

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN
ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN DI DINAS KETAHANAN
PANGAN KABUPATEN BENGKULU UTARA**



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

MUSTIKA ZULFA BERLIANI

NPM : 2261201106

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

2026

**PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN
ORGANIZATION SUPPORT TERHADAP
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
PADA KARYAWAN DI DINAS KETAHANAN
PANGAN KABUPATEN BENGKULU UTARA**



SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan Memproleh Gelar Sarjana
Menejemen Pada Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen
Universitas Muhammadiyah Bengkulu**

Oleh :

MUSTIKA ZULFA BERLIANI

NPM : 2261201106

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

2026

PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN
***ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP**
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**
PADA KARYAWAN DI DINAS KETAHANAN
PANGAN KABUPATEN BENGKULU UTARA



SKRIPSI

Diajukan Oleh :

MUSTIKA ZULFA BERLIANI

NPM : 2261201106

Disetujui Oleh :

Pembimbing

Dr. Sri Ekowati, SE.,MM

NIDN : 0211107001

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



Furqonti Ranindiah, S.E.,M.M

NIDN / 0208047301

PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI
PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN
***ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP**
***ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)**
PADA KARYAWAN DI DINAS KETAHANAN
PANGAN KABUPATEN BENGKULU UTARA

Dipertahankan Didepan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Bengkulu

Guna Memproleh Gelar Sarjana Manajemen

Hari : Kamis

Tanggal : 5 Maret 2026

SKRIPSI

Oleh :

MUSTIKA ZULFA BERLIANI

NPM : 2261201106

DEWAN PENGUJI

1 Drs. Taufik Bustami, MM

Ketua

(.....)

2 Andi Azhar, S.IP., M.BA., Ph.D

Anggota

(.....)

3 Dr. Sri Ekowati, SE., MM

Anggota

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis



Furqonti Ranidiah, S.E., M.M

NIDN : 0208047301



SERTIFIKASI

Saya **Mustika Zulfa Berliani** bertanda tangan dibawah ini, bahwa skripsi yang saya ajukan adalah hasil kerja sendiri atas bimbingan dosen pembimbing. Karya ini belum pernah disampaikan untuk mendapat gelar sarjana pada program studi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis atau program studi lainnya. Karena karya ilmiah ini milik saya, maka segala sesuatu yang berhubungan dengan karya ilmiah ini menjadi tanggung jawab saya.

Bengkulu, 5 Maret 2026



Mustika Zulfa Berliani

NPM. 2261201106

MOTTO

*“ semua jatuh bangunmu hal yang biasa, angan dan pertanyaan
Waktu yang menjawabnya, berikan tenggat waktu bersedihlah secukupnya,
rayakan perasaan mu sebagai manusia ”*

Mata Air ~ Hindia

*“ Maaf atas perjalanan yang tidak sempurna. Namun, percayalah untukmu kujual
dunia. ”*

Nina ~ Feast

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat beserta salam tap lupa selalu tucurahkan kepada nabi Muhammad SAW. Dengan penuh rasa syukur dan bahagia penulis bisa sampai pada titik ini, bukan hal yang mudah, namun berkat do'a dan dukungan dari orang-orang baik disekitar saya akhirnya penulis berhasil menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang-orang yang selalu mensupport penulis :

❖ Teruntuk orang tua saya tercinta Bapak Endi Juandi dan Mama Caswati adalah dua nama yang tak pernah absen dalam setiap hela napas perjuanganku. Mereka adalah matahari dan bulan dalam hidupku, yang tak pernah lelah menyinari jalan meski kadang tak terlihat. Bapak, lelaki pertama yang mengajarkanku tentang arti tanggung jawab, tentang cinta yang diwujudkan dalam kerja keras, dan tentang pengorbanan yang tak pernah ditagih balas. Dari keringat yang diam-diam mengalir setiap hari, Bapak menjadi tameng segala kekurangan, memastikan hidupku cukup, bahkan ketika dirinya sendiri kadang harus menahan. Mama, perempuan yang menjadi sumber segala doa dalam sunyi. Sujud-sujud panjangnya yang tak pernah putus adalah benteng terkuat dalam hidupku. Dalam diam, kau menenun kasih, merenda sabar, dan menyelimuti hatiku dengan cinta yang tak terbatas. Mama rumah terindah tempatku berpulang, pelukanmu adalah semesta yang tak pernah membuatku merasa sendiri. Sebagai anak, aku tak pernah merasakan kekurangan bukan karena dunia ini lunak, tapi karena Bapak dan Mama selalu berjuang mengeraskan diri agar aku tetap merasa cukup. Tak pernah

ada kata "tidak" atas segala kebahagiaanku, keperluanku, bahkan keinginanku. Segalanya diusahakan, segalanya diberikan, dengan cinta, dengan doa, dengan harapan bahwa aku bisa tumbuh dan melangkah lebih jauh dari kalian. Izinkan aku memohon: teruslah doakan setiap langkahku, kuatkan aku dengan restu dan dukungan yang tak pernah lekang. Kelak, biarkan aku berjuang membahagiakan Bapak dan Mama, meski kutahu, semua jasa dan cinta itu tak akan pernah bisa kutebus bahkan oleh seluruh umurku sekalipun. Semoga Allah membalas segala lelah dan cinta kalian, dengan kesehatan yang berkepanjangan, rezeki yang tak putus, dan kebahagiaan yang tak terbatas.

❖ Untuk Adik-adikku yang senantiasa menjadi alas langkah dan atap doa, terima kasih telah menjadi bagian dari setiap detik perjuanganku. Untuk Zean Gampil Rizkina, keberhasilan ini kutanam bukan hanya untuk diriku, tapi juga agar kelak kau punya pijakan yang kuat, contoh yang nyata, dan arah yang tak keliru saat dunia mulai membingungkan. Untuk Adelia Hasna Kamila si kecil yang tawa jenaknya mampu meredakan lelah, kamu cahaya kecil yang selalu membawa semangat baru untuk teteh.

❖ Kepada Bunda Dr. Sri Ekowati SE.,MM selaku Dosen Pembimbing yang bukan hanya membimbing secara akademik, tetapi juga menjadi pengarah, penyemangat, dan motivator yang luar biasa. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas waktu, kesabaran, dan perhatian yang Bunda berikan selama proses penulisan skripsi ini. Tanpa bimbingan dan dukungan Bunda yang tulus, mungkin skripsi ini belum bisa selesai. Setiap nasihat dan motivasi dari Bunda selalu menjadi penyemangat saat penulis merasa lelah. Terima kasih telah mempermudah setiap

proses, selalu membuka pintu konsultasi dengan lapang, dan memahami setiap kesulitan yang penulis hadapi. Bunda bukan hanya membimbing dengan ilmu, tetapi juga dengan hati. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, keberkahan, serta balasan terbaik untuk setiap kebaikan yang Bunda berikan.

❖ Kepada NPM **2161201239** yang tak bisa kusebut namanya, namun kehadirannya terekam jelas di setiap langkah perjalanan skripsi ini. Ia adalah rumah yang tak pernah menutup pintu, bahkan ketika dirinya sendiri tengah lelah menempuh jalannya. Bersamanya, setiap tumpukan draf dan revisi terasa lebih ringan, setiap keruwetan ide menjadi lebih sederhana.

❖ Untuk Febri Sukmawati, sahabat seperjalanan yang sejak awal menjadi ruang aman dalam tiap bab kehidupan. Terima kasih telah hadir sebagai kekuatan yang tenang tapi nyata, menguatkan saat dunia terasa berat, menghibur saat tawa mulai pudar, dan menenangkan kala logika tak mampu meredam rasa. Bersama kalian, hari-hari tak pernah benar-benar sepi. Kalian adalah wujud paling hangat dari arti "pulang" yang tak selalu berupa tempat. Meski langkah kita kelak akan berpecah, semoga jarak tak mengaburkan jalinan yang telah kita anyam. Doa kita semoga tetap saling bersahutan, dan impian kalian tercapai satu per satu. Kelak, bila waktu mempertemukan, mari duduk bersama lagi, bukan untuk mengulang, tapi merayakan; tentang perjuangan, mimpi yang tercapai, dan cerita baru yang menanti ditulis

❖ Sahabat terbaik saya semasa kuliah, Rahayu Junianti, Dani Aprian dan Melani Fitria Ningsih terimakasih telah menjadi sahabat baik penulis selama masa perkuliahan ini, terimakasih telah menjadi pendengar yang baik untuk peneliti dan

terimakasih dukungan serta segala bantuan selama peneliti menyelesaikan masa study ini.

❖ Dan untuk diriku sendiri Mustika Zulfa Berliani, terima kasih telah memilih bertahan ketika menyerah tampak lebih mudah. Terima kasih telah berjalan sejauh ini, meski tak selalu tahu ke mana arah angin membawa, kau tetap melangkah dengan kepala tegak. Kini, saat langkah kecil itu perlahan menjadi jejak yang berarti, peluklah dirimu dengan bangga. Sebab kau layak merayakan ini. Bukan karena sempurna, tetapi karena terus mencoba, meski dunia tak selalu ramah.

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabbarakatuh.

Alhamdulillah robbil'alamin, puji dan syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada karyawan Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara”. Proposal ini merupakan pengantar salah satu syarat dalam menyelesaikan studi untuk memperoleh gelar sarjana manajemen pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Dalam penulisan skripsi ini penulis telah banyak mendapat bantuan, dukungan dan dorongan dari berbagai pihak, dan menyadari tanpa bantuan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak dapat tersusun. Oleh karena itu, peneliti ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. Susiyanto, M.Si selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
2. Ibu Furqonti Ranidiah, S.E.,M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
3. Ibu Ade Tiara Yulinda, SE.MM selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Bengkulu.
4. Ibu Dr. Sri Ekowati, SE.,MM selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan petunjuk dalam menyelesaikan skripsi ini.

5. Orang tua, serta pihak keluarga yang memberikan dukungan moral maupun materi kepada penulis.
6. Seluruh pihak yang telah berperan dalam penyelesaian skripsi ini, meskipun tidak dapat disebutkan satu per satu.

Dengan penuh kesadaran penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan penelitian ini. Demikian skripsi ini dibuat semoga dapat bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum, Warahmatullahi. Wabarakatuh.

Bengkulu, 5 Maret 2026

Mustika Zulfa Berliani
2261201106

ABSTRAK

PENGARUH *KNOWLEDGE SHARING* DAN *ORGANIZATION SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN DI DINAS KETAHANAN PANGAN KABUPATEN BENGKULU UTARA

Oleh :
Mustika Zufa Berliani¹
Sri Ekowati²

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Knowledge Sharing* Dan *Organization Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan Di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Jenis penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif, populasi penelitian ini adalah karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara sebagai objek penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi dan Kuesioner (Angket). Sedangkan teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis secara inferensial menggunakan SPSS dan analisis Koefisien Determinasi (R²).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan rutin kegiatan berbagi pengetahuan antar karyawan, maka semakin tinggi pula perilaku kerja sukarela yang ditunjukkan dalam mendukung tugas dan tujuan organisasi. *Organization Support* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang berarti bahwa semakin besar dukungan organisasi yang dirasakan karyawan, baik dalam bentuk perhatian, penghargaan, maupun fasilitas kerja, maka semakin meningkat pula perilaku OCB karyawan. Secara simultan, *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kegiatan berbagi pengetahuan yang optimal dan dukungan organisasi yang konsisten mampu meningkatkan perilaku kerja ekstra-peran karyawan, sehingga mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif serta pencapaian tujuan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara secara efektif dan berkelanjutan.

Kata Kunci : *knowledge sharing, organization support, organizational citizenship behavior*

ABSTRACT

THE EFFECT OF KNOWLEDGE SHARING AND ORGANIZATIONAL SUPPORT ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AMONG EMPLOYEES AT THE FOOD SECURITY AGENCY OF NORTH BENGKULU REGENCY

By:

Mustika Zufa Berliani¹

Sri Ekowati²

This study aims to find out the effect of knowledge sharing and organizational support on organizational citizenship behavior (OCB) among employees at the Food Security Agency of North Bengkulu Regency. This research uses a quantitative research design. The population of this study consists of employees of the Food Security Agency of North Bengkulu Regency as the research object. The data collection techniques used were observation and questionnaires. Meanwhile, the data analysis techniques included descriptive analysis, inferential analysis using SPSS, and coefficient of determination (R^2) analysis.

The results of the study indicate that knowledge sharing has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB) among employees of the Food Security Agency of North Bengkulu Regency. This indicates that the better and more frequent the knowledge-sharing activities among employees, the higher the voluntary work behavior demonstrated in supporting organizational tasks and goals. Organizational support also has a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB), meaning that the greater the organizational support perceived by employees, whether in the form of attention, appreciation, or work facilities, the higher the employees' OCB. Simultaneously, knowledge sharing and organizational support have a positive and significant effect on organizational citizenship behavior (OCB). This shows that the optimal implementation of knowledge-sharing activities and consistent organizational support can enhance employees' extra-role behavior, thereby supporting the creation of a conducive work environment and the effective and sustainable achievement of the goals of the Food Security Agency of North Bengkulu Regency.

Keywords: *knowledge sharing, organizational support, organizational citizenship behavior*

DAFTAR ISI

SKRIPSI	i
PENGAJUAN	ii
PERSETUJUAN SKRIPSI	iii
PENGESAHAN PENGUJI SKRIPSI	iv
SERTIFIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	xi
ABSTRAK	xiii
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	12
1.3 Rumusan Masalah.....	13
1.4 Batasan Masalah	13
1.5 Tujuan Penelitian	14
1.6 Manfaat Penelitian	14

BAB II STUDI PUSTAKA

2.1 Deskripsi Konseptual.....	16
2.1.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	16
2.1.2 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	19
2.1.3 <i>Knowledge sharing</i>	22
2.1.4 Indikator <i>Knowledge sharing</i>	24
2.1.5 <i>Organization Support</i>	27
2.1.6 Indikator <i>Organization Support</i>	29
2.1.7 Pengaruh <i>Knowledge sharing</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	33
2.1.8 Pengaruh <i>Organization Support</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	35
2.2 Hasil Penelitian Yang Relevan	36
2.3 Kerangka Konseptual.....	38
2.4 Definisi Operasional Dan Skala Pengukuran	39
2.5 Hipotesis.....	42

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Tempat Dan Waktu Penelitian	43
3.2 Jenis Penelitian	43
3.3 Populasi Dan Sampel	44
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	45
3.4.1 Observasi	45
3.4.2 Kuesioner (Angket)	46
3.5 Teknik Analisis Data	46
3.5.1 Analisis Deskriptif.....	46
3.5.2 Analisis Secara Inferensial Menggunakan Spss	48

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil	59
4.1.1 Sejarah Dinas Ketahanan Pangan	59
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Ketahanan Pangan	61
4.1.3 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan	62
4.1.4 Deskripsi Responden	63
4.1.5 Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	67
4.1.6 Uji Asumsi Klasik	76
4.1.7 Analisis Regresi Linear Berganda	81
4.1.8 Uji Koefisien Determinasi (R ²)	83
4.1.9 Hasil Uji Hipotesis	84
4.2 Pembahasan	87
4.2.1 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> (X1) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	89
4.2.2 Pengaruh <i>Organization Support</i> (X2) Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	91
4.2.3 Pengaruh <i>Knowledge Sharing</i> (X1) Dan <i>Organization Support (X2)</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) (Y)	94

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan.....	95
5.2 Saran.....	96

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hasil Penelitian Yang Relevan	36
Tabel 2.2 Definisi Operasional	40
Tabel 3.1 Skala Likert	46
Tabel 3.2 Tanggapan Responden	48
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas	50
Tabel 3.4 Hasil Uji Reliabilitas	52
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	64
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan usia	65
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Terhadap Pendidikan Terakhir	66
Tabel 4.4 Tanggapan Responden Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB).....	68
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Terhadap <i>Knowledge Sharing</i>	71
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Terhadap <i>Organization Support</i>	74
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas	79
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinearitas	80
Tabel 4.9 Hasil Uji Analisis Linear Berganda	82
Tabel 4.10 Hasil pengujian koefisien determinasi	83
Tabel 4.11 Hasil Uji Parsial (Uji t)	85
Tabel 4.12 Hasil Uji F	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	39
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	62
Gambar 4.2 Grafik Histogram Normalitas.....	76
Gambar 4.3 Hasil Uji P-Plot Normalitas.....	77
Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas.....	81

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Penelitian
2. Tabulasi Data Variabel Penelitian
3. Tanggapan Responden
4. Hasil Uji Validitas
5. Hasil Uji Reliabilitas
6. Hasil Uji Normalitas
7. Hasil Uji Multikolinearitas
8. Hasil Uji Heteroskedastisitas
9. Hasil Uji Hipotesis
10. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
11. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)
12. Tabel Hasil Uji Validitas
13. Hasil Uji Reliabilitas
14. R Tabel
15. F Tabel
16. T Tabel

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi, strategi pengembangan karyawan menjadi perhatian utama dalam pengelolaan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi unsur penting yang mencerminkan sejauh mana karyawan mampu memberikan kontribusi lebih dari sekadar tugas formal mereka, sehingga berdampak langsung pada efektivitas kinerja organisasi. Karyawan merupakan elemen kunci bagi keberlanjutan dan kesuksesan organisasi, karena kemampuan mereka untuk menunjukkan perilaku sukarela, membantu rekan kerja, serta menjaga lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penentu tercapainya tujuan bersama. Mereka memainkan peran krusial dalam mendukung kemajuan organisasi dan menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan kerja yang semakin dinamis. Oleh karena itu, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki kemauan untuk berkontribusi secara proaktif dan berkelanjutan demi mewujudkan tujuan perusahaan secara efektif.

Dalam upaya mengembangkan karyawan, pimpinan perlu memberikan hak-hak karyawan, meningkatkan kualitas pendidikan, serta memahami karakteristik dan kebutuhan individu. Individu yang memiliki keterampilan interpersonal akan mampu bekerja sama secara efektif dalam tim. Keterampilan interpersonal tersebut mencerminkan kemampuan individu untuk peduli terhadap rekan kerja dan berkontribusi melebihi ekspektasi organisasi. Perilaku seperti inilah yang

mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), di mana karyawan secara sukarela menunjukkan tindakan positif yang melampaui tugas formalnya untuk mendukung keberhasilan organisasi.

Dalam situasi ini, individu yang memiliki komitmen tinggi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cenderung lebih mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan dan memberikan kontribusi yang bermakna bagi kemajuan organisasi. Oleh karena itu, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya berperan sebagai bentuk perilaku sukarela yang mendukung tugas formal, tetapi juga sebagai strategi penting dalam membangun tenaga kerja yang kompetitif dan berdaya saing di tengah arus globalisasi. Organisasi modern tidak lagi dapat bertumpu pada sistem kerja konvensional yang bersifat statis dan birokratis. Sebaliknya, mereka harus mampu bertransformasi menuju model kerja yang lebih dinamis, *kolaboratif*, dan *inovatif* dengan memaksimalkan perilaku positif karyawan yang melampaui tuntutan pekerjaan. Digitalisasi dan otomatisasi telah mengubah cara kerja tradisional menjadi lebih efisien dan berbasis teknologi, sementara orientasi terhadap inovasi mendorong setiap individu untuk berpartisipasi aktif, membantu rekan kerja, serta menciptakan suasana kerja yang *supportif*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berfungsi sebagai pondasi yang memungkinkan karyawan menunjukkan kepedulian, inisiatif, dan tanggung jawab ekstra dalam menghadapi perubahan sistem kerja. Dengan adanya budaya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang kuat, organisasi akan lebih siap menghadapi disrupsi teknologi, mampu

mempertahankan daya saing, dan terus berkembang menuju keberlanjutan di era digital yang penuh tantangan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang ditunjukkan individu secara sadar dan sukarela untuk mendukung efektivitas organisasi, meskipun tindakan tersebut tidak tercantum dalam deskripsi tugas formal. Perilaku ini mencerminkan kontribusi ekstra yang melampaui kewajiban dasar, seperti membantu rekan kerja, menjaga lingkungan kerja tetap kondusif, menunjukkan inisiatif, serta mendukung kelancaran proses organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak hanya muncul dari aturan formal, tetapi berkembang melalui kesadaran pribadi, nilai-nilai kerja, dan komitmen individu terhadap organisasi. Melalui OCB, tercipta budaya kerja yang *kolaboratif* dan berorientasi pada kemajuan bersama, di mana karyawan memiliki dorongan internal untuk memberikan kontribusi maksimal bagi keberhasilan organisasi tanpa harus bergantung pada instruksi langsung dari atasan.

Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan adalah adanya *Knowledge Sharing* atau berbagi pengetahuan di lingkungan kerja. *Knowledge Sharing* merupakan proses pertukaran informasi, pengalaman, ide, dan keterampilan antar karyawan yang bertujuan memperluas wawasan serta meningkatkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugasnya. Melalui proses berbagi pengetahuan yang aktif, karyawan terdorong untuk saling membantu, memberikan dukungan, serta menunjukkan perilaku sukarela yang melampaui tuntutan pekerjaan. Kondisi ini pada akhirnya memperkuat praktik

Organizational Citizenship Behavior (OCB), karena karyawan menjadi lebih proaktif, peduli terhadap rekan kerja, dan berkontribusi positif terhadap efektivitas organisasi (Cabrera & Cabrera, 2002). Melalui kegiatan berbagi pengetahuan, karyawan memiliki kesempatan untuk belajar dari pengalaman rekan kerja, memperbaiki kekurangan, serta menemukan solusi inovatif terhadap permasalahan yang dihadapi. Dalam konteks organisasi pemerintahan, *Knowledge Sharing* menjadi elemen penting yang mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena proses ini meningkatkan kesediaan aparatur untuk saling membantu, bekerja sama, dan berkontribusi secara sukarela demi kelancaran tugas-tugas organisasi. Berbagi pengetahuan memungkinkan aparatur lebih siap menghadapi perubahan kebijakan, dinamika organisasi, dan tuntutan pelayanan publik yang semakin kompleks, sehingga perilaku ekstra-rol seperti membantu rekan kerja, memberikan informasi tambahan, dan menjaga lingkungan kerja tetap kondusif dapat berkembang secara optimal.

Organization Support merupakan sejauh mana karyawan meyakini bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka, peduli terhadap kesejahteraan, serta memberikan kesempatan untuk berkembang (Eisenberger *et al.*, 1986). Dukungan organisasi yang kuat mampu menumbuhkan rasa aman, meningkatkan motivasi, dan memperkuat komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa dihargai dan didukung, mereka cenderung menunjukkan loyalitas, keterlibatan, serta dorongan yang tinggi untuk terus belajar dan berinovasi dalam konteks ini, *organization Support* berperan penting dalam mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena dukungan yang

diberikan organisasi baik melalui pelatihan, penghargaan, maupun lingkungan kerja yang kolaboratif dapat memperkuat kesediaan individu untuk menunjukkan perilaku sukarela yang melampaui tugas formalnya. Dukungan yang diberikan organisasi menciptakan rasa dihargai, aman, dan termotivasi, sehingga karyawan terdorong untuk membantu rekan kerja, menjaga kualitas lingkungan kerja, serta berkontribusi pada efektivitas organisasi. Selain itu, dukungan organisasi juga menjadi landasan penting bagi terlaksananya proses *Knowledge Sharing* yang efektif. Tanpa adanya dukungan tersebut, kegiatan berbagi pengetahuan dan kolaborasi cenderung terhambat, sehingga perilaku positif karyawan dalam mendukung kelancaran tugas dan produktivitas tidak dapat berkembang secara optimal.

Fenomena yang kerap ditemukan pada berbagai organisasi sektor publik menunjukkan bahwa penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum sepenuhnya optimal. Padahal, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, karena melalui perilaku sukarela yang melampaui tugas formal, karyawan dapat mendukung kelancaran pekerjaan, memperkuat kerja sama, serta menyesuaikan diri dengan tuntutan organisasi yang terus berubah. Maka dari itu, *Knowledge Sharing* menjadi salah satu sarana strategis yang dapat memperkuat praktik OCB, karena melalui proses berbagi pengetahuan dan pengalaman, karyawan terdorong untuk saling membantu, belajar bersama, dan membangun kolaborasi yang berkelanjutan. Selain itu, *Organization Support* juga berperan besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi berkembangnya *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB), tidak hanya melalui penyediaan pelatihan teknis, tetapi juga dengan memperhatikan aspek psikologis dan motivasional yang mendorong karyawan untuk menunjukkan perilaku positif secara konsisten.

Meskipun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pada praktiknya masih terdapat sejumlah kendala yang menghambat penerapannya secara optimal. Beberapa karyawan mungkin belum sepenuhnya merasakan dukungan organisasi yang memadai, sehingga menurunkan motivasi dan kesediaan untuk menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung kelancaran tugas di luar deskripsi pekerjaan formal. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, mengingat keberhasilan kinerja sangat bergantung pada kualitas serta kontribusi individu di dalamnya. Dalam konteks instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam melaksanakan tugas dan fungsi pelayanan publik, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi kebutuhan mendasar. Pelayanan yang optimal menuntut aparatur yang tidak hanya kompeten, tetapi juga memiliki integritas, dedikasi, kepedulian terhadap rekan kerja, serta kemauan untuk berkontribusi lebih demi efektifnya proses pelayanan. Namun, berdasarkan fenomena yang diamati, penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di beberapa instansi masih belum menunjukkan perkembangan yang maksimal karena berbagai keterbatasan yang dihadapi.

Sebaliknya, apabila suatu instansi mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan, hal tersebut akan mendorong peningkatan motivasi, kinerja, dan

komitmen terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif menjadi fondasi penting dalam membentuk perilaku dan sikap karyawan yang berorientasi pada kontribusi sukarela demi kelancaran dan efektivitas pekerjaan organisasi. Dalam konteks ini, penerapan *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* berperan sebagai faktor utama dalam memperkuat praktik OCB. Kegiatan *Knowledge Sharing* yang efektif tidak hanya mempercepat proses pembelajaran organisasi, tetapi juga *ekstra-rol* mempersempit kesenjangan informasi antar karyawan dan menumbuhkan budaya kerja *kolaboratif* yang mendukung perilaku. Sementara itu, *Organization Support* yang kuat mampu menciptakan rasa aman, meningkatkan motivasi intrinsik, serta mendorong karyawan untuk secara sukarela menunjukkan tindakan positif yang membantu rekan kerja maupun organisasi secara keseluruhan.

Sejalan dengan pendapat (Rhoades & Eisenberger, 2002) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi yang kuat memperkuat keyakinan karyawan bahwa setiap upaya dan kontribusi mereka akan diapresiasi oleh manajemen, kondisi tersebut juga berperan penting dalam mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketika individu merasakan perhatian dan penghargaan dari lingkungan kerjanya, muncul dorongan internal untuk menunjukkan perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi. Rasa percaya diri tersebut membuat karyawan lebih bersemangat mengikuti berbagai kegiatan yang mendukung kelancaran pekerjaan, membantu rekan kerja, dan menjaga suasana kerja tetap positif. Mereka juga cenderung aktif mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas, mencari solusi, serta meningkatkan kualitas kerja

tanpa harus menunggu instruksi atasan. Selain itu, dukungan yang konsisten memberi keberanian bagi karyawan untuk mencoba pendekatan baru dalam menjalankan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang *supportif* pun menciptakan iklim positif yang berdampak pada meningkatnya produktivitas. Secara keseluruhan, dukungan organisasi berperan penting dalam membentuk dan memperkuat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berkelanjutan.

Organization Support yang kuat juga menciptakan rasa aman psikologis bagi karyawan, sehingga mereka tidak ragu untuk mencoba hal baru, berinisiatif, dan berinovasi dalam menjalankan tugasnya. Organisasi yang mendorong budaya pembelajaran berkelanjutan umumnya lebih mampu menghadapi perubahan dan mempertahankan daya saing di tengah ketidakpastian global. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bukan sekadar perilaku tambahan, tetapi menjadi bagian dari strategi organisasi untuk memperkuat efektivitas tenaga kerja melalui kontribusi sukarela yang mendukung kelancaran operasional. Ketika karyawan merasa didukung dan dihargai, mereka cenderung menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti membantu rekan kerja, memberikan ide perbaikan, menjaga suasana kerja positif, dan berpartisipasi aktif dalam berbagai kegiatan organisasi. Dengan meningkatnya perilaku positif tersebut, organisasi dapat memperkuat efektivitas kerja, memperbaiki sistem pelayanan, serta membangun reputasi yang lebih profesional.

Namun demikian, hasil pengamatan di Dinas Ketahanan Pangan Bengkulu Utara menunjukkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di

lingkungan kerja tersebut masih belum sepenuhnya optimal. Sebagai instansi yang memiliki peran strategis dalam menjaga ketahanan pangan dan mendukung kesejahteraan masyarakat, dinas ini memerlukan aparatur yang profesional, adaptif, serta memiliki komitmen tinggi terhadap kualitas pelayanan publik. Perubahan lingkungan kerja yang dinamis dan percepatan digitalisasi menuntut aparatur pemerintah untuk bersikap lebih *inovatif, kolaboratif*, dan menunjukkan perilaku sukarela yang mendukung kelancaran tugas organisasi. Berdasarkan hasil observasi, masih terdapat sejumlah tantangan dalam mengoptimalkan kegiatan kolaborasi, koordinasi lintas bidang, dan partisipasi aktif karyawan dalam membantu rekan kerja, sehingga diperlukan upaya untuk memperkuat budaya kerja yang berorientasi pada kerja sama, dukungan antarpegawai, dan inovasi secara berkelanjutan.

Dalam lingkup organisasi publik seperti Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara, perilaku kewargaan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menjadi salah satu aspek penting yang menentukan kualitas kinerja pegawai. OCB tidak hanya berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi formal, tetapi juga mencakup kontribusi sukarela yang diberikan pegawai untuk mendukung efektivitas organisasi, seperti membantu rekan kerja, menjaga etika kerja, menunjukkan loyalitas, dan berupaya melebihi standar yang ditetapkan. Di era digital saat ini, organisasi pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga menunjukkan komitmen, empati, dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap lingkungan kerjanya.

Sebagai contoh, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kementerian PANRB) telah mengembangkan berbagai program pembinaan perilaku kerja aparatur yang menekankan budaya kolaboratif, kepedulian antarpegawai, serta dorongan agar ASN berkontribusi melebihi tugas formal. Melalui penguatan nilai berakhlak dan pemanfaatan pembelajaran internal berbasis digital, kementerian ini mendorong pegawai untuk terus belajar, berkolaborasi, dan meningkatkan kualitas interaksi kerja secara berkelanjutan. Upaya ini memperkuat karakter organisasi dan mendorong munculnya perilaku positif yang sejalan dengan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti *conscientiousness*, *altruism*, dan *civic virtue*, yang tampak dari kemampuan pegawai beradaptasi dengan transformasi digital serta kemauan berperan aktif dalam mendukung perubahan organisasi.

Oleh karena itu, keberhasilan suatu instansi tidak hanya ditentukan oleh kebijakan, regulasi, atau struktur birokrasi yang berlaku, tetapi juga oleh kualitas perilaku sukarela pegawai dalam mendukung tujuan lembaga. Karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi akan menunjukkan dedikasi lebih, membantu menciptakan suasana kerja yang harmonis, serta turut berkontribusi dalam peningkatan pelayanan publik. Dengan demikian, penguatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi bagian penting dalam pembinaan sumber daya manusia pemerintah agar mampu menjawab tantangan modernisasi birokrasi dan dinamika kerja era digital.

Penelitian ini memiliki keunikan dibandingkan penelitian sebelumnya karena secara khusus mengkaji hubungan antara *Knowledge Sharing*,

Organization Support, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks instansi pemerintah daerah yang memiliki fungsi strategis di bidang ketahanan pangan. Sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak berfokus pada sektor pendidikan, perusahaan swasta, sehingga kajian tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada level dinas daerah masih tergolong terbatas. Melalui penelitian ini, keterkaitan antara budaya berbagi pengetahuan, dukungan organisasi, dan perilaku sukarela karyawan yang melampaui tugas formalnya dianalisis secara lebih mendalam, khususnya dalam menghadapi tuntutan transformasi digital dan perubahan lingkungan kerja sektor publik. Pendekatan tersebut memungkinkan penelitian ini menghasilkan temuan yang lebih kontekstual dan relevan dengan kondisi aktual di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara, sehingga dapat memberikan kontribusi nyata dalam penyusunan strategi pengembangan SDM yang berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan publik. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* memiliki peran penting dalam mendorong terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), di mana karyawan yang terbiasa berbagi pengetahuan dan merasa didukung oleh organisasinya akan menunjukkan perilaku positif seperti membantu rekan kerja, menjaga ketertiban, berpartisipasi aktif dalam proses perubahan, serta memberikan kontribusi melebihi uraian tugas mereka, sehingga mampu memperkuat efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* berperan dalam meningkatkan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Fokus utamanya adalah mengukur sejauh mana proses berbagi pengetahuan serta dukungan organisasi mampu mendorong aparatur untuk menunjukkan perilaku positif yang di luar uraian tugas yang menjadi kewajibannya, seperti membantu rekan kerja, menjaga ketertiban, menunjukkan inisiatif, serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasi. Selain itu, penelitian ini juga memberikan gambaran empiris mengenai faktor-faktor internal organisasi yang dapat mempengaruhi motivasi, rasa tanggung jawab, dan komitmen pegawai dalam memberikan kontribusi sukarela demi peningkatan kualitas pelayanan publik. Berdasarkan landasan tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka permasalahan yang dapat diidentifikasi adalah sebagai berikut:

1. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara masih belum mencapai kondisi optimal, terlihat dari Minimnya partisipasi sukarela, inisiatif, serta dukungan antarpegawai dalam menyelesaikan tugas organisasi.
2. Kegiatan *Knowledge Sharing* dilingkungan instansi belum berjalan secara efektif, sehingga pertukaran pengetahuan, pengalaman, dan informasi antar

pegawai belum mampu mendukung pembentukan perilaku kerja ekstra- peran secara menyeluruh.

3. Dukungan organisasi (*Organization Support*) yang dirasakan karyawan masih belum merata, baik dalam bentuk penghargaan, perhatian terhadap kesejahteraan, maupun fasilitas pengembangan, sehingga memengaruhi motivasi pegawai untuk menunjukkan perilaku OCB secara konsisten.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Knowledge Sharing* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara?
2. Apakah *Organization Support* berpengaruh signifikan terhadap OCB pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara?
3. Apakah *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* secara simultan berpengaruh terhadap OCB pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara?

1.4 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan luasnya cakupan permasalahan serta keterbatasan waktu dan kemampuan peneliti, maka penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organization Support terhadap* (OCB) pada karyawan di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara. Fokus penelitian hanya diarahkan pada karyawan yang bekerja di lingkungan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara sebagai objek yang dianalisis.

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan pemaparan diatas maka tujuan penelitian ini dibagi menjadi 2 yaitu tujuan umum dan tujuan khusus :

1.5.1 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara, serta memahami sejauh mana kedua faktor tersebut mampu mendorong munculnya perilaku kerja sukarela yang mendukung efektivitas dan kinerja organisasi.

1.5.2 Tujuan Khusus

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui *pengaruh Knowledge Sharing* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara.
2. Mengetahui *pengaruh Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara.
3. Mengetahui *pengaruh Knowledge Sharing* dan *Organization Support* secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Bengkulu Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat diantaranya:

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis untuk dapat mengimplementasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan baik secara teori maupun praktik terutama dalam bidang Human Resource Management atau Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Bagi Instansi yang diteliti

Melalui penelitian ini, diharapkan Dinas Ketahanan Pangan dapat memanfaatkan hasil yang diperoleh sebagai bahan masukan yang konstruktif, khususnya terkait penerapan *Knowledge Sharing* dan *Organization Support* dalam upaya meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Temuan penelitian ini diharapkan mampu membantu instansi dalam merumuskan strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, memperkuat budaya kerja kolaboratif, serta mendorong terciptanya perilaku positif karyawan yang mendukung peningkatan kinerja organisasi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya yang memiliki minat pada topik penelitian serupa. Hasil, metode, serta temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan dasar untuk pengembangan kajian yang lebih mendalam, baik dengan menambahkan variabel lain, menggunakan metode penelitian yang berbeda, maupun memperluas objek dan lokasi penelitian. Dengan demikian, penelitian selanjutnya diharapkan mampu memberikan kontribusi yang lebih komprehensif dalam memperkaya khazanah ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.