan bahwa Pengembangan Karier berkontribusi positif terhadap sikap OCB. Nilai p-value sebesar 0,000 yg berada di bawah batas signifikansi 0,05 menandakan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Selain itu, nilai t-statistik yg mencapai 6,793 jauh melampaui ambang batas minimum 1,96, yang semakin memperkuat signifikansi pengaruh tadi. menggunakan istilah lain, semakin

baik persepsi pegawai terhadap pengembangan karier yang diberikan, maka meningkat pula kesamaan mereka buat membagikan perilaku OCB.

Kontribusi *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Analisis menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur sebanyak 0,332 mencerminkan adanya dampak positif antara *Perceived Organizational Support* serta *Organizational Citizenship Behavior*. Nilai p-value sebesar 0,001 yang berada di bawah ambang batas 0,05 menandakan bahwa efek ini signifikan. Selain itu, nilai t-statistic sebesar 3,235 yg melebihi nilai kritis 1,96 juga memperkuat bukti bahwa dampak tadi signifikan secara statistik. dengan kata lain, meningkat persepsi karyawan terhadap dukungan yang diberikan sang organisasi, semakin besar jua kesamaan mereka untuk menampilkan sikap positif yang melebihi tanggung jawab formal mereka.

Pembahasan

Pengaruh Pengembangan Karier Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Dampak pengujian hipotesis membagikan bahwa pengembangan karier mempunyai dampak signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di pegawai Dinas Kelautan serta Perikanan Provinsi Jawa Timur. menggunakan nilai probabilitas 0.000 ($p < 0.05$) dan koefisien regresi positif, hipotesis ini diterima, menandakan bahwa acara pengembangan karier yang lebih baik berkorelasi dengan peningkatan OCB.

Dalam penelitian ini, kemajuan dalam karier dikaji berdasarkan sejauh mana institusi mendukung dalam merancang karier, memberikan pelatihan, dan menawarkan kesempatan untuk promosi. Sebagian besar responden melaporkan bahwa mereka memiliki akses kepada jalur karier yang terarah dan menerima dukungan dari institusi, yang pada akhirnya memperkuat rasa keterikatan dan dedikasi mereka terhadap organisasi. Dari berbagai faktor, kesempatan karier menjadi aspek yang paling mencolok, terlihat dari adanya peluang promosi yang tersedia, keterbukaan dalam pengumuman posisi yang bisa diakses oleh seluruh pegawai, serta pelatihan yang mendukung kemajuan karier. Persepsi mengenai keadilan dalam akses terhadap kesempatan tersebut juga berkontribusi terhadap sikap positif terhadap pekerjaan dan institusi, yang tercermin dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil ini juga didukung oleh penelitian Kurniawati (2023) yang menunjukkan bahwa perkembangan karier memberikan dampak positif dan signifikan terhadap OCB, baik secara

langsung maupun melalui komitmen terhadap organisasi, serta oleh Novella dan Syamsir (2023) yang menemukan dampak positif parsial dan signifikan terhadap OCB di ASN. Selain itu, Sahroni et al. (2022) dalam kajian di PDAM Tirta Deli juga mengonfirmasi bahwa pengembangan karier secara langsung mempengaruhi OCB, bahkan dengan peran mediatory dari kepuasan kerja. Secara keseluruhan, bisa disimpulkan bahwa perkembangan karier merupakan elemen kunci dalam meningkatkan OCB, dengan adanya program pelatihan, bimbingan teknis, dan peluang untuk mengasah kompetensi secara merata sebagai pendorong utama perilaku sukarela di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Pengaruh *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan telaah pengujian hipotesis, *Perceived Organizational Support* (POS) terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di pegawai Dinas Kelautan serta Perikanan Provinsi Jawa Timur, dengan nilai probabilitas 0.001 ($p < 0.05$) dan koefisien regresi positif.

Dalam studi ini, dukungan dari pimpinan muncul sebagai elemen yang paling berpengaruh dalam cara pandang terhadap dukungan dari institusi. Hal ini terbukti melalui pelatihan yang langsung, keterlibatan staf dalam proses penilaian kinerja, serta fleksibilitas dalam pembagian tugas. Tersedianya saluran untuk menyampaikan harapan dan keluhan juga mencerminkan perhatian dari struktur organisasi terhadap kesejahteraan pegawai, yang menciptakan suasana kerja yang lebih terbuka dan melibatkan. Ketika pegawai merasakan bahwa suara dan kebutuhan mereka diakui oleh atasan, mereka cenderung merasa lebih bertanggung jawab terhadap organisasi dan termotivasi untuk menunjukkan kontribusi sukarela melalui perilaku OCB.

Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Saefudin (2023), Restanti (2024), serta Malinda dan Safitri (2023), yang semuanya menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dan perilaku kewargaan organisasi. Dari sudut pandang manajemen sumber daya manusia, hasil tersebut menekankan bahwa lembaga pemerintah perlu secara proaktif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, seperti memberikan penghargaan untuk prestasi, menyediakan fasilitas yang sesuai, memperhatikan kesejahteraan karyawan, serta menjaga komunikasi yang jujur dan terbuka. Ketika karyawan merasakan dukungan dari organisasi dengan cara yang positif, hal

itu akan mendorong munculnya perilaku kewargaan organisasi yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan efektivitas dan kinerja keseluruhan institusi.

SIMPULAN

Sesuai hasil riset, dapat disimpulkan bahwa Pengembangan Karier serta Persepsi Dukungan Organisasi memiliki akibat positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di pegawai ASN pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Temuan ini memberikan bahwa semakin baik pengelolaan karier serta meningkat pemahaman pegawai terhadap dukungan yang diberikan oleh organisasi, maka kecenderungan buat menampilkan sikap OCB seperti disiplin, kepedulian terhadap rekan, serta partisipasi aktif pada kegiatan organisasi pula akan meningkat. Oleh karena itu, disarankan bagi organisasi untuk meningkatkan aspek pengembangan karier dengan memastikan distribusi akses yang adil terhadap pelatihan, seminar, serta menerapkan sistem promosi yang transparan dan berbasis kinerja. Di sisi lain, persepsi dukungan organisasi bisa diperbaiki melalui perhatian yang lebih kuat terhadap kesejahteraan karyawan, pemberian penghargaan yang signifikan, serta menciptakan suasana kerja yang mendukung. Strategi-strategi tersebut diyakini mampu mengoptimalkan dan mempertahankan perilaku OCB, yang pada akhirnya akan memberikan dampak positif pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, T., Wardhani, R. K., & Kusumawardani, M. R. (2023). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda Pasar Joyoboyo Kota Kediri. *Musytari: Neraca Manajemen, Akuntansi, dan Ekonomi*, 1(3), 1–13.
- Amaradipta, O. G., Winarsunu, T., & Pertiwi, R. E. (2022). Hubungan persepsi dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. *Cognicia*, 10(2), 132–140. <https://doi.org/10.22219/cognicia.v10i2.22472>
- Amavisca, A., & Sukarno, G. (2023). Analisis Pengembangan Karir, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Dreams Tour & Travel. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(1), 9. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.877>
- Arifiani, R. S., & Putri, V. P. (2021). Pengaruh Work Family Conflict Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Magisma: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 71–81. <https://doi.org/10.35829/magisma.v9i1.138>
- Effendy, M. A., Sukarman, H., Budiaman, H., Perdana, M. P., & Rahayu, L. P. (2024). Meningkatkan Kinerja ASN Melalui Sistem Merit Dihubungkan dengan Penerapan UU No. 20 Tahun 2023 tentang ASN. *Jurnal Ilmiah Galuh Justisi*, 12(1), 116–127.

- Fadly, F., Ansori, M., & Aldhalia, D. (2021). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Banjarmasin Utara. *Jurnal Publisitas*, 7(2), 80–86. <https://doi.org/10.37858/publisitas.v7i2.49>
- Hikmah, N., Sjahrudin, H., Rusni, R., Manajemen, P. S., Tinggi, S., Ekonomi, I., & Bongaya, M. (2024). *Pengaruh Employee Communication Dan Career*. 17(2), 1352–1364.
- I. Pratiko. (2025). Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen Model Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Dengan Conscientiousness dan Civic Virtue Sebagai variabel Intervening. *Balance: Jurnal Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 89–107. <https://jurnal.risetilmiah.ac.id/index.php/JAM/article/view/660>
- Marchyta, N. K., & Lomban, A. A. (2024). Pengaruh Leader Member Exchange Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: Peran Mediasi Work Engagement. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, May, 1033. <https://doi.org/10.24843/eeb.2024.v13.i05.p18>
- Naipospos, N. Y., Surya, I., & Sariyanto, S. (2023). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Universitas Amir Hamzah. *Jurnal Audit dan Perpajakan (JAP)*, 2(1), 84–93. <https://doi.org/10.47709/jap.v2i1.2027>
- Ramdani, R., Ernawan, Y., & Amrulloh, D. A. G. (2023). Servant Leadership Dan Perceived Organizational Support (Pos) Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Karyawan Bagian Produksi. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 4(2), 46–55. <https://doi.org/10.15575/jim.v4i2.25942>
- Rantauwati, E. A., Zulkifli Zulkifli, & Putriana, L. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Digital, Pengembangan Karier Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 2(2), 38–49. <https://doi.org/10.55606/jurima.v2i2.252>
- Rudini, A. (2024). *PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOTAWARINGIN TIMUR*. 4(2), 1235–1254.
- Selti Sella, & Hendra Riofita. (2024). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Mencapai Tujuan Strategis Perusahaan. *Pajak dan Manajemen Keuangan*, 1(5), 75–82. <https://doi.org/10.61132/pajamkeu.v1i5.680>
- Sumardjo, M., & Supriadi, Y. N. (2023). Perceived Organizational Commitment Mediates the Effect of Perceived Organizational Support and Organizational Culture on *Organizational Citizenship Behavior*. *Quality - Access to Success*, 24(192), 376–384. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.192.45>
- Yusuf Iis, E., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Nur Ilham, R., & Sinta, I. (2022). M. Imran Malik. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227–236.
- Zahra, D., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan



Pengolahan Pabrik Teh PTPN IV Bah Butong). *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan manajemen Indonesia*, 2(01), 1–15. <https://doi.org/10.58471/jeami.v2i01.94>