

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA YANG
DIMEDIASI OLEH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)
STUDI PADA PENDAMPING DESA KABUPATEN WAKATOBI**

Anas Sutрино

Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

Email: anassutrino97@gmail.com

Nurwati

Uinversitas Halu Oleo, Kendari

La Ode Bahana Adam

Universitas Halu Oleo, Kendari

Abstract

This study aims to examine and explain the effect of organizational commitment on performance mediated by the Organizational Citizenship Behavior (OCB) study in the Village Facilitator of Wakatobi Regency. The approach of this study is a survey with an explanatory research design. Data collection is done using survey methods through questionnaires and interviews. The population of this study was 43 people of the Wakatobi Regency village companion. Because the population in this study is relatively small, all the populations in the study were made as respondents. The analytical equipment used is Partial Least Square (PLS). The results showed that organizational commitment had a positive and significant effect on performance, a positive and not significant effect on OCB; OCB has a negative and not significant effect on performance; OCB cannot mediate between organizational commitment and the performance of village facilitators.

Keywords: *Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior (OCB), and Performance*

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi sangat berarti, karena merupakan penggerak semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi bisnis maupun organisasi publik adalah suatu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan. Struktur organisasi mempunyai fungsi yang mencakup penetapan tugas-tugas apa yang harus dilakukan orang-orang dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja dari suatu organisasi. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan merupakan wujud dari keberhasilan manajemen dalam menjalankan organisasi perusahaan.

Myer dan Allen (Soekidjan, 2009) menjelaskan bahwa ada beberapa aspek yang membentuk komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. *Affective commitment* berkaitan dengan keinginan secara emosional terkait dengan organisasi, identifikasi serta keterlibatan berdasarkan nilai-nilai yang sama.

Menurut Robbins (2001) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi, keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasi yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Asriningati (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi di bandingkan kepentingannya sendiri. Komitmen sebagai prediktor kinerja seseorang merupakan prediktor yang lebih baik dan bersifat global, dan bertahan dalam organisasi sebagai suatu keseluruhan dari pada kepuasan kerja semata.

Penelitian terdahulu hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai didukung oleh hasil penelitian Mario Franco (2017), Kristanty Nadapdap (2017), Kaplan Metin (2018), Nanny, Fauziah, Wahda (2017) dan VH Maulani (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain penelitian ini menarik untuk dikaji lebih lanjut karena masih terdapat perbedaan. Menurut hasil penelitian Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan Penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, komitmen organisasi yang dibangun oleh komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif belum mampu meningkatkan kinerja karyawan secara maksimal.

Kehidupan kelompok dalam organisasi tentu merupakan kegiatan yang memerlukan adanya kesadaran dari setiap individu. Hal ini menuntut pada setiap anggota untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efisien. Kesadaran setiap individu membantu pekerjaan rekan kerja di luar tanggung jawab pekerja tersebut merupakan salah satu sikap yang menjadikan organisasi lebih solid dan lebih maju. Perilaku yang dilakukan oleh seorang pegawai yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi menurut Robbins (2008) dalam Putri dan Utami

(2017) disebut sebagai *Organisational Citizenship behavior*.

Lebih lanjut, Aldag dan Resckhe (1997) dalam Titisari (2014:3) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku, meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, dan patuh terhadap aturan-aturan serta prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku tersebut akan memberikan nilai tambah bagi pegawai dan merupakan suatu bentuk perilaku yang positif.

Sebuah organisasi akan menuntut pegawainya untuk berperilaku tidak hanya terbatas pada perilaku yang menjadi tugas jabatannya, tetapi juga perilaku di luar tugas jabatan yang dilakukan secara suka rela. Pernyataan tersebut didukung oleh pendapat yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2017: 19) mengatakan bahwa organisasi menginginkan dan membutuhkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam deskripsi pekerjaan. Perilaku ekstra peran atau *organizational citizenship behavior* (OCB) menjadi salah satu isu strategis global dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) saat ini. Muhdar (2015:1) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekeranya.

OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang dihayati. Sifat dari OCB adalah pragmatis sehingga dapat diaplikasikan pada manajemen organisasi, khususnya yang berkaitan dengan sumber daya manusia. Organ dalam Titisari (2014:13) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Perilaku sukarela tersebut disebut *Extra-Role behaviour* yang dalam artikel ini disebut *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perilaku OCB tidak terdapat pada job description

karyawan tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan keefektifan dan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan. Artinya, seseorang yang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2001).

Penelitian yang dilakukan oleh Eeman Basu, dkk (2017), Adya Hermawati, dkk (2017) Desy Khoirun Nisa, dkk (2018) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disisi lain penelitian yang dilakukan oleh Jung, dan Sun (2008) membuktikan pengaruh tidak signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan.

Di Indonesia saat ini ada wacana yang menarik mengenai paradigma dan kebijakan pembangunan, yakni dari pembangunan ke pemberdayaan. Tepatnya pembangunan desa terpadu yang membuat wacana pemberdayaan menjadi hal yang menarik. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa telah mengatur bahwa pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa ditempuh melalui upaya pendampingan. Pendampingan menjadi salah satu langkah penting yang harus dilakukan untuk percepatan pencapaian kemandirian dan kesejahteraan masyarakat. Kemandirian dan kesejahteraan masyarakat dapat dicapai diantaranya melalui peningkatan pengetahuan, sikap, keterampilan, perilaku, kemampuan, kesadaran serta memanfaatkan sumber daya sesuai dengan esensi masalah dan prioritas kebutuhan masyarakat desa.

Pembangunan pedesaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, merupakan usaha peningkatan kualitas sumberdaya manusia pedesaan dan masyarakat secara keseluruhan yang dilakukan secara berkelanjutan berdasarkan pada potensi dan kemampuan pedesaan. Dalam

pelaksanaannya, pembangunan pedesaan seharusnya mengacu pada pencapaian tujuan pembangunan yaitu mewujudkan kehidupan masyarakat pedesaan yang mandiri, maju, sejahtera, dan berkeadilan.

Keberadaan pendamping desa khususnya pada Kabupaten Wakatobi harus bergerak cepat dalam membangun strategi dalam menuntaskan kemiskinan dan mengurangi kesenjangan sosial, tentunya sasaran adalah pembangunan fisik, dan sarana prasarana desa dengan tujuan membuka seluas-luasnya terhadap pembangunan desa. Keberadaan pendamping desa dibentuk guna menyelenggarakan urusan pemerintah dan kepentingan masyarakat desa setempat. Peraturan Menteri Desa Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pendamping Desa bahwa pendamping desa adalah bertugas mendampingi desa dalam penyelenggaraan pembangunan desa dan pemberdayaan masyarakat desa.

Obyek didalam penelitian ini, yaitu pada pendamping desa kabupaten wakatobi, Pendamping desa haruslah dapat mengetahui tahap-tahap pendampingan untuk mendampingi masyarakat desa. Salah satu yang menjadi masalah dalam pendampingan desa di kabupaten wakatobi adalah bagaimana individu yang menjadi aparatur desa ini bisa membagi ilmu yang dimiliki ke sesama rekan kerja untuk membangun satu tujuan dalam program pembangunan desa.

Pendamping Desa ditantang untuk mampu menyelesaikan beragam permasalahan di desa. Antara lain, pertama kurangnya perencanaan dalam pembangunan desa, kedua partisipasi masyarakat yang rendah dalam pembangunan, ketiga kurangnya tata kelola keuangan desa, keempat demokratisasi politik lokal di desa, kelima tidak meratanya pembangunan di desa, dan keenam kualitas sumber daya manusia (SDM) perangkat desa yang masih rendah. Hal ini tentu harus dilakukan pendamping desa dengan komitmen dan ekstra berpartisipasi pada organisasi untuk bisa membangun desa yang makmur. Pendamping desa juga harus kenali lingkungan untuk memetakan masalah yang ada. Pelajari potensi, pegang tokoh kunci masyarakat,

lalu jalin komunikasi yang baik dengan cara silaturahmi. Mintalah izin untuk ikut bergabung dalam rapat-rapat forum kecamatan guna membuka wawasan masyarakat setempat sehingga permasalahan desa dapat teratasi. Maka dari itu pendalaman ilmu bagi para pendamping desa pada setiap kecamatan di kabupaten wakatobi sangat dianjurkan guna terciptanya pengetahuan-pengetahuan yang baru untuk menciptakan organisasi yang terpercaya dan dibutuhkan ditengah-tengah masyarakat.

2.KAJIAN LITERATUR

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Mowday (2001) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Menurut dia, komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen organisasi merupakan identifikasi dari keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sedangkan menurut (Supriono, 2004) berpendapat bahwa seseorang dapat merasa terikat

dan komitmen dengan lingkup organisasi dikarenakan faktor pekerjaan, jabatan dan keberadaannya. Hubungan korelasi antara komitmen organisasi dan pekerjaan lain yang terkait. Korelasi tersebut digambarkan terkait dengan keseluruhan kepuasan kerja, kinerja, berhenti dalam bekerja, dengan kepribadian seorang pegawai. Menurut Robert dan Kinicki (dalam Robert Kreitner, 2011) bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya. Ini adalah sikap kerja yang penting karena orang-orang memiliki komitmen diharapkan dapat menunjukkan ketersediaannya untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Mowday (dalam Sopiah, 2008) menyebut komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasi. Selain itu juga komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai, mengidentifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi, dan mengetahui keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi serta bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi serta mampu menerima norma-norma yang ada dalam perusahaan tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang

tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Podsakoff, Mckenzie, Paine, dkk., (2000) mengungkapkan bahwa OCB merupakan kontribusi individu yang mendalam dan melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan berdampak pada penilaian kinerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. OCB sangat diperlukan dalam sudut pandang organisasi. karena perilaku yang termasuk dalam OCB meningkatkan penggunaan sumber daya manusia.

Kinerja

Mangkuprawira dan Hubeis (2007:160) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai. Faktor-faktor intrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari pendidikan, pengalaman, motivasi, kesehatan, usia, keterampilan, emosi dan spiritual. Sedangkan faktor ekstrinsik yang mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik, kepemimpinan, komunikasi vertical dan horizontal, kompensasi, kontrol berupa penyeliaan, fasilitas, pelatihan, beban kerja, prosedur kerja, system hukuman dan sebagainya.

Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang

diharapkan. Mangkunegara (2000: 67) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah segala hasil capaian dari segala bentuk tindakan dan kebijakan dalam rangkaian usaha kerja pada jangka waktu tertentu guna mencapai suatu tujuan. Sebuah jawaban untuk pertanyaan dalam definisi kinerja menurut Robbin dalam Nawawi (2006: 62), yakni kinerja adalah jawaban atas pertanyaan “apa hasil yang dicapai seseorang sesudah mengerjakan sesuatu.”

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk kedalam penelitian penjelasan atau *Explanatory Research*. *Explanatory Research* yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan antara beberapa variabel melalui pengujian hipotesis atau penelitian penjelasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pendamping desa di Kabupaten Wakatobi. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini yaitu menggunakan sensus karena melibatkan seluruh pendamping desa di Kabupaten Wakatobi yaitu sebanyak 43 orang. Skala pengukuran instrumen pada penelitian ini menggunakan skala *Likert*. skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *Likert* maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan, Sugiyono (2015:93). Teknik analisis data penelitian menggunakan statistika deskriptif untuk penyajian data hasil penelitian dan statistika inferensial dengan menggunakan teknik analisis jalur, serta uji hipotesis, dan pengujian koefisien jalur dari pengaruh langsung, dan tidak langsung.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Penelitian

Responden pada penelitian ini yaitu seluruh pendamping desa di Kabupaten Wakatobi yang

berjumlah 43 orang. Karakteristik responden pada penelitian ini dapat dikelompokkan seperti Tabel 1 dibawah ini :

Tabel 1. Karakteristik Responden

No.	Kategori	Alternative Jawaban	Frekuensi	
			Orang	Presentase %
1	Usia	20-30 tahun	4	9,30
2		31-40 tahun	30	69,77
3		41 -50 tahun	8	18,60
4		Keatas 50 tahun	1	2,33
5	Jenis kelamin	Laki – laki	38	88,37
6		Perempuan	5	11,63
7	Pendidikan	SMA/Sederajat	7	69,77
8		Diploma	3	6,98
9		S1	30	16,28
10		S2	3	6,98
11	Masa kerja	< 2 tahun	11	25.58
12		3 – 5 tahun	32	74.42
13		6 – 10 tahun	0	0
14		> 11 tahun	0	0

Sumber : Hasil olahan data PLS, tahun 2019

Dari tabel 1. diketahui bahwa responden dalam penelitian ini dengan usia 31-40 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase (69,77%); paling banyak berjenis kelamin laki-laki (88,37%) dengan jumlah 38 responden, kemudian pada kategori pendidikan didominasi oleh pendamping desa S1 sebanyak 30 responden (16,28%), dan responden yang mempunyai masa kerja antara 3 – 5 tahun yaitu sebanyak 32 responden dengan persentase (74,42%); dan yang terakhir responden dalam penelitian ini mempunyai umur yang berbeda-beda pada pendamping desa kabupaten wakatobi.

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan dari masing-masing variabel memiliki r hitung lebih besar dari 0,30 ($r > 0,30$) dan nilai

signifikansinya juga lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa semua item pertanyaan pada masing-masing variabel penelitian ini valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai setiap variabel lebih besar dari 0,60 ($> 0,60$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item dalam kuesioner dapat dipercaya dan relatif konsisten.

Hasil Analisis Jalur

PLS pertama kali dikembangkan oleh Herman Wold, beliau adalah karyawan dari Karl Joreskog (yang mengembangkan SEM). Model ini dikembangkan sebagai alternatif untuk situasi dimana teorinya lemah atau indikator yang tersedia tidak memenuhi model pengukuran refleksif. Wolf (1985) menyebutkan PLS sebagai "soft modelling". PLS selain dapat digunakan sebagai konfirmasi teori juga dapat digunakan

untuk merekomendasikan hubungan yang ada atau belum dan juga mengusulkan proposisi pengujian selanjutnya. Evaluasi mendasar dalam analisis PLS menilai *inner model* atau *structural model* untuk melihat hubungan antar konstruk, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Pengujian *inner model* dalam analisis PLS dilakukan melalui *resampling bootstrap*.

Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu *discriminant validity*, *composite reliability* dan *convergent validity*. Berdasarkan ketiga kriteria penilaian model pengukuran dari hasil bootstrapping pada metode PLS dapat dijelaskan sebagai berikut:

Discriminant Validity

Pengujian *discriminant validity* dalam penelitian menggunakan nilai *cross loading* dan *square root of average (AVE)* dengan tujuan memeriksa (menguji) apakah instrumen penelitian valid dalam menjelaskan atau merefleksikan variabel laten. *Discriminant validity* dengan menggunakan *square root of average variance extracted (\sqrt{AVE})*. Jika nilai *square root of average variance extracted (\sqrt{AVE})* setiap variabel lebih besar dari nilai AVE dan korelasi antara variabel laten dengan variabel laten lainnya, maka instrumen variabel dikatakan valid diskriminan. Hasil komputasi program PLS nilai *discriminant validity* disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Nilai \sqrt{AVE} , AVE dan Korelasi antar Variabel Laten

Variabel	AVE	\sqrt{AVE}	Korelasi		
			KO	OCB	KINERJA
Kom. Org	0,465	0,682	1,000	0,565	0,248
OCB	0,387	0,622	0,565	1,000	0,505
KINERJA	0,601	0,775	0,248	0,505	1,000

Sumber : Hasil olahan data PLS, tahun 2019

Berdasarkan Tabel 2. diketahui bahwa instrumen yang digunakan dalam pengukuran variabel penelitian ini dikatakan valid secara diskriminan karena nilai *square root of average variance extracted (\sqrt{AVE})* setiap variabel lebih besar dari nilai AVE dan korelasi antara variabel laten lainnya.

Convergent Validity

Convergent validity mengukur validitas indikator sebagai pengukur konstruk, yang dapat dilihat dari *outer loading*. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70 sangat direkomendasikan (Hair et al., 2010), namun demikian nilai faktor *loading* 0,50-0,60 masih

dapat ditolerir dengan nilai *p-value* < 0,05. Bahkan Hair et al. (2010) memberikan *rule of thumb* muatan faktor dipandang bermakna jika lebih besar sama dengan 0,30.

Hasil komputasi model pengukuran data pada tabel 3. terlihat bahwa semua indikator pengukuran yang digunakan adalah valid dalam merefleksikan pengukuran secara keseluruhan variabel komitmen organisasi, OCB, dan Kinerja. Dibuktikan dengan nilai estimasi *outer loading* dari 13 indikator variabel memiliki nilai 0,30, dan beberapa indikator tidak memberikan pengaruh dikarenakan pada nilai *p-value* signifikan lebih besar dari = 0,05.

Tabel 3. Outer Loading setiap indikator

Indikator	Outer Loading	t-statistik	Sig. t
X1.1 Komitmen Afektif	0,407	1,283	0,200
X1.2 Komitmen Kontinuan	0,694	2,075	0,038
X1.3 Komitmen Normatif	0,864	3,740	0,000
Z1.1 Mementingkan kepentingan orang lain	0,689	2,408	0,016
Z1.2 Kemurahan hati	0,500	1,813	0,070
Z1.3 Sportifitas	0,484	1,319	0,188
Z1.4 Moralitas	0,710	3,442	0,001
Z1.5 Kesungguhan	0,686	3,018	0,003
Y1.1 Kualitas kerja	0,849	5,265	0,000
Y1.2 Ketetapan waktu	0,709	3,578	0,000
Y1.3 Inisiatif	0,786	5,102	0,000
Y1.4 Kemampuan	0,509	1,981	0,048
Y1.5 Komunikasi	0,338	1,167	0,244

Sumber : Hasil olahan data PLS, tahun 2019

Composite reliability

Composite reliability menguji nilai *reliability* antara indikator dari konstruk. Hasil pengujian

composite reliability model pada penelitian ini dapat disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel Penelitian	Construct Reliability	Hasil
Komitmen organisasi	0,706	Reliabel
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,755	Reliabel
Kinerja	0,751	Reliabel

Sumber : Hasil olahan data PLS, tahun 2019

Hasil *composite reliability* dikatakan baik, jika nilainya di atas 0,70. Dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria atau layak untuk digunakan dalam pengukuran keseluruhan variabel karena memiliki kesesuaian dan keandalan yang tinggi.

Evaluasi Goodness of Fit Model

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan Q^2 *predictive relevance* model yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel *endogen*. Besaran Q^2 dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Adapun koefisien determinasi (R^2) dari kedua variabel endogen disajikan pada tabel 5.19.

Tabel 5. Hasil Pengujian Goodness Of Fit

Model Struktural	Variabel Endogen	R _{square}
1	OCB	0,461
2	KINERJA	0,515

Sumber : Hasil olahan data PLS, tahun 2019

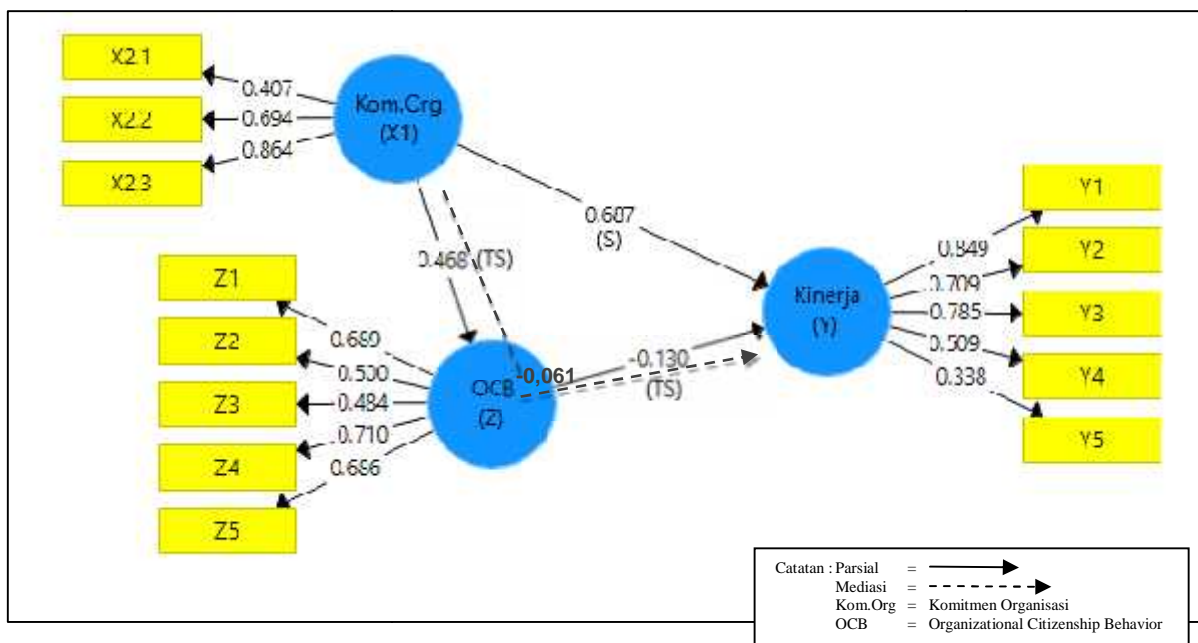
Berdasarkan nilai koefisiensi determinasi (R²) tersebut dapat diketahui Q² dengan perhitungan sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q_2 &= 1 - (1 - R^2_1) (1 - R^2_2) \\
 &= 1 - \{(1 - 0,461) (1 - 0,515)\} \\
 &= 1 - 0,261 \\
 &= 0,739
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai *predictive-relevance* (Q²) = 0,739 atau 73,90%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel komitmen organisasi terhadap kinerja melalui OCB sebesar 73,90%. Sisanya 26,10% dijelaskan oleh variabel lain.

Pengujian Model Struktural dan Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh secara langsung antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja dimediasi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil Pengujian pengaruh antar variabel dapat diketahui dari nilai koefisien jalur dan titik kritis (t-statistik) yang disajikan pada diagram jalur Gambar 1. Hasil pengujian pengaruh antar variabel pada gambar 1. secara lengkap dapat disajikan pada tabel 6.



Gambar 1. Diagram koefisien jalur dan pengujian hipotesis

Tabel 6. Koefisien jalur dan pengujian hipotesis

Pengaruh langsung antar variabel		Koef. jalur	t-statistik	Sig. t	Hasil
H1	Komitmen Organisasi → Kinerja	0,687	3,087	0,002	Diterima
H2	Komitmen Organisasi → OCB	0,468	1,930	0,054	Ditolak
H3	OCB → Kinerja	-0,130	0,543	0,587	Ditolak
Pengujian pengaruh mediasi					
H4	Kom.Orga. → OCB → Kinerja	-0,061	0,554	0,580	Ditolak

Sumber : Hasil olahan data PLS, tahun 2019

H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur 0,687 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja adalah searah. Hasil ini didukung pula dengan nilai probabilitas (*p-value*) sebesar $0,002 < = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H_3) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dapat diterima. Artinya peningkatan komitmen organisasi searah dan signifikan terhadap peningkatan kinerja, sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB

Hasil pengujian pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur 0,468 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara komitmen organisasi terhadap OCB adalah searah. Tetapi hasil ini tidak didukung dengan nilai probabilitas (*p-value*) yaitu sebesar $0,054 < = 0.05$. Hasil pengujian hipotesis (H_4) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB sehingga hipotesis ditolak.

H3: OCB berpengaruh terhadap kinerja

Hasil pengujian pengaruh OCB terhadap kinerja dapat dibuktikan dengan nilai estimate koefisien jalur -0,130 dengan arah negatif. Koefisien jalur bertanda negatif memiliki arti pengaruh antara

OCB terhadap kinerja adalah tidak searah. Hasil ini juga memiliki nilai probabilitas (*p-value*) yang lebih besar yaitu $0,587 < = 0.05$. sehingga hasil pengujian hipotesis (H_5) membuktikan bahwa OCB tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB sehingga hipotesis ditolak.

H4 : OCB berperan sebagai mediasi pengaruh antara komitmen organisasi dengan kinerja

Hasil evaluasi pengujian pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja pada model awal dengan melibatkan variabel mediasi, menunjukkan komitmen organisasi secara langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB, dan juga secara langsung variabel OCB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Akan tetapi pada pengaruh langsung antara komitmen organisasi terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan. Diperoleh nilai estimasi koefisien jalur pengaruh langsung sebesar -0.061 hasil ini diperoleh dari perkalian dari koefisien jalur ($0,468 \times -0,130 = -0.061$).

Menurut (Solimun, 2011; Hair *et al.*, 2010) menyatakan bahwa jika salah satu dari koefisien jalur yang dilalui variabel mediasi salah satunya tidak signifikan atau keduanya tidak signifikan, maka dikatakan variabel mediasi bukan sebagai variabel mediasi. Sehingga dengan pendapat (Solimun, 2011; Hair *et al.*, 2010) tersebut dapat dikatakan bahwa variabel mediasi (OCB) tidak dapat dikatakan sebagai variabel mediasi karena syarat ditetapkannya tidak memenuhi. Dengan demikian terdapat cukup bukti secara empiris untuk menolak (H_7) yang dinyatakan bahwa

OCB bukan berperan sebagai mediasi antara pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja.

b. Pembahasan

Pembahasan mengenai model pengukuran dengan memperhatikan nilai koefisien estimasi loading faktor karena seluruh variabel laten dalam penelitian ini yang diukur dengan indikator bersifat reflektif.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya adanya perubahan jika dalam suatu organisasi, komitmen organisasi baik maka akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Berdasarkan analisis deskriptif, komitmen organisasi direfleksikan melalui komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif dan digambarkan pada kategori tinggi oleh responden. Demikian dengan halnya kinerja yang dicerminkan melalui kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. karena itu penelitian ini memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi.

Hasil penelitian ini didukung juga dari deskripsi jawaban responden bahwa komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi menyatakan sudah baik. Artinya mayoritas responden menyatakan bahwa komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi berada pada interval baik jika dicermati dari indikator-indikator pengukurnya. Dimana komitmen normatif merupakan indikator dengan nilai tertinggi sesuai dengan tanggapan responden yaitu dengan nilai 4,30 atau berada pada kategori sangat setuju. Berdasarkan tanggapan responden indikator komitmen normative merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaan karena memiliki nilai rerata tertinggi dibandingkan dengan komitmen afektif dan komitmen kontinuan. pada indikator komitmen normatif dicerminkan melalui pekerjaan pada pendamping desa merupakan pekerjaan terbaik, sangat peduli tentang status pekerjaan sehingga tetap loyal

pada tugas-tugas yang di berikan dan selalu memiliki banyak rekan yang sangat baik yang membuat selalu senang bekerja pada pendamping desa. Hasil ini didukung dengan persentase jawaban responden yang paling tinggi yaitu pada tanggapan setuju dengan persentase sebesar 77,52%. Sehingga komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi sudah terlaksana dengan baik.

Hasil penelitian ini didukung dengan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan mayoritas responden telah memiliki pendidikan terakhir adalah SMA/Sederajat dan sarjana. Dengan pendidikan yang tinggi, para pendamping akan lebih memahami jenis pekerjaan yang akan dikerjakan atau masalah yang dihadapi sehingga mampu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Karena kualitas SDM yang dimiliki sudah sangat baik, sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan tugas. Pendidikan sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan, komitmen dan kinerja serta tingkat kepercayaan diri seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Selanjutnya dengan tingkat pendidikan yang memadai diharapkan para pendamping mempunyai kemampuan mengadopsi dan menerapkan teknologi pelayanan yang cepat dan akurat. Para pendamping dengan tingkat pendidikan yang tinggi juga mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang tinggi (Robbins dan Timothy, 2013).

Hasil penelitian ini membuktikan kebenaran teori dan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya yang dikemukakan oleh Mowday (1980) menyatakan komitmen organisasi memiliki ciri yaitu: (1) belief yang kuat serta penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi; (2) kesiapan untuk bekerja keras; serta (3) keinginan yang kuat untuk bertahan dalam organisasi. Komitmen ini tergolong komitmen sikap atau afektif karena berkaitan dengan sejauhmana individu merasa nilai dan tujuan pribadinya sesuai dengan nilai dan tujuan organisasi. Semakin besar kongruensi antara nilai dan tujuan individu dengan nilai dan tujuan organisasi maka semakin tinggi pula komitmen pegawai pada organisasi sehingga akan

berdampak pada peningkatan kinerja. Sopiah (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis pada pegawai yang ditandai dengan adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi dan keinginan untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi. Pendapat di atas merupakan salah satu bentuk sikap yang diberikan oleh para pendamping desa di Kabupaten Wakatobi terkait dengan komitmen pendamping dilihat dari tanggapan responden itu sendiri. Kemudian Dessler (1999) juga menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki komitmen tinggi memiliki nilai absensi yang rendah dan memiliki masa bekerja yang lebih lama dan cenderung untuk bekerja lebih keras serta menunjukkan prestasi yang lebih baik.

Secara empiris, hasil penelitian ini juga mendukung hasil peneliti terdahulu, diantaranya yang dilakukan oleh Alen & Mayer dalam Sopiah (2008:157) mengatakan bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja. Mario Franco (2017), dimana hasil penelitian yang dilakukan memiliki pengaruh positif antara komitmen afektif pada kinerja kontekstual, karena karyawan di segmen perusahaan ini memiliki hubungan emosional dalam konteks yang telah mereka ketahui. Implikasi penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang erat antara komitmen yang efektif dan kinerja kontekstual karyawan memiliki peran yang relevan dalam FSMEs. Hasil penelitian Kristanty Nadapdap (2017), Dari hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja kerja karyawan pada PT. Mitra Permata Sari. Didukung juga oleh hasil penelitian Kaplan Metin (2018) dimana komitmen afektif memiliki dampak signifikan dan positif pada kinerja karyawan di perusahaan industry. Berbeda dengan hasil penelitian Fujianti (2012), melalui hasil penelitiannya terhadap kinerja akuntan pendidik diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh dengan kinerja akuntan pendidik. Hal ini juga diungkapkan oleh penelitian Subejo, Troena,

Thoyib & Aisjah (2013) bahwa komitmen organisasi tidak memiliki signifikansi dengan kinerja pada karyawan. Hal ini juga sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fujianti (2012), melalui hasil penelitiannya terhadap kinerja akutan pendidikan diperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja akutan pendidikan.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap OCB. Artinya bagaimanapun keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi, tidak akan mempengaruhi OCB pada pendamping desa. Komitmen organisasi direfleksikan melalui komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif dan digambarkan pada kategori baik oleh responden. Demikian dengan halnya OCB yang dicerminkan melalui mementingkan kepentingan orang lain, kemurahan hati, sportifitas, moralitas dan kesungguhan. Sesuai dengan tanggapan responden, OCB digambarkan pada kategori tinggi oleh responden.

Terdapat 3 aspek yang mendasari terbentuknya komitmen organisasi dalam diri individu, yaitu identifikasi, keterlibatan dan loyalitas (Steers, dalam Kuntjoro, 2002). Pertama, individu dengan identifikasi organisasi yang tinggi memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasi. Hal ini berarti bahwa individu tersebut dapat menghasilkan suasana saling mendukung diantara pegawai dengan organisasinya. Kedua, adanya keterlibatan pegawai dalam pembuatan keputusan menyebabkan pegawai akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Ketiga, individu dengan loyalitas terhadap organisasi yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas. Steers (Kuntjoro, 2002) menyatakan bahwa perasaan semacam itu akan memotivasi individu untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat bagi organisasi.

Berdasarkan observasi peneliti, komitmen kerja pendamping desa di Kabupaten Wakatobi dapat dikatakan baik. Hal ini bisa dilihat dari tanggapan responden dan didukung dengan wawancara yang mengatakan bahwa pendamping desa di Kabupaten Wakatobi memiliki komitmen yang baik dalam bekerja serta sangat bertanggung jawab dengan setiap pekerjaan yang diembannya, yang dapat dinilai dari kemauannya dalam melanjutkan program-program yang belum sempat terealisasi dengan maksimal di tahun sebelumnya. Tetapi hal itu tidak mempengaruhi kinerja para pendamping desa. Meskipun dalam hal ketepatan waktu hal ini dinilai masih kurang, namun dari segi komitmen pendamping desa tersebut dapat dikatakan memiliki komitmen kerja yang cukup baik. Bisa dilihat dari loyalitas pendamping desa di Kabupaten Wakatobi, dimana jika dihitung dari masa kerjanya, tingkat loyalitas pendamping desa dinilai baik, meskipun ada hambatan namun pendamping desa tersebut tetap berkomitmen untuk mengabdikan di Kabupaten Wakatobi serta melaksanakan tugasnya secara bertanggung jawab.

Penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB sudah kerap kali dilakukan. Beberapa ahli seperti Kidwell, Mossholder, Nathan (1997) meneliti secara khusus hubungan antara OCB dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Dalam penelitiannya mereka menemukan bahwa OCB berhubungan dengan kepuasan kerja, tapi tidak berhubungan dengan komitmen organisasi. Dari hasil penelitiannya, mereka berpendapat bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor kontekstual seperti kekompakan atau kebersamaan dalam kelompok. Mereka juga berpendapat bahwa karyawan dalam sebuah perusahaan akan menunjukkan OCBnya bila terdapat keselarasan antara tujuan karyawan dengan tujuan organisasi.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Koster, Sanders & Emmerik (2003) juga menemukan tidak adanya hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. Penelitiannya menunjukkan bahwa ada beberapa faktor seperti umur dan jenis kelamin yang dapat mempengaruhi OCB. Mereka juga menemukan

bahwa OCB pada karyawan tergantung pada periode waktu atau lamanya karyawan bekerja dalam suatu perusahaan. OCB juga tergantung pada kualitas hubungan yang dimiliki dengan rekan kerja di dalam perusahaan.

Secara empiris, hasil penelitian memiliki kesamaan dengan penelitian Arizona, Riniwati, Harahap (2013) mengatakan Secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh Subejo, Troena, Thoyib, Aisjah (2013) menunjukkan bahwa secara parsial komitmen organisasional tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sahertian et al, (2011). Menurut Koster, Sanders & Emmerik (2003) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap OCB.

Penelitian diatas memiliki beberapa kesamaan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Percetakan Bali. Di perusahaan tersebut, karyawan sudah bekerja selama puluhan tahun, sehingga masing-masing karyawan memiliki ikatan yang kuat terhadap perusahaan dan rekan kerja. Setiap karyawan dalam perusahaan tersebut menganggap karyawan yang lain adalah keluarganya. Adanya ikatan yang demikian menjadikan sifat-sifat sosial kerap kali terjadi. Selain itu kebersamaan dan kekompakan dalam bekerja mudah terbentuk.

Meskipun terjadi ikatan yang kuat antar karyawan, hal tersebut tidak menjamin perilaku karyawan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Adanya perubahan budaya organisasi dalam perusahaan membuat karyawan memiliki perbedaan pandangan terhadap tujuan perusahaan.. Karyawan cenderung mengalami stress karena tuntutan manajemen untuk selalu siap menerima dan menjalankan sistem yang baru. Keadaan seperti itu sangat berpotensi untuk karyawan meninggalkan perusahaan dan mencari perusahaan yang lebih baik. Namun dengan situasi dan kondisi seperti tersebut, karyawan PT. Percetakan Bali yang telah puluhan tahun bekerja di perusahaan itu memilih untuk tetap bertahan. Adanya peraturan dalam perusahaan dimana

perusahaan akan memberikan tunjangan pensiun sesuai dengan masa kerjanya menjadikan karyawan tetap bertahan. Jadi semakin karyawan bekerja di perusahaan tersebut dalam kurun waktu yang lama, maka tunjangan pensiunnya akan semakin tinggi begitu sebaliknya. Dengan alasan tersebut sebagian karyawan memilih untuk tetapi bekerja di perusahaan itu. Tetapi berbeda dengan hasil penelitian Mario Franco (2017), Kristanty Nadapdap (2017), Kaplan Metin (2018), Nanny, fauziah, wahda (2017) dan VH Maulani (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh OCB berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Artinya sikap yang diberikan dalam hal ini OCB didalam organisasi akan berdampak pada penurunan kinerja para pendamping desa di Kabupaten Wakatobi. Berdasarkan analisis deskriptif, OCB yang dicerminkan melalui mementingkan kepentingan orang lain, kemurahan hati, sportifitas, moralitas dan kesungguhan. Sesuai dengan tanggapan responden, OCB digambarkan pada kategori tinggi atau baik oleh responden. Demikian dengan halnya kinerja yang dicerminkan melalui kualitas kerja, ketetapan waktu, inisiatif, kemampuan, dan komunikasi. karena itu penelitian ini memiliki kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) itu sendiri adalah suatu bentuk kepedulian dari seorang pegawai terhadap pegawai yang lain maupun terhadap organisasi. Penelitian ini sesuai dengan pendapat Djati (2014:262) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku pegawai yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga merupakan sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya

konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Organ, 2006). Menurut Organ (Robbins, 2008), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak menjadi masalah dalam organisasi.

Berdasarkan hasil konfirmasi dengan beberapa pendamping desa yang kompeten di lingkup pendamping desa Kabupaten Wakatobi bahwa para pendamping desa memiliki keterkaitan satu sama lain dalam bidang pekerjaan. Dalam pekerjaannya salah satu pendamping lokal desa bisa mendampingi beberapa desa dalam satu kecamatan. Kabupaten Wakatobi dikenal sebagai kabupaten yang memiliki empat gugusan pulau dengan masing-masing nama yaitu (**Wangi-wangi-Kaledupa-Tomia-Binongko**) sehingga ketika menuju pulau satu dengan yang lainnya perlu dilewati dengan menggunakan transportasi laut atau menggunakan body batang/speed yang membutuhkan waktu kurang lebih 2 jam perjalanan. Kondisi geografis ini menjadi salah satu penyebab pendamping desa Kabupaten Wakatobi, ketika di berikan bantuan terkait pekerjaan yang dikerjakan mengalami hambatan, terkadang mereka cuek dengan apa yang telah dibantukan, bahkan dengan bantuan yang diberikan kesesama rekan kerja yang lain membuat pendamping tersebut merasa acuh dikarenakan sudah diselesaikan oleh rekan kerja yang lain. Faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya kinerja dari pendamping desa adalah pendamping desa tersebut bukan berasal dari daerah tersebut atau bukan berasal dari desa yang di dampinginya.

Beberapa penelitian tentang pengaruh hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan memiliki hubungan yang positif signifikan (Chien (2003); Alhamda & Sanusi (2006); Bachrach, Powell, Bendoly, & Richey (2006)) akan tetapi hasil penelitian Buentelo, Jung, dan Sun (2008) membuktikan pengaruh tidak signifikan.

Walaupun terdapat inkonsistensi hasil penelitian, namun secara umum menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif signifikan antara OCB dengan kinerja karyawan.

Penelitian ini sesuai dengan pendapat Djati (2014:262) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku karyawan yang tidak nampak baik terhadap rekan kerja maupun terhadap perusahaan, di mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat bagi perusahaan. Hal ini juga di nyatakan oleh Firman Nurhalim, dkk (2015) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Indonesia Cabang Jember. Penelitian yang dilakukan oleh Jung, dan Sun (2008) juga membuktikan bahwa pengaruh tidak signifikan antara OCB terhadap kinerja karyawan. Tetapi Penelitian yang dilakukan oleh Eeman Basu, dkk (2017), Adya Hermawati, dkk (2017) Desy Khoirun Nisa, dkk (2018) menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diketahui bahwa pengaruh komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja yang dimediasi oleh *organizational citizenship behavior*. Artinya OCB sebagai variabel mediasi tidak dapat meningkatkan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja. Hasil pengujian langsung pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja adalah positif dan signifikan, dan ketika di hubungkan dengan variabel mediasi menunjukan hasil yang negatif tidak signifikan. Hubungan ini dapat memberi makna bahwa komitmen organisasi yang diyakini oleh pendamping desa mampu meningkatkan kinerja pada pendamping desa, namun ketika diberikan komitmen organisasi dengan di libatkannya OCB menunjukan hasil yang dapat menurunkan kinerja pegawai.

Secara empiris, hasil penelitian ini dapat mendukung atau memeperkuat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Otto Otto (2017)

hasil penelitian menunjukkan bahwa moderasi dari *Organizational Citizenship Behavior* tidak berpengaruh signifikan dalam hubungan antara Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, kinerja karyawan di Sekretariat Daerah di Provinsi Papua. Namun hasil penelitian berbeda dengan hasil penelitian Jumiarsih, (2017) yang menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Garuda Indonesia (Cabang Makassar) sebesar 20,9%. Hasil penelitian Venty, (2015) menyatakan bahwa analisis jalur menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memediasi budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Masscom Graphy Semarang.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi mempunyai kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja para pendamping desa, dimana semakin besar Komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi maka dapat meningkatkan kinerja para pendamping desa Kabupaten Wakatobi itu sendiri.
2. Komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi mempunyai kontribusi yang positif dan tidak signifikan terhadap OCB para pendamping desa, dimana semakin besar Komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi maka tidak akan mempengaruhi (menurun atau meningkatkan) OCB pendamping desa Kabupaten Wakatobi itu sendiri.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi mempunyai kontribusi yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja para pendamping desa, dimana semakin besar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi maka dapat mempengaruhi/menurunkan kinerja para pendamping desa Kabupaten Wakatobi itu sendiri.

4. Komitmen organisasi pada pendamping desa Kabupaten Wakatobi yang dimediasi oleh OCB mempunyai kontribusi yang negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja para pendamping desa, dimana semakin besar kontribusi yang di berikan terkait Komitmen organisasi pada pendamping desa melalui OCB, maka dapat mempengaruhi/menurunkan kinerja para pendamping itu sendiri kesasama rekan kerja.

b. Saran

Berdasarkan pada hasil dan kesimpulan penelitian ini, dapat dikemukakan saran-saran yang menjadi rekomendasi penelitian ini sebagai berikut :

Agar meningkatkan komitmen organisasi berdasarkan persepsi pendamping desa Kabupaten Wakatobi yang masih perlu di perhatikan adalah tentang pekerjaan yang dikerjakan, adalah bagaimana mencintai pekerjaan yang dikerjakan, sehingga tetap menjadi kebanggaan di tengah-tengah rekan kerja ataupun di tengah-tengah masyarakat. *Organizational Citizenship Behavior* menurut persepsi responden yang dinilai masih kurang adalah Moralitas. Sehingga perlunya tanggung jawab pada pekerjaan yang dikerjakan. Perlu menghadiri setiap pertemuan yang dilaksanakan organisasi dan mampu mengikuti perkembangan isu-isu yang melibatkan organisasi.

Kinerja pendamping desa menurut persepsi responden yang dinilai masih kurang adalah kemampuan. Sehingga fokus atau bekerja dalam berbagai jenis bidang pekerjaan. Perlunya mengembangkan suatu pekerjaan dengan kemampuan yang dimiliki. Penelitian selanjutnya dapat menguji dan mengembangkan kembali penelitian ini karena akurasi atau ketepatan model yang dianalisis dalam penelitian ini 73,90%. Sisanya 26,10% dijelaskan oleh variabel

lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini. Karena itu secara obyektif masih banyak faktor lain yang berpengaruh selain, komitmen organisasi, dan *organizational citizenship behavior*, sehingga para peneliti selanjutnya dapat menggali informasi yang mandalam dengan menambahkan variabel lain seperti : lingkungan kerja, disiplin kerja, ataupun budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aardal, K. I., van Hoesel, S. P. M., Koster, A. M. C. A., Mannino, C. dan Sassano, A. 2007. *Models and solution techniques for frequency assignment problems*. *Annals Op. Res.* 153(1) : 79-120.
- Abu Ahmadi & Supriyono Widodo. (2004). *Psikologi Belajar*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Adya Hermawati, Nasharuddin Mas, 2017, "Mediation effect of quality of worklife, job involvement, and organizational citizenship behavior in relationship between transglobal leadership to employee performance", *International Journal of Law and Management*, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-08-2016-0070>
- Aldag, R. dan Rescheke, W. 1997. *Employee value added : Measuring discretionary effort and its value to the organization* Center for Organization Effectiveness.
- Arizona, D., Riniwati, H., & Harahap, N. (2013). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kabupaten Malang). *API STUDENT JOURNAL* Vol.1 pp 1-11 Universitas Brawijaya , 1-10.
- Asriningati. (2006). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran Dengan Senjangan

- Anggaran (Studi Kasus Pada Perguruan tinggi Swasta Di Daerah Istimewa Yogyakarta). Skripsi. Yogyakarta : UII.
- Boediono, Wayan Koster, 2002. Teori dan Aplikasi Statistika dan Probabilitas. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Chien YC, Chen CJ. *Epidemiology and etiology of nasopharyngeal carcinoma: gene environment interaction*. In: Bishop J, Huang P, Johnson JST, Koo ST, eds. *Cancer reviews*. Singapore: World Scientific; 2003. p. 1-20.
- Desy Khoirun Nisa, 2018, Pengaruh Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Journal of Social Science and Business*. Volume 2, Number 3, Tahun 2018, pp. 108-114 P-ISSN : 2614-6533 E-ISSN : 2549-6409
- Eeman Basu, Rabindra Kumar Pradhan, Hare Ram Tewari, (2017) "Impact of organizational citizenship behavior on job performance in Indian healthcare industries: The mediating role of social capital", *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 66 Issue: 6, pp.780-796, <https://doi.org/10.1108/IJPPM-02-2016-0048>
- Fujianti, Lailah. (2012). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Akuntan Pendidik. Prosiding Seminar Nasional Forum Bisnis & Keuangan ISBN : 978-602-17225-0-3.
- Gibson, James L. 1997. Organisasi. Jakarta: Erlangga. Sugiyono, 2009, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Bandung : Alfabeta.
- Hair et al. (2010). *Multivariate Data Analysis, Seventh Edition*. Pearson Prentice Hall
- Jumiarsih (2017) Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel *Intervening* Pada Pt. Garuda Indonesia (Cabang Makassar). Skripsi. Departemen Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Jung, Sun. (2011). jurnal K-pop, Indonesia Fandom, dan Media Sosial Dalam Ras dan Etnis di Fandom.
- Kaplan Metin, 2018, *The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises*. *Journal of Economic and Social Development* (JESD) Vol. 5, No. 1
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2011. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristanti, N. D., Warnaen, A dan Daning, D. R. A. Titik Kontrol Kristis pada Pengolahan Susu Pasteurisasi di Koperasi Unit Desa (KUD) Dau Kabupaten Malang. *Sains Peternakan* 15 (1): 1-7.
- Kristanti, N. D., Rosyidi, D., Radiati, L. E and Purwadi. 2015. *Phylogenetic Tree and Heat Resistance of Thermotolerant Bacteria Isolated from Pasteurization Milk in Indonesia*. *International Journal of Biosciences*. 6 (11): 87-98.
- Kidwell, Jr. Roland E. 1997. *Cohesiveness and Organizational Behavior: A Multilevel Analysis Using Work Groups and Individuals (A Special Issues Focus on Hierarchical Linear Modeling)*.
- Kuntjoro Z, 2002. Masalah Kesehatan Jiwa Lansia. <http://www.e-psikologi.co.id> Tanggal akses: 15 Desember 2010.
- Mario Franco. Maria De Fatima Santos. *Isabel Ramalho And Cristina Nunes*. 2014. *An exploratory study of entrepreneurial marketing in SMEs*, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 21 iss 2 pp. 265-283. <http://dx.doi.org/10.1108/JSBED-10-2012-0112>

- Maulani & Jubilee Enterprise. 2005. Kiat Merawat Gigi Anak. Jakarta : Gramedia
- Miller, Freeman and Steven J. Bachrach. 2006. *Cerebral Palsy, A Complete Guide for Caregiving 2 nd ed. Baltimore: The Hopkins University Press.* p:145.
- Mowday R., Steers, R dan Porter, L. (1997). *The Measurement of Organizational Commitment. Journal of Vocational Behaviour.*
- Muhdar, HM, 2015, Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behaviour* dan kinerja : sebuah kajian literatur. Jurnal Al-Buhuts, Vol. 10 No. 1
- Podsakoff, P., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. Journal of Management, 26(3), 513–563.* [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(00\)00047](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00047)
- Pratami, Ayu Venty, dkk. 2016. *The Conflict Of The Main Character In The Novel Entitled “Still Alice” By Lisa Genova.* Jurnal Ilmiah Sastra, 69 Vol. 4, No. 2, Desember 2016:110-118. Diakses 03 September 2018. <http://ejournal.gunadarma.ac.id>.
- Pratiwi, Djati (2002). Pola Dasar. Diakses pada tanggal 15 September 2015 dari kursusjahityogya.blogspot.com
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins SP, dan Judge, 2008, *Perilaku Organisasi* Buku 2, Jakarta : Salemba Empat Hal 256.
- Sahertian Piet. A dan Ida Aleida Sahertian. 2008. *Supervisi Pendidikan Dalam Rangka Inservice Education.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Sanusi, H. S. 2006. Kimia Laut Proses Fisik Kimia dan Interaksinya dengan Lingkungan. Bogor : Departemen Ilmu dan Teknologi Kelautan Fakultas Perikanan dan Ilmu Kelautan Institut Pertanian Bogor. Bogor.
- Sjafri Mangkuprawira & Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Ghalia Indonesia, Bogor.
- Soekidjan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: BumiAksara.
- Subejo, 2013, *Pembangunan Pertanian dan Pedesaan: Bunga Rampai,* Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi,* Yogyakarta: Andi Offset.
- Titisari, Purnamie. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.* Jakarta: Mitra Wacana Media
- Wolf, R. Eric, 1985. *Petani, Suatu Tinjauan Antropologis.* Jakarta: CV. Rajawali
- Otto Otto, 2018, "*Moderating effect of organizational citizenship behavior on the effect of organizational commitment, transformational leadership and work motivation on employee performance*", *International Journal of Law and Management,* <https://doi.org/10.1108/IJLMA-03-2017-0026>