

**Pengaruh Kerjasama Tim dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bantuan Sosial yang Dimediasi oleh Perilaku Kewargaan Organisasi Pada Yayasan Buddha Tzu Chi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Cengkareng)**

**Felicia A<sup>1</sup>, P.M. Budi Haryono<sup>2</sup>, and Fushen<sup>3</sup>**  
Magister Management of Krida Wacana Christian University Jakarta  
[felicia.012019062@civitas.ukrida.ac.id](mailto:felicia.012019062@civitas.ukrida.ac.id)

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh kerjasama tim dan komitmen organisasi terhadap efektivitas program kerja penyaluran bantuan sosial yang dimediasi oleh perilaku kewargaan (organizational citizenship behavior) pada Yayasan Buddha Tzu Chi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Cengkareng). Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di RSCK Cengkareng Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif melalui survey yang dilakukan pada karyawan RSCK Cengkareng sebagai responden. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan kuantitatif. Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSCK Cengkareng yang terlibat dalam program bantuan sosial, yaitu berjumlah 144 orang karyawan.

Hasil penelitian ditemukan bahwa secara keseluruhan hipotesis yang diteliti diterima. Kerjasama Tim dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bantuan Sosial yang Dimediasi oleh OCB berpengaruh positif terhadap efektivitas keberhasilan program bantuan sosial. Artinya semakin tinggi tingkat kerjasama tim, OCB dalam organisasi juga akan meningkat. Semakin tinggi komitmen maka efektivitas program bansos akan semakin meningkat. Sehingga jika komitmen tersebut dilakukan secara konsisten dapat terus memperkuat OCB dan semakin tinggi OCB maka program bansos akan semakin efektif. OCB berperan penting dalam kerjasama untuk efektivitas individu, kelompok, dan organisasi karena akan mempengaruhi efektivitas keberhasilan program bansos. OCB memegang peranan penting dalam komitmen karyawan terhadap perusahaan karena akan mempengaruhi peningkatan efektivitas organisasi.

***Kata Kunci: Kerjasama Tim, Komitmen Organisasi, Efektivitas, Perilaku Kewargaan***

### Abstract

This study aims to analyze the effect of teamwork and organizational commitment on the effectiveness of the social assistance distribution work program mediated by organizational citizenship behavior (OCB) at the Buddhist Tzu Chi Foundation (Case Study at the Tzu Chi Love Hospital Cengkareng). The unit of analysis in this study were employees who worked at RSCK Cengkareng. This study uses a quantitative and descriptive approach through a survey conducted on employees of RSCK Cengkareng as respondents. The population used in this study were all employees at Cengkareng Hospital who were involved in the social assistance program, which amounted to 144 employees.

The results found that overall of the hypotheses under study are accepted. Teamwork and Organizational Commitment to Effectiveness of Social Assistance Distribution Programs Mediated by OCB has a positive effect on the effectiveness of the success the social assistance program. This means that higher level of the teamwork, OCB in the organization will also increase. For higher the commitment, effectiveness of the social assistance program will increase. So that if the commitment is carried out consistently, it can continuously strengthen OCB and the higher OCB more effective the social assistance program will be. OCB plays an important role in cooperation for individual, group, and organizational effectiveness because it will affect the effectiveness of the social assistance program's success. OCB an important role in employee commitment to the company because it will affect the increase in the effectiveness organization.

*Keywords: Teamwork, Organizational Commitment, Effectiveness, Organizational Citizenship Behavior*

## 1. Pendahuluan

Dalam sektor sosial, kinerja dalam sebuah organisasi dapat ditentukan melalui semangat kerja dari setiap individu yang terdapat di dalamnya. Namun tidak banyak dari pengelola dalam suatu organisasi mampu memahami pengelolaan potensi sumber daya manusia untuk mendapatkan kontribusi yang efektif dan efisien bagi organisasinya. Salah satu modal sosial yang harus dimiliki oleh organisasi yaitu sumber daya manusia di dalamnya, hal ini diharapkan untuk menunjang sinergisitas pada setiap program kerja yang dilakukan. Firmansyah (2016) menyatakan bahwa adanya kebutuhan untuk membangun masyarakat harus didasari atas kerjasama antar sumber daya yang saling menguntungkan dengan dilandasi oleh pemikiran yang rasional, terbuka, dan

demokratis. Seperti yang kita ketahui bahwa saat ini, tempat kerja merupakan sarana bagi manusia dalam menghabiskan separuh waktunya untuk membangun relasi, hubungan baik, menciptakan suatu karya, dan berkontribusi sebaik mungkin bagi organisasi baik secara individual maupun secara kelompok. Ini dapat membuat pekerjaan menjadi lebih efisien dan efektif, yang ditandai dengan hasil kerja yang melebihi ekspektasi dan memunculkan ide-ide serta rekomendasi perbaikan organisasi kedepannya (Robbin & Judge, 2008).

Di Indonesia sendiri, terdapat berbagai organisasi Filantropi yang menjalankan berbagai bentuk kerjasama guna mendukung pembangunan yang berkelanjutan (SDG's) yaitu salah satunya adalah Yayasan Buddha Tzu Chi. Tzu Chi merupakan salah satu Filantropi yang

didirikan pada tahun 1966 yang berpusat di Hualien, Taiwan. Hingga kini Tzu Chi telah tersebar ke-48 negara di dunia dengan 3 Visi, 4 Misi Utama dan 8 Jejak Dharma. Visi Tzu Chi yaitu menyucikan hati manusia, mewujudkan masyarakat damai sejahtera, dan mewujudkan dunia tanpa bencana. Misi utama tzu Chi sendiri meliputi: Amal, Kesehatan, Pendidikan, dan Budaya Humanis.

Yayasan Buddha Tzu Chi masuk ke Indonesia pada tahun 1993. Tzu Chi berasal dari Bahasa mandarin yang memiliki arti "Tzu" yaitu cinta kasih, dan "Chi" yang berarti memberi bantuan. Dimana secara harafiah Tzu Chi berarti memberi bantuan dengan cinta kasih secara universal tanpa membedakan agama, ras, golongan, dan suku bangsa. Tujuan Tzu Chi sebagai yayasan berbasis kemanusiaan berupaya melakukan langkah persuasif dalam menginspirasi setiap individu untuk memberikan kesadaran bahwa setiap individu memiliki kesempatan untuk berkontribusi nyata bagi kehidupan sekitarnya.

Rumah Sakit Cinta Kasih Cengkareng (RSCK) merupakan sarana layanan kesehatan yang terafiliasi dengan Yayasan Buddha Tzu Chi Indonesia, dan telah hadir bersama masyarakat sejak tahun 2003. Rumah Sakit ini didirikan sebagai sarana bagi Yayasan Buddha Tzu Chi Indonesia untuk memberi pelayanan pengobatan dengan biaya terjangkau bagi masyarakat sekitar atau yang kurang mampu. Bentuk kerjasama yang dilakukan oleh Yayasan Buddha Tzu Chi dan RSCK Cengkareng yang selaras dengan tujuan untuk menemukan hakikat pekerjaan yang memiliki makna serta mampu menghadirkan manfaat bagi orang lain, saling berbagi pengalaman dan berdiskusi mencari terobosan-terobosan baru untuk kegiatan kemanusiaan di bidang kesehatan ini diharapkan dapat menghadirkan nilai-nilai pada internal karyawan di organisasi.

Persaingan dalam sektor sosial di era industri saat ini memiliki berbagai tantangan yang perlu dihadapi oleh pelaku bisnis, walaupun sebagai organisasi non-profit, Tzu Chi telah konsisten selama 28 tahun mempertahankan eksistensinya sesuai visi dan misinya untuk kemajuan negara Indonesia dengan pelaksanaan berbagai program yang inspiratif bagi masyarakat luas tanpa mengarahkan pada program-program yang komersial. Sampai pada tahun 2019, Misi Kesehatan Tzu Chi bersama dengan pegiat Filantropi terus saling berkomitmen dalam aksi sosial seperti donor darah yaitu sebanyak 180 kegiatan dengan jumlah kantong darah 13.385, kegiatan bakti sosial kesehatan baik skala kecil maupun skala besar yaitu berjumlah 107 kegiatan dengan 24.568 pasien, dan kunjungan panti sebanyak 65 panti di seluruh Indonesia.

**Tabel 1.1**  
**Misi Kesehatan Tzu Chi**  
**(1999-2019)**

Source: [tzuchi.or.id](http://tzuchi.or.id)

Dalam Misi Amal, Tzu Chi bekerjasama dengan pemerintah, perusahaan, organisasi, dan masyarakat dalam berbagai lokasi di seluruh Indonesia. Tahun 2019, program penyaluran bantuan Misi Amal Tzu Chi meliputi biaya pengobatan sebanyak 1.076 orang, bantuan biaya hidup sebanyak 1.804 orang, bantuan paket kebakaran 5.773 paket, bantuan banjir sebanyak 19.050 keluarga, bantuan paket hari raya keagamaan sebanyak 19.905 paket, dan bantuan paket lainnya sebanyak 9.862 paket.

Ukuran yang dapat memberikan gambaran seberapa jauh program dapat tercapai yaitu dilihat dari output di organisasi tersebut. Dimana semua kegiatannya merupakan bagian dari peran sumber daya manusia yang berkualitas dilihat dari keterlibatan individu selama berada di tempat kerja dengan harapan pencaapaian keberhasilan program-program penyaluran bantuan sosial secara akuntabel dan tepat sasaran.

Berdasarkan latar belakang dan research gap diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana efektivitas program penyaluran bantuan tempat kerja pada karyawan RSCK Cengkareng, sehingga mengetahui bahwa efektivitas program kerja penyaluran bantuan sosial dapat dipengaruhi melalui kerjasama tim dan komitmen organisasi dengan dimediasi oleh perilaku kewargaan (organizational citizenship behavior) pada Yayasan Buddha Tzu Chi (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi Cengkareng).

## 2. Landasan Literatur

### 2.1 Kerjasama

Kerjasama berasal dari kata "Cooperate" atau "Cooperation" yang dalam kamus Bahasa Indonesia disebut juga kegiatan atau usaha yang dilakukan oleh beberapa orang baik itu lembaga atau pemerintah untuk mencapai visi dan misi organisasi. Kerjasama adalah sinergisitas dari beberapa orang untuk mencapai tujuan bersama (Bachtiar, 2004:7).

Kaswan (2014:46) mengemukakan bahwa dalam mencapai tujuan tertentu, tim harus berkerja secara interpendensi, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang sesuai dengan kepentingan pekerjaan. Bentuk pengalaman ini nantinya dapat melibatkan berbagai aspek seperti kerjasama, kepercayaan, dan kekompakan (Manurung 2013:23):

1. Kerjasama, yaitu kemampuan anggota tim yang efektif rela dan mampu bekerja bersama daripada bekerja sendirian.
2. Kekompakan, yaitu kemampuan anggota tim yang efektif secara aktif mengelola kerja tim sehingga dapat bertindak secara harmonis dan efisien.
3. Kepercayaan, yaitu kemampuan anggota tim yang efektif menyampaikan informasi secara sngguh-sungguh dan bekerja dengan apa yang dikatakan dan yang dilakukannya.

### 2.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi mengacu pada keterikatan karyawan dengan organisasi untuk keberhasilan pada proses bisnis. Mowday et al. (2019) melihat komitmen merupakan kesediaan untuk mengeluarkan sumber daya yang dimiliki secara pribadi baik fisik maupun psikologis dalam bidang tertentu".

Robbins (2008:43) dalam penelitiannya yang menjelaskan tentang konsep dimensi dari komitmen organisasi yang mencakup pada 3 dimensi yaitu antara lain *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*. Hal ini juga di dukung oleh Lewaherilla, et all (2020:60) menyatakan bahwa komitmen organisasi terdiri dari tiga komponen utama yaitu: afektif atau keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi, *continuance* atau kelanjutan yang berkaitan dengan biaya apabila meninggalkan organisasi, dan *normative* atau rasa kewajiban untuk melanjutkan pekerjaan dengan organisasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Komitmen afektif (*affective commitment*), yaitu Komitmen afektif merupakan sebuah bentuk hubungan atau keterlibatan secara emosional individu yang berkaitan dengan organisasinya dalam mengidentifikasi

keterlibatan setiap individu ke dalam aktivitas organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu Komitmen berkelanjutan merupakan bentuk komitmen yang didasarkan pada nilai ekonomi yang dirasa atau hubungan individu terhadap organisasi melalui yang sudah didapatkan sebagai bentuk penghargaan atas usaha yang dilakukan dan dapat hilang apabila individu tersebut meninggalkan organisasinya (misalnya membayar, tunjangan, asosiasi).
3. Komitmen Normatif (*normative commitment*), yaitu Komitmen normatif merupakan bentuk komitmen yang didasari pada sikap individu untuk tetap bertahan dalam organisasi sesuai dengan standar yang telah diharapkan dari sikap maupun norma-norma sosial, alasan-alasan moral atau etis. Nilai individu tersebut berupa kepatuhan, kewaspadaan, dan formalitas.

### 2.3 Efektivitas Keberhasilan Program Bantuan Sosial

Penilaian dalam organisasi dalam menunjukkan efektivitas, dapat dilihat dari prestasi individu, kelompok, dan organisasi. Semakin dekat prestasi dengan standar organisasi, maka semakin efektif penilaian mereka (Gibson et. all dalam Kurniasari 2017). Dinyatakan pandangan bahwa terdapat 4 dimensi dalam pengukuran efektivitas, dalam hal ini keberhasilan program penyaluran bantuan sosial, yaitu:

1. Efektivitas individu, yaitu menekankan pada hasil karya karyawan atau anggota tertentu dari organisasi dan prestasi kerja individu yang dinilai secara rutin lewat proses evaluasi hasil karya yang merupakan dasar bagi karyawan untuk kenaikan gaji, promosi, demosi, atau imbalan lainnya dari organisasi.

2. Efektivitas kelompok, yaitu menekankan pada bekerja secara bersama-sama dalam kelompok dan hasil yang dicapai dan jumlah kontribusi dari semua anggota kelompok.
3. Efektivitas organisasi, yaitu terdiri individu dari kelompok yang menekankan pada hasil karya yang lebih tinggi tingkatnya daripada jumlah hasil tiap-tiap bagiannya

### 2.4 Perilaku Kewargaan (*Organizational Citizenship Behavior*)

Perilaku kewargaan organisasi (OCB) merupakan perilaku ekstra individu yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 2006).

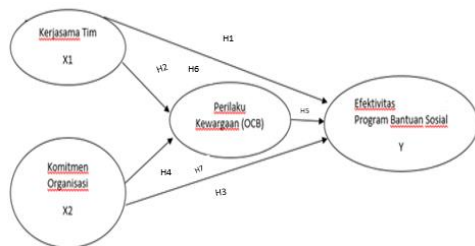
Istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) pertama kali diajukan oleh Organ pada tahun 2006, beliau mengemukakan terdapat 5 dimensi primer pada *organizational citizenship behavior*. Dimensi tersebut dijelaskan Organ et al. (2006) yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanships*, *courtesy* dan *civic virtue*:

1. *Altruism*, yaitu disebut juga perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
2. *Conscientiousness*, yaitu merupakan perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melakukan sesuatu melebihi yang diharapkan perusahaan.
3. *Courtesy*, yaitu perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal
4. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

5. *Civic Virtue*, yaitu perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti mengikuti atau berpartisipasi dalam kegiatan perubahan organisasi.

## 2.5 Kerangka Konsep

Berdasarkan latar belakang dan teori serta penelitian terdahulu, maka kerjasama tim dan komitmen organisasi dapat meningkatkan efektivitas program bantuan sosial. Disini penulis mengangkat topik pengaruh kerjasama tim dan komitmen organisasi terhadap efektivitas keberhasilan program penyaluran bantuan sosial yang dimediasi oleh variabel perilaku kewargaan (organizational citizenship behavior) studi pada karyawan RSCK Tzu Chi Cengkareng.



**Picture 2.1**  
**Kerangka Konseptual**

## 2.6 Hipotesis Penelitian

- H1: Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas program penyaluran bantuan sosial Tzu Chi  
 H2: Terdapat pengaruh kerjasama organisasi terhadap Perilaku Kewargaan (OCB)  
 H3: Terdapat pengaruh Komitmen terhadap Efektivitas Keberhasilan Program Bansos  
 H4: Terdapat pengaruh Komitmen terhadap Perilaku Kewargaan (OCB)  
 H5: Terdapat pengaruh mediasi organizational citizenship behavior terhadap efektivitas program penyaluran bantuan sosial Tzu Chi.  
 H6: Terdapat pengaruh kerjasama tim terhadap efektivitas program penyaluran bantuan sosial Tzu Chi yang

dimediasi oleh Perilaku Kewargaan (OCB)

H7: Terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas program penyaluran bantuan sosial Tzu Chi yang dimediasi oleh Perilaku Kewargaan (OCB).

## 3 Metode Penelitian

### 3.1. Objek Penelitian

Objek dari penelitian ini Penelitian tersebut bertujuan untuk menganalisis pengaruh kerjasama tim dan komitmen organisasi terhadap efektivitas program penyaluran bantuan sosial yang dimediasi oleh variabel perilaku kewargaan (OCB) pada karyawan RSCK Cengkareng. Unit analisis dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di RSCK Cengkareng Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan diskriptif kuantitatif melalui survey.

### 3.2. Populasi dan Sampel

Azwar (2012), populasi didefinisikan sebagai kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Jumlah populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSCK Cengkareng yang terlibat dalam program bantuan sosial, yaitu berjumlah 144 orang karyawan. Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin, dikarenakan data dapat digeneralisir dengan baik dan tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan perhitungan sederhana, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2} \quad n = \frac{144}{1 + 144 (5\%)^2}$$

Ket :  $n$  = Ukuran sampel  
 $N$  = Ukuran populasi

$$n = \frac{144}{1,64} = 88 \text{ Responden}$$

$e$  = Presentase (%), merupakan toleransi ketidakteelitian karena kesalahan dalam pengambilan sampel

### 3.3. Teknik Analisa Data

Teknik analisis yang digunakan adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS yaitu model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan pendekatan *variance* atau *component-based structural equation modeling*. Ghazali & Latan (2015) menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten (*prediction*). Dalam hal ini menggunakan software SmartPLS, yaitu menggunakan metode bootstrapping (penggandaan secara acak). Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub-model yaitu: pengukuran (*measurement or outer model*) atau struktural (*structural or inner model*).

### 3.4. Definisi Operasional

Tabel 3.4

No.	Variable	Definition	Indicator	Source	Measurement
1	Teamwork (X1)	The most effective way to synergize and unite all employees in an organization to carry out their duties in order to achieve organizational goals with greater results, which in this case is the work program of distributing social assistance.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Cooperation</li> <li>Togetherness</li> <li>Trust</li> </ul>	Masnun (2013)	Ordinal
2	Organizational commitment (X2)	The form of the attitude of an employee who shows his willingness to give his loyalty to the organization in order to achieve organizational goals.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Affective commitment</li> <li>Continuance commitment</li> <li>Normative commitment</li> </ul>	Mayer & Allen (2015)	Ordinal
3	The Effectiveness of the Success of the Social Assistance Distribution Program (Y)	A measure of the success or failure of an organization to achieve its objectives. To measure the effectiveness of an organization, one can look at how smoothly the organization runs, for example, it can show from the good result of a program or activity in an organization.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Individual effectiveness</li> <li>Group effectiveness</li> <li>Organizational effectiveness</li> </ul>	Gibson, et al (2017)	Ordinal
4	Citizenship Behavior (OCB) (Z)	Behavior that cannot be directly or explicitly recognized in a formal work system, but as a whole is able to increase the effectiveness of organizational operation.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Altruism</li> <li>Conscientiousness</li> <li>Courtesy</li> <li>Spontaneity</li> <li>Civic Virtue</li> </ul>	Organ (2006)	Ordinal

## 4. Analisis dan Pembahasan

### 4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pada tabel 4.1 di atas, dari 135 responden yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini, terdapat 35 responden yang berjenis kelamin pria atau menempati porsi sebesar 26% dan 100 responden yang berpartisipasi merupakan berjenis kelamin wanita atau dengan porsi sebesar 74%. Mayoritas responden yang berpartisipasi merupakan jenis kelamin wanita, hal ini dapat diasumsikan bahwa wanita lebih cenderung menyukai kegiatan program bantuan sosial dibandingkan dengan laki-laki.

Tabel 4.1.1

### Gender Distribution of Respondents

No	Gender	Gender Distribution of Respondents	Percentage (in %)
1	Male	35	26%
2	Female	100	74%
Total		135	100%

Source: Data Processed (2021)

### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Ada empat kategori usia yang dikelompokkan oleh Strauss-Howe berdasarkan generasi, yaitu: kategori pertama dikenal dengan sebutan generasi baby bommer, yaitu mereka yang dikategorikan berusia > 56 tahun. Kategori kedua dikenal dengan sebutan sebagai generasi X, yaitu mereka yang dikategorikan berusia antara 42-55 tahun. Kategori ketiga dikenal dengan generasi Y atau biasa disebut generasi milenial, yaitu mereka yang dikategorikan berusia antara 27-41 tahun. Dan kategori terakhir yaitu generasi Z yang dikategorikan berusia < 26 tahun.

Berdasarkan tabel 4.1.2 di atas, 74 responden menempati porsi usia mayoritas, yaitu sebesar 55% berada pada rentang usia < 27-41 tahun, 42 responden menempati porsi terbesar kedua yaitu 31% berada pada usia < 26 tahun, selanjutnya diikuti oleh 15 responden yaitu sebesar 11% berada pada kelompok usia 42– 55 tahun, dan posisi terakhir yaitu 4 responden atau sebesar 3% untuk kelompok usia > 55 tahun.

Jika dilihat dari hasil kuesioner terhadap pengelompokan generasi usia tersebut dapat disimpulkan bahwa responden yang berpartisipasi merupakan kelompok usia produktif dan relatif yang masuk dalam generasi Y atau generasi milenial yaitu sebesar 55% kemudian diikuti generasi Z yaitu sebesar 31%. Hasil dari pengelompokan karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat dalam tabel 4.1.2.

**Tabel 4.1.2**  
**Age Distribution of Respondents**

No	Age	Age Distribution of Respondents	Percentage (in %)
1.	< 26 years of age	42	31%
2.	27 – 41 years of age	74	55%
3.	42 – 55 years of age	15	11%
4.	> 55 years of age	4	3%
Total		135	100%

Source: Data Processed (2021)

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada tabel 4.1.3 di atas, responden dengan latar belakang strata-1 sebesar 50%, responden dengan latar belakang diploma sebesar 36%, responden dengan latar belakang strata-2 sebesar 13%, dan responden dengan latar belakang SMK sebesar 1%. Bahwa sesuai dengan data karyawan, nampak RS lebih cenderung mensyaratkan untuk karyawan yang berpendidikan S1 sebagai kualifikasi di organisasi.

**Tabel 4.1.3**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

No	Education Level	Education Level Distribution of Respondents	Percentage (in %)
1.	Vocational Schools	1	1%
2.	Diploma	48	36%
3.	Bachelor	68	50%
4.	Master	17	13%
Total		135	100%

Source: Data Diolah (2021)

#### 4.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pada tabel 4.1.4 di atas, dari 135 responden terlihat mayoritas responden yaitu merupakan kelompok departemen penunjang medis dengan 53 responden atau 39%. Responden merupakan kelompok yang berasal dari kelompok penunjang medis, karena petugas lapangan yang terlibat adalah dominan tim dari penujang medis dalam pelaksanaan kegiatan di lapangan, dan karyawan telah memiliki

jabatan di perusahaan dengan pangkat minimal staff.

**Tabel 4.1.4**  
**Distribusi Pekerjaan Responden**

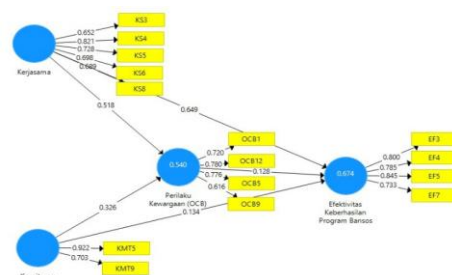
No	Profession	Profession Distribution of Respondents	Percentage (in %)
1.	Dokter	9	7%
2.	Penunjang Medis	53	39%
3.	Farmaasi	6	4%
4.	Perawat	38	28%
5.	IGD	10	7%
6.	Lab	8	6%
7.	Kebidanan	3	2%
8.	Poliklinik	5	4%
9.	Radiologi	2	2%
10.	Komite PPI	1	1%
Total		135	100%

Source: Data Diolah (2021)

## 4.2 Analisa Data

### 4.2.1 Uji Validitas

Berdasarkan besarnya nilai *loading factor (outer loading)* dari indicator konstruk. Suatu instrument dikatakan valid jika memiliki loading factor lebih besar atau sama dengan 0.70 (Hair et al., 2017). Gambar tabel 4.2.1 di bawah ini merupakan model konstruk dari penelitian ini yang telah diolah dengan menggunakan SEM PLS.



**Gambar 4.2.1**  
**Hasil Tes Validitas Smart PLS**  
Source: Data Diolah (2021)

### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Validitas konvergen dapat juga dianalisis dari nilai Average Variance Extracted (AVE). Semakin besar nilai AVE yang terbentuk mencerminkan semakin tinggi juga kekuatannya dalam menjelaskan nilai pada semua indikator yang mengukur konstruk laten. Nilai konstruk dinyatakan valid dan menunjukkan ukuran validitas konvergen yang baik apabila nilai AVE masing-masing indikator > 0.5 (Ghozali



dan Latan, 2015). Berikut merupakan nilai AVE yang nantinya dapat dipergunakan untuk mengukur validitas konstruk.

*Composite Reliability* merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur reliabilitas indikator-indikator pada suatu konstruk. Suatu instrument dikatakan mempunyai reliabilitas yang tinggi apabila memiliki nilai *Composite Reliability reliability* > 0.7, meskipun untuk nilai 0.6 masih dapat diterima (Hair et. all, 2017).

Pada Tabel 4.2.2 di bawah, menunjukkan nilai *Composite Reliability* dan AVE yang ada di masing-masing konstruk sudah melebihi > 0.7, sehingga dapat simpulkan bahwa tidak ada permasalahan validitas konvergen pada model yang diuji dalam penelitian ini.

**Tabel 4.2.2**  
**Hasil Reliabilitas Smart PLS**

Nilai Average Variance Extracted (AVE) dan Composite Reliability

Konstruk	Composite	AVE	Keterangan
Kerjasama	0,870	0,627	Reliabel
Komitmen	0,843	0,518	Reliabel
Perilaku Kewargaan (OCB)	0,801	0,672	Reliabel
Efektivitas Keberhasilan Program Bantuan	0,815	0,527	Reliabel

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2021)

#### 4.2.3 Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Ada 2 langkah dapat digunakan dalam melakukan uji validitas diskriminan, yaitu dengan menggunakan nilai cross loadings dan metode Fornell-Larcker Criterion. Langkah pertama dalam uji validitas diskriminan adalah dengan melihat nilai dari cross loading. Ukuran cross loading didapatkan dengan membandingkan korelasi antara indikator dengan konstruk dari blok yang satu dengan yang berada di blok lainnya.

Pada tabel 4.2.3 di atas, menunjukkan nilai loading factor yang

ada pada indikator efektivitas keberhasilan program bantuan sosial (warna kuning) yaitu: EF3, EF4, EF5, dan EF7 memiliki nilai loading factor lebih besar jika dibandingkan dengan nilai konstruk lainnya. Nilai loading factor EF3 terhadap komitmen sebesar 0.419, terhadap kerjasama 0.702, terhadap perilaku kewargaan (OCB) sebesar 0.479.

Demikian juga terjadi pada sejumlah indikator lainnya, terdapat korelasi bahwa dari masing-masing aitem terhadap konstruk blok yang memiliki nilai lebih besar dibanding blok lainnya. Sehingga dapat disimpulkan dari hasil analisis cross loading factor terlihat tidak terdapat permasalahan validitas diskriminanya.

**Tabel 4.2.3**  
**Nilai Cross-Loading Factor**

Indikator	Efektivitas	Komitmen	Kerjasama	Perilaku Kewargaan
EF3	0,800	0,419	0,702	0,479
EF4	0,785	0,435	0,625	0,468
EF5	0,845	0,389	0,690	0,559
EF7	0,733	0,437	0,504	0,551
KM15	0,547	0,922	0,556	0,569
KM19	0,259	0,703	0,154	0,346
KM3	0,259	0,201	0,852	0,412
KM4	0,696	0,459	0,891	0,364
KM5	0,648	0,444	0,726	0,568
KM6	0,595	0,261	0,890	0,427
KM8	0,442	0,364	0,659	0,519
OCB1	0,469	0,303	0,505	0,729
OCB12	0,412	0,468	0,497	0,750
OCB5	0,570	0,553	0,476	0,776
OCB9	0,486	0,244	0,499	0,616

Source: Data Processed (2021)

Langkah kedua dalam uji validitas diskriminan yaitu menggunakan metode Fornell-Larcker Criterion, yaitu membandingkan nilai dengan nilai korelasi antar konstruk. Apabila nilai lebih besar daripada nilai korelasi di antara konstruk maka validitas diskriminan dapat dianggap tercapai. Pada tabel 4.2.3.1 di bawah, menunjukkan hasil uji untuk efektivitas sebesar 0.792, untuk kerjasama sebesar 0.720, komitmen 0.820, dan perilaku kewargaan sebesar 0.726.

Demikian juga dengan konstruk kerjasama, komitmen, dan perilaku kewargaan memiliki nilai lebih besar dari dibandingkan korelasi antara

konstruk lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa untuk validitas diskriminan pada semua konstruk yang disertakan yaitu kerjasama, komitmen, dan perilaku kewargaan telah terpenuhi kecuali efektivitas keberhasilan program bantuan sosial.

**Tabel 4.2.3.1**  
**Nilai Fornell-Larcker Criterion**

Indikator	Efektivitas	Kerjasama	Komitmen	Perilaku Kewargaan
Efektivitas	0,792			
Kerjasama	0,802	0,720		
Komitmen	0,527	0,491	0,820	
Perilaku Kewargaan	0,649	0,678	0,580	0,726

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2021)

### 4.3 Analisis Inner Model

#### 4.3.1 Uji Determinasi R<sup>2</sup>

Langkah pertama dalam analisis inner model, yaitu dengan melakukan uji koefisien determinasi uji metode R-Square (R<sup>2</sup>). Nilai koefisien determinasi R-Square diharapkan antara 0 dan 1, jika nilai R-Square yang mendekati nilai 1, hal ini menunjukkan bahwa konstruk eksogen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memperdiksi variasi dalam konstruk endogen. Nilai R-Square sebesar 0.67, 0.33, dan 0.19 diartikan sebagai parameter model yang kuat, moderat, dan lemah (Chin, 1998 dalam Ghozali dan Latan, 2015). Berikut ini merupakan nilai hasil dari analisis R-Square.

Pada tabel 4.3.1 di bawah, menunjukkan pengaruh kerjasama dan komitmen secara bersama-sama terhadap efektivitas keberhasilan program bansos dengan nilai R-Square sebesar 0.674, yang artinya semua konstruk eksogen kerjasama dan komitmen secara serentak mempengaruhi efektivitas keberhasilan program bansos sebesar 67.4% dan selebihnya 35.3%

dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Oleh karena nilai R-Square berada pada rentang > 0.67 maka pengaruh semua konstruk kerjasama dan komitmen terhadap efektivitas keberhasilan program bansos termasuk kategori kuat. Sedangkan pengaruh kerjasama, komitmen dan efektivitas keberhasilan program bansos terhadap perilaku kewargaan (OCB) berada pada rentang 0.33 – 0.67 yang artinya semua konstruk mempengaruhi perilaku kewargaan (OCB) sebesar 54% dan selebihnya 46% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

Oleh karena itu maka pengaruh kerjasama, komitmen dan efektivitas keberhasilan program bansos terhadap perilaku kewargaan (OCB) termasuk kategori yang moderat.

**Tabel 4.3.1**  
**Nilai R Square**

Konstruk	AVE	Keterangan
Kerjasama dan Komitmen terhadap Efektivitas Keberhasilan Program Bansos	0,674	Reliabel
Kerjasama, Komitmen, dan Efektivitas Keberhasilan Program Bansos terhadap Perilaku Kewargaan (OCB)	0,540	Reliabel

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2021)

#### 4.3.2 Uji Relevansi Q<sup>2</sup>

Langkah selanjutnya dalam analisis inner model, yaitu dengan melakukan uji relevansi prediksi (uji Q-square / Q<sup>2</sup>). Nilai Q-Square memiliki arti yang serupa dengan nilai R-Square (koefisien determinasi), dimana semakin tinggi nilai Q-Square maka model dapat dikatakan semakin baik. Perhitungan nilai Q-Square dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) \\
 &= 1 - (1 - 0.674) (1 - 0.540) \\
 &= 1 - (0.326) (0.46) \\
 &= 1 - 0.14996
 \end{aligned}$$

= 0.85

Sehingga dapat diartikan bahwa 85% variasi pada variabel endogen (perilaku kewargaan) dijelaskan oleh variabel yang digunakan pada model dan 15% dijelaskan oleh faktor lainnya diluar model. Dengan hasil ini maka membuktikan bahwa model mempunyai predictive relevance.

#### 4.3.3 Analisis Pengaruh Langsung (*Direct effect*)

Hipotesis diterima jika nilai t-statistik > 1.96 dan tingkat signifikansi *p-value* < 0.05 (5%) dengan koefisien bernilai positif. Berikut ini merupakan nilai dari pengaruh langsung hasil bootstrapping.

**Tabel 4.3.3**  
**Nilai Pengaruh Langsung**

Konstruk	t-statistik	p-value
Kerjasama > Efektivitas Keberhasilan Program Bansos	4.412	0.000
Kerjasama > Perilaku Kewargaan (OCB)	6.717	0.000
Komitmen > Efektivitas Keberhasilan Program Bansos	4.011	0.000
Komitmen > Perilaku Kewargaan (OCB)	4.238	0.000
Perilaku Kewargaan (OCB) > Efektivitas Keberhasilan Program Bansos	9.741	0.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2021)

H1: Kerjasama tim berpengaruh terhadap efektivitas keberhasilan program bansos, karena nilai p value signifikan sebesar = 0,000 < 0,005.

H2: Kerjasama tim berpengaruh terhadap perilaku kewargaan (OCB), karena nilai p value signifikan sebesar = 0,000 < 0,005.

H3: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas keberhasilan program bansos, karena nilai p value signifikan sebesar = 0,000 < 0,005.

H4: Komitmen berpengaruh terhadap perilaku kewargaan (OCB), karena nilai p value signifikan sebesar = 0,000 < 0,005.

H5: Perilaku kewargaan (OCB) berpengaruh terhadap efektivitas keberhasilan program bansos, karena nilai p value signifikan sebesar = 0,000 < 0,005.

#### 4.3.4 Analisis Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Peran mediator juga dapat dilihat dari signifikansi efek tidak langsung, berikut merupakan nilai dari pengaruh tidak langsung hasil bootstrapping:

**Tabel 4.3.4**  
**Nilai Pengaruh Tidak Langsung**

Konstruk	t-statistik	p-value
Kerjasama > Perilaku Kewargaan (OCB) > Efektivitas Keberhasilan Program Bansos	4.412	0.000
Komitmen > Perilaku Kewargaan (OCB) > Efektivitas Keberhasilan Program Bansos	4.011	0.000

Sumber: Data Olahan SmartPLS (2021)

H6: Perilaku kewargaan (OCB) me-intervening pengaruh kerjasama terhadap efektivitas keberhasilan program bansos. Karena nilai p value sebesar 0,000 maka terdapat cukup bukti untuk menolak Ho, dengan demikian Perilaku kewargaan (OCB) memperkuat pengaruh kerjasama terhadap efektivitas keberhasilan program bansos.

H7: Perilaku kewargaan (OCB) me-intervening pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas keberhasilan program bansos. Karena nilai p value sebesar 0,000 maka terdapat cukup bukti untuk menolak Ho, dengan demikian Perilaku kewargaan (OCB) memperkuat pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas keberhasilan program bansos.

#### 4.4 Pembahasan

##### H1: Pengaruh Kerjasama Terhadap Efektivitas Program Penyaluran Bansos

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis pertama ditemukan kerjasama berpengaruh positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos. Artinya, bila adanya kerjasama maka efektivitas keberhasilan program bansos akan semakin meningkat. Kerjasama

memegang peranan penting dalam efektivitas keberhasilan program bansos karena dengan adanya kerjasama, program bantuan akan tercapai dengan baik sesuai rencana, hal ini berdampak pada tujuan penyaluran bantuan yang tepat sasaran.

Dalam hal ini pentingnya komunikasi satu sama lain dalam lingkungan yang terbuka dan saling menghargai dapat mendukung dampak dari pengelolaan kerjasama tim, yang dalam hal ini individu secara kompak akan bertindak harmonis dalam berkoordinasi satu sama lain dengan anggota tim agar pekerjaan yang dilakukan dapat lebih efisien untuk dikerjakan.

Kerjasama dalam hal ini mengarah untuk produktivitas pada efisiensi dan efektivitas dalam hal koordinasi, sinkronisasi, integrasi, dan tanggungjawab untuk mengontrol dan memastikan sumber daya yang maksimal dalam mencapai tujuan bersama dengan rapi (Manurung, 2013).

## **H2: Pengaruh Kerjasama Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan (OCB)**

Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua ditemukan kerjasama berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan (OCB). Artinya semakin tinggi tingkat kerjasama tim maka perilaku kewargaan (OCB) di organisasi juga akan semakin meningkat. Sehingga apabila terjadi peningkatan perilaku kewargaan (OCB) di organisasi maka akan berdampak pada performa dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

Keberhasilan tujuan di organisasi dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya yaitu iklim organisasi yang terbuka. Sehingga antar karyawan timbul suatu

kepercayaan satu sama lainnya, dan tidak lagi mementingkan pekerjaan diri sendiri, namun lebih berorientasi kepada efektifnya tujuan di organisasi (Nur Fachmi & Alimatus Sahrah, 2012).

Dengan adanya kerjasama sebagai budaya yang diterapkan pada perusahaan, akan membuat karyawan semakin kompak dan saling percaya satu sama lain sehingga karyawan tidak akan menyalahgunakan hak anggota lain dalam organisasi dan lebih dapat mempertahankan perilaku kerja yang peduli terhadap orang lain, sehingga terbentuk rasa kewargaan individu yang secara agregat secara tidak langsung dapat meningkatkan fungsi organisasi.

Perilaku yang dimaksud misalnya dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dalam situasi mengenai tugas organisasi maupun pribadi orang lain, perilaku menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal, perilaku saling dapat mentolerir satu sama lain, dan dapat menerima serta beradaptasi terhadap perubahan-perubahan kegiatan organisasi (Organ, 2006).

Dengan adanya kerjasama akan menciptakan budaya dimana perilaku yang berorientasi pada diri sendiri akan berkurang dan akan berubah menjadi perilaku yang berorientasi pada pekerjaan untuk tujuan bersama dan organisasi, hal ini dapat mengurangi rasa egosentris (mementingkan diri sendiri) menjadi penerapan pada kepentingan tim dan organisasi.

## **H3: Pengaruh Komitmen Terhadap efektivitas Keberhasilan Program Bansos**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan komitmen berpengaruh positif terhadap efektivitas keberhasilan program

bansos. Artinya semakin tinggi komitmen maka efektivitas keberhasilan program bansos akan meningkat. Tujuan perusahaan akan menjadi berhasil apabila terdapat komitmen dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini nantinya dapat berdampak pada penguatan kemiskinan atau kesenjangan sesuai dengan misi SDG's yang diterapkan oleh perusahaan sebagai tujuan organisasi.

Peranan komitmen dapat meningkatkan perasaan emosional pegawai dalam keyakinan di organisasinya untuk tetap bertahan di tempat kerjanya, sehingga memberikan rasa kewajiban karyawan untuk bertahan di organisasi untuk alasan moral dan etis (Hamimah, dkk 2017). Alasan inilah yang nantinya secara parsial dapat berpengaruh kepada efektivitas program di organisasi, khususnya bantuan sosial, karena karyawan secara individu akan merasa enggan untuk meninggalkan organisasinya yang sekarang karena merasa sebagai bentuk penghargaan atas individunya atas usaha yang telah dilakukannya selama di organisasi apabila meninggalkan organisasi.

#### **H4: Pengaruh Komitmen Terhadap Perilaku Kewargaan (OCB)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat komitmen berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan (OCB). Artinya semakin tinggi komitmen maka perilaku kewargaan (OCB) akan semakin meningkat, sehingga apabila komitmen dilakukan dengan konsisten yang terus menerus dapat memperkuat perilaku kewargaan (OCB). Ketika karyawan memiliki perilaku kewargaan (OCB) yang baik, maka tidak hanya mencakup kemauan karyawan saja dalam mengerjakan tugas pokoknya, namun juga

melakukan tugas ekstra dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif.

Titisari (2014) mengungkapkan bahwa karyawan yang baik (good citizen) cenderung untuk menampilkan perilaku kewargaan (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga ini akan berdampak pada efektivitas organisasinya, dengan karyawan yang bertindak dan menampilkan perilaku kewargaan (OCB) di perusahaan. Dengan adanya komitmen di organisasi yang diimbangi oleh perilaku kewargaan saling menolong dan toleransi antar sesama sehingga dapat mempertahankan hubungan baik antar individu, sehingga komitmen individu untuk tetap berada di perusahaan akan lebih lama (turnover menurun).

Dengan adanya rasa penerimaan dan kontribusi dari tiap-tiap karyawan membuat individu semakin merasa adanya penerimaan dalam kelompok kerjanya sehingga akan menghasilkan dampak kerja yang lebih maksimal karena mereka bekerja atas kepuasan bersama.

#### **H5: Pengaruh perilaku Kewargaan (OCB) Terhadap Efektivitas Keberhasilan Program Bansos**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima perilaku kewargaan (OCB) berpengaruh positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos. Artinya semakin tinggi perilaku kewargaan (OCB) maka akan mempengaruhi peningkatan efektivitas keberhasilan program bansos. Dalam hal ini karyawan yang menolong rekan kerja lainnya akan mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan rekan kerjanya, hal ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas individunya.

Tidak hanya itu saja, perilaku kewargaan dapat memberikan peningkatan produktivitas bagi unit kerja lainnya sehingga hal ini dapat energi dan waktu lebih bagi satu sama lain terhadap rekan kerja, yang berdampak pada minimnya konflik yang akan terjadi di dalam kelompok organisasi, sehingga waktu dan kontribusi yang ada dapat dipergunakan untuk menyelesaikan konflik atau pekerjaan manajemen yang belum terselesaikan (Organ, 2008).

Karyawan cenderung akan mempertahankan tingkat kerja yang tinggi secara konsisten dalam pekerjaan dan beradaptasi lebih cepat dengan perubahan lingkungan sekitar. Perilaku kewargaan (OCB) sebagai sarana efektif dalam mengkoordinir kegiatan kelompok kerja sehingga secara potensial dapat meningkatkan efektivitas individu, kelompok, maupun organisasi.

Iklm organisasi penting diciptakan dalam perusahaan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang ingin diberikan kepada organisasi, oleh karena itu karyawan dapat merasakan bahwa mereka mendapatkan apa yang diperolehnya dengan kinerjanya yang tinggi, sehingga perusahaan dapat efektif dan mendapatkan tujuan yang diinginkan (Lubis, 2015).

#### **H6: Pengaruh Kerjasama Terhadap Efektivitas Keberhasilan Program Bansos yang Dimediasi oleh Perilaku Kewargaan (OCB)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam kerjasama berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos yang dimediasi oleh perilaku kewargaan (OCB). Artinya perilaku kewargaan (OCB) memegang peranan penting terhadap kerjasama

bagi efektivitas individu, kelompok, maupun secara organisasi karena akan mempengaruhi peningkatan efektivitas keberhasilan program bansos.

McShane & Von Glinow (2018) mengungkapkan perilaku kewargaan (OCB) sebagai bentuk kerjasama dan bantuan kepada orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi. Kerjasama dalam hal ini yaitu mengacu pada produktivitas dalam komunikasi, kekompakan, dan rasa saling percaya antar anggota sehingga membentuk persepsi yang saling terbuka dan menolong antar individu.

Perilaku kewargaan (OCB) dapat mempengaruhi dua faktor yaitu: faktor internal yang berasal dari dalam diri anggota organisasi dan faktor eksternal, yaitu yang berasal dari luar diri organisasi. Pentingnya penerapan perilaku kewargaan (OCB) ini pada perusahaan sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas antar rekan kerja, antar manajer, dan antar stakeholder karena dapat memelihara fungsional kelompok kerja agar semakin efektif.

#### **H7: Pengaruh Komitmen Terhadap Efektivitas Program Bansos yang Dimediasi oleh Perilaku Kewargaan (OCB)**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos yang dimediasi oleh perilaku kewargaan (OCB). Artinya perilaku kewargaan (OCB) memegang peranan penting terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan karena akan mempengaruhi peningkatan efektivitas keberhasilan program bansos. Sutrisno (2013) menyatakan bahwa konsep komitmen organisasi sangat terkait erat dengan

kenapa seseorang bergabung di dalam kelompok. Komitmen merupakan sikap refleksi dari karyawan terhadap perusahaannya yang mana individu memiliki kemauan kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dari organisasi itu sendiri.

Komitmen memberikan pertahanan bagi karyawan untuk bekerja lebih lama dan memiliki kepercayaan tinggi antara satu sama lain sehingga perusahaan harus tetap menjaga kredibilitas dengan memberikan penghargaan dan melakukan pengembangan lingkungan kerja yang dapat mendorong kompetensi karyawan, sehingga dengan hal ini akan tercipta organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi dengan paralel juga akan berdampak pada efektivitas performa kerja perusahaan.

## 5. Kesimpulan

1. Berdasarkan analisis data dan hasil temuan serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:
2. Kerjasama berpengaruh positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos. Artinya, bila adanya kerjasama maka efektivitas keberhasilan program bansos akan semakin meningkat. Kerjasama memegang peranan penting dalam efektivitas keberhasilan program bansos karena dengan adanya kerjasama, program bantuan akan tercapai dengan baik sesuai rencana, hal ini berdampak pada tujuan penyaluran bantuan yang tepat sasaran.
3. Berdasarkan hasil pengujian dari hipotesis kedua ditemukan kerjasama berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan (OCB). Artinya semakin tinggi

tingkat kerjasama tim maka perilaku kewargaan (OCB) di organisasi juga akan semakin meningkat. Sehingga apabila terjadi peningkatan perilaku kewargaan (OCB) di organisasi maka akan berdampak pada performa dan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga ditemukan komitmen berpengaruh positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos. Artinya semakin tinggi komitmen maka efektivitas keberhasilan program bansos akan meningkat. Tujuan perusahaan akan menjadi berhasil apabila terdapat komitmen dari setiap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, hal ini nantinya dapat berdampak pada penguatan kemiskinan atau kesenjangan sesuai dengan misi SDG's yang diterapkan oleh perusahaan sebagai tujuan organisasi.
5. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat komitmen berpengaruh positif terhadap perilaku kewargaan (OCB). Artinya semakin tinggi komitmen maka perilaku kewargaan (OCB) akan semakin meningkat, sehingga apabila komitmen dilakukan dengan konsisten yang terus menerus dapat memperkuat perilaku kewargaan (OCB). Ketika karyawan memiliki perilaku kewargaan (OCB) yang baik, maka tidak hanya mencakup kemauan karyawan saja dalam mengerjakan tugas pokoknya, namun juga melakukan tugas ekstra dalam mencapai tujuan perusahaan secara efektif.
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima perilaku kewargaan (OCB) berpengaruh

positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos. Artinya semakin tinggi perilaku kewargaan (OCB) maka akan mempengaruhi peningkatan efektivitas keberhasilan program bansos. Dalam hal ini karyawan yang menolong rekan kerja lainnya akan mempercepat dalam penyelesaian pekerjaan rekan kerjanya, hal ini dapat meningkatkan efektivitas organisasi dan produktivitas individunya.

7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam kerjasama berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos yang dimediasi oleh perilaku kewargaan (OCB). Artinya perilaku kewargaan (OCB) memegang peranan penting terhadap kerjasama bagi efektivitas individu, kelompok, maupun secara organisasi karena akan mempengaruhi peningkatan efektivitas keberhasilan program bansos. Kerjasama dalam hal ini yaitu mengacu pada produktivitas dalam komunikasi, kekompakan, dan rasa saling percaya antar anggota sehingga membentuk persepsi yang saling terbuka dan menolong antar individu.
8. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh komitmen berpengaruh signifikan positif terhadap efektivitas keberhasilan program bansos yang dimediasi oleh perilaku kewargaan (OCB). Artinya perilaku kewargaan (OCB) memegang peranan penting terhadap komitmen karyawan terhadap perusahaan karena akan mempengaruhi peningkatan efektivitas keberhasilan program bansos. Komitmen merupakan sikap refleksi dari karyawan terhadap perusahaannya yang mana

individu memiliki kemauan kepercayaan, dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dari organisasi itu sendiri. Komitmen memberikan pertahanan bagi karyawan untuk bekerja lebih lama dan memiliki kepercayaan tinggi antara satu sama lain sehingga perusahaan harus tetap menjaga kredibilitas dengan memberikan penghargaan dan melakukan pengembangan lingkungan kerja yang dapat mendorong kompetensi karyawan, sehingga dengan hal ini akan tercipta organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi dengan paralel juga akan berdampak pada efektivitas performa kerja perusahaan.

## 6. Daftar Pustaka

- Andry, Z. dalam Mowday, R. T. et al. (2019). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Applied Psychology*. Vol.84, p. 408-414.
- Fachmi, N & Sahrah, A. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Faculty of Psychology University of Mercubuana Yogyakarta. Insight*. Vol. 10, No.1.
- Firmansyah, M Irwanda. (2016). Studi Deskriptif Tentang Sinergias Kewenangan Antara BPJS Kesehatan Dengan Organisasi Profesi Dalam Penyediaan Layanan Kesehatan Di Kota Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*. Volume 4, No. 2, Mei- Agustus 2016 ISSN 2303-341X.
- Hamimah, Nur. Dkk. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Leave Work. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen* 6.1.
- Kurniasari, D., dkk. (2017). Pengaruh Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Efektivitas



- Pengendalian Anggaran di Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bandung Barat. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Vol. 2, No.2.
- Lubis. (2015). Pengaruh Kepuasan kerja Karyawan dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Serta Dampaknya Pada Kinerja Organisasi Pada PT. Lafarge Cement Indonesia (LCI) Aceh Besar. *Jurnal Manajemen*, Vol. 4, No.1, Hal. 201-210.
- Manurung, H.N. (2013). Kerjasama Tim meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan. Diakses tanggal 05 Juni 2021 dari Repository.usu.ac.id.
- Azwar, S., (2012). Sikap dan perilaku dalam sikap manusia teori dan pengukurannya. 2nded. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 3-22.
- Ghozali, Imam & Hengky Latan. (2015). Partial Least Square Konsep. Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0 untuk Penelitian Empiris (Edisi ke-2). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (2017). Factor Analysis. In: *Multivariate Data Analysis*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Howe, Neil, & Strauss, William (2007). *Millennials Rising*. New York: The Next 20 Years Books.
- Kaswan, (2014). *Leaderships and Teamworking, Membangun Tim Yang Efektif Dan Berkinerja Tinggi Melalui Kepemimpinan*. Bandung: Alfabeta.
- Lewaherilla, C.N., et.all. (2020). *Knowledge Management*. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- McShane, S., & Von Glinow, M. A. (2018). *Organizational Behavior English Edition*. New York: McGraw-Hill Education.
- Organ, Dennis W., et.al. (2006). *Organizational citizenship behavior. Its nature, antecedents, and consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Robbins, S.P. & Judge, T.A. (2013). *Organizational Behavior (14th ED)*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Sutrisno. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tititsari. (2014). *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Mitra Wacana Media: Jakarta.