



DOI: <https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i3>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

## Peran Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Perilaku Warga Organisasi Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL) Selama Masa Covid-19

Angga Hendharsa<sup>1\*</sup>, Puty Febriasari<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia, [angga.hendharsa@upb.ac.id](mailto:angga.hendharsa@upb.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Panca Bhakti, Pontianak, Indonesia, [puty.febriasari@upb.ac.id](mailto:puty.febriasari@upb.ac.id)

\*Corresponding Author: [angga.hendharsa@upb.ac.id](mailto:angga.hendharsa@upb.ac.id)

**Abstract:** *Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL) from the Ministry of Cooperatives and SMEs are personnel who support the development of cooperatives in Indonesia. As field officers, PPKL have high mobility, but their movement has become very limited since Covid-19. PPKL has its own way to complete its tasks, because there are no regulations in carrying during the pandemic. This can reduce or even eliminate their organizational citizenship behavior (OCB). This study aims to measure the effect of PPKL's job characteristics and perceived organizational support (POS) on PPKL's work commitment, as well as its effect on OCB. The research data was collected through a questionnaire survey with a total of 100 respondents. Samples were selected by purposive sampling and analyzed using SEM-PLS. The results showed that POS and job characteristics directly had a significant positive effect on organizational commitment and OCB. It explained when PPKL feels that the organization provides support for their work, it will directly affect organizational commitment and behavior of organizational members. However, organizational commitment did not mediate the relationship between POS and job characteristics. This happens because PPKL assumes that the organization supports all of its activities, so that efforts are no longer needed to increase organizational commitment.*

**Keywords:** *Covid-19, OCB, POS, PPKL, SMEs*

**Abstrak:** Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL) dari Kementerian Koperasi dan UKM merupakan tenaga yang mendukung perkembangan koperasi di Indonesia. Sebagai petugas lapangan, PPKL memiliki mobilitas yang tinggi, namun pergerakan mereka menjadi sangat terbatas sejak munculnya Covid-19. PPKL memiliki cara tersendiri untuk menyelesaikan tugasnya, karena belum ada regulasi dalam menjalankan tugas lapangan di masa pandemi. Hal ini dapat mengurangi atau bahkan menghilangkan perilaku kewargaan organisasi mereka (OCB). Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh karakteristik pekerjaan PPKL dan persepsi dukungan organisasi (POS) terhadap komitmen kerja PPKL, serta pengaruhnya terhadap OCB. Pengumpulan data penelitian dilakukan melalui survei kuesioner dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Sampel dipilih dengan teknik purposive sampling dan dianalisis menggunakan SEM-PLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS dan

karakteristik pekerjaan secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan OCB. Dapat dijelaskan bahwa ketika PPKL merasa organisasi memberikan dukungan terhadap pekerjaannya, maka secara langsung akan mempengaruhi komitmen organisasi dan perilaku anggota organisasi. Namun, komitmen organisasi tidak memediasi hubungan antara POS dan karakteristik pekerjaan. Hal ini terjadi karena PPKL beranggapan bahwa organisasi mendukung semua kegiatannya, sehingga tidak diperlukan lagi upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi.

**Kata Kunci:** Covid-19, OCB, POS, PPKL, UKM

## PENDAHULUAN

Pembahasan koperasi haruslah sesuai dengan undang-undang tentang koperasi Undang-undang No 25 tahun 1992. Landasan-landasan koperasi adalah Pancasila dan Undang-undang dasar 1945 serta berdasar atas asas kekeluargaan, salah satu program Kementerian koperasi dan UKM ialah merekrut pekerja lapangan yang disebut Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan (PPKL). Adapaun pedoman pelaksanaan tugas lapangan sesuai dengan Peraturan Deputi Bidang Kelembagaan Kementerian Koperasi dan UKM No : 01/Per/Dep.1/IV/2016.

Pandemi COVID-19 pada saat ini telah merubah tatanan hidup masyarakat dunia, khususnya masyarakat Indonesia. Virus COVID-19 bermula di Indonesia pada kuartar pertama tahun 2020, virus ini sendiri memiliki tingkat penularan yang sangat tinggi dan cepat, bahkan masyarakat dihimbau dan dipaksa untuk tetap di rumah dan tidak kontak langsung saat berkomunikasi. Sekolah dan para pekerja di anjurkan beraktivitas di rumah. Berbagai tempat bahkan telah menghimbau beribadah di rumah saja, hal ini tentunya menuntut perilaku dari Sebagian para pekerja, khususnya pekerja lapangan yang senantiasa melakukan kontak sosial secara langsung.

Persepsi dukungan organisasi pada dasarnya sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan. Jika seorang karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi untuk dirinya, Teori yang menjelaskan tentang karakteristik pekerjaan (Job Characteristics) bahwa sebuah pekerjaan yang diperkaya memiliki tingkat dimensi yang tinggi, dan pada akhirnya menciptakan tingkat kondisi krisis psikologis yang tinggi dalam diri karyawan. Keadaan psikologis kritis yang tinggi akan menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi (Kardilla et al., 2016). Pentingnya membangun OCB juga tidak terlepas dari komitmen sumber daya manusia (SDM) terhadap organisasinya. Komitmen organisasional dari SDM akan mendorong terciptanya OCB (Gautam et al., 2004). Persepsi dukungan organisasi pada dasarnya sesuatu yang senantiasa diharapkan setiap karyawan. Jika seorang karyawan merasakan adanya dukungan dari organisasi untuk dirinya, maka akan terjadi balas jasa lewat kinerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan organisasi.

Penelitian yang terkait lainnya dengan organizational citizenship behavior (OCB), antara lain penelitian yang dilakukan oleh (Pohl et al., 2013) yang dipublikasikan, dengan judul jurnal "The impact of perceived organizational support and job characteristics on nurses' organizational citizenship behaviours", dijelaskan bahwa bagaimana persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan berdampak pada OCB. Motivasi intrinsik memediasi hubungan antara karakteristik pekerjaan dan OCB. Pembuktian bahwa persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan berdampak pada OCB semakin jelas, akan tetapi pada penelitian ini karakteristik pekerjaan petugas lapangan tentunya akan berubah seiringnya pandemi COVID-19 ini. Perbedaan penelitian ini dengan yang lain ialah ingin melihat apakah komitmen organisasi dapat memediasi persepsi dukungan organisasi dan karakteristik pekerjaan terhadap apakah dapat mempengaruhi OCB.

Sebagian Petugas Penyuluh Koperasi dan UKM memiliki. OCB dapat memaksimalkan pelaksanaan strategi, efektifitas organisasi, kinerja dan produktifitas manajerial. PPKL memiliki caranya sendiri-sendiri dalam melakukan penyuluhan dikarenakan tidak ada Standard Operational Procedure (SOP) yang mengatur dengan detail proses pekerjaan. Tetapi, tingkat otonomi petugas sangat tinggi, terlebih lagi pada masa COVID-19 ini petugas harus tetap menjalankan tugas walaupun dengan inovasi baru seperti daring. Akan tetapi, tidak semua daerah memiliki jaringan yang baik sehingga mau-tidak-mau petugas tetap turun kelapangan dengan tetap mematuhi protokol Kesehatan, Selain masalah akan jaringan para petugas PPKL juga tidak disemua daerah memiliki dukungan fasilitas prokes dan tes swab/PCR gratis dari kantor, serta kurangnya memantau Kesehatan para petugas. kebijakan dikantor Dinas dimana PPKL ditempatkan juga mempengaruhi keputusan dikeranakan Dinas sudah memiliki budaya atau agenda sendiri yang mana PPKL harus mengikuti sehingga mengalami kesulitan dalam bekerja di lapangan. Apabila terus terjadinya SOP yang tidak jelas dari Dinas terkait tetap akan berkurangnya komitmen dari para PPKL dan tentunya dapat mempengaruhi OCB para petugas.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. dengan pendekatan kuantitatif ini dalam untuk menjelaskan suatu situasi yang hendak diteliti dengan dukungan studi kepustakaan sehingga lebih memperkuat analisa peneliti dalam membuat suatu kesimpulan. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan dan studi lapangan. Studi lapangan dilakukan untuk menyebarkan kuesioner penelitian kepada responden. Penyebaran kuesioner dilakukan secara daring dengan membagikan tautan kuesioner kepada PPKL yang ada di Indonesia.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PPKL di Indonesia. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian dihitung berdasarkan ketentuan Partial Least Square (PLS), yaitu sebanyak 10 kali jumlah jalur yang terdapat dalam model penelitian (Hair et al., 2014). Terdapat 5 jalur dalam penelitian ini, sehingga jumlah responden minimum yang dibutuhkan adalah sebanyak 50. Sampel dipilih berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh penulis, yaitu mereka yang berprofesi sebagai Petugas Penyuluh Koperasi Lapangan. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria PPKL yang masih melaksanakan tugas lapangan pada masa pandemi. Sedangkan sampel yang didapat dalam penelitian ini sebanyak 100 orang dengan teknik purposive sampling. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan alat analisis WarpPLS 6.0, karena dapat bekerja secara efisien pada sampel yang berukuran kecil dan model yang kompleks (Hair et al., 2014). Model pengukuran yang digunakan dalam SEM-PLS disebut dengan outer model dan struktural disebut dengan inner model.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil Pengujian Validitas dan Reliabilitas, Matriks korelasi pada tabel di bawah menunjukkan evaluasi validitas konvergen instrumen penelitian. Kriteria validitas konvergen bilamana muatan faktor  $\geq 0.30$ , maka memenuhi validitas konvergen. Data validitas konvergen dalam penelitian tertuang dalam Tabel 1. Berdasarkan Tabel 1, menunjukkan setiap variabel uji lulus dalam validitas konvergen dimana muatan faktor dari setiap variabel menunjukkan angka  $\geq 0,30$  dengan  $p < 0,0001$ .

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Konvergen**

	X1	X2	Y1	Y2	TYPE	SE	P VALUE
X1.1	<b>(0.875)</b>	0.123	-0.053	0.146	Reflective	0.079	<0.001
X1.2	<b>(0.852)</b>	0.073	-0.102	0.204	Reflective	0.079	<0.001
X1.3	<b>(0.658)</b>	-0.344	0.194	-0.380	Reflective	0.084	<0.001
X1.4	<b>(0.809)</b>	-0.006	0.347	-0.198	Reflective	0.080	<0.001
X1.5	<b>(0.856)</b>	-0.184	0.267	-0.042	Reflective	0.079	<0.001
X1.6	<b>(0.829)</b>	0.162	-0.339	0.118	Reflective	0.080	<0.001
X1.7	<b>(0.903)</b>	0.137	-0.146	0.088	Reflective	0.078	<0.001
X1.8	<b>(0.886)</b>	-0.044	-0.103	-0.037	Reflective	0.079	<0.001
X2.1	-0.273	<b>(0.793)</b>	0.087	0.157	Reflective	0.081	<0.001
X2.2	-0.155	<b>(0.876)</b>	-0.312	0.089	Reflective	0.079	<0.001
X2.3	-0.273	<b>(0.793)</b>	0.087	0.157	Reflective	0.081	<0.001
X2.4	-0.155	<b>(0.876)</b>	-0.312	0.089	Reflective	0.079	<0.001
X2.5	0.454	<b>(0.559)</b>	-0.282	-0.040	Reflective	0.086	<0.001
X2.6	0.546	<b>(0.750)</b>	0.137	0.048	Reflective	0.082	<0.001
X2.7	0.114	<b>(0.774)</b>	0.205	-0.313	Reflective	0.081	<0.001
X2.8	-0.065	<b>(0.719)</b>	0.424	-0.244	Reflective	0.082	<0.001
Y1.1	-0.195	0.617	<b>(0.727)</b>	-0.207	Reflective	0.082	<0.001
Y1.2	-0.062	-0.441	<b>(0.753)</b>	0.350	Reflective	0.081	<0.001
Y1.3	-0.062	-0.441	<b>(0.753)</b>	0.350	Reflective	0.081	<0.001
Y1.4	0.207	0.064	<b>(0.863)</b>	-0.125	Reflective	0.079	<0.001
Y1.5	0.150	0.196	<b>(0.800)</b>	-0.084	Reflective	0.080	<0.001
Y1.6	-0.080	0.005	<b>(0.808)</b>	-0.249	Reflective	0.080	<0.001
Y2.1	-0.515	0.143	-0.166	<b>(0.630)</b>	Reflective	0.084	<0.001
Y2.2	-0.329	-0.002	0.190	<b>(0.851)</b>	Reflective	0.079	<0.001
Y2.3	-0.329	-0.002	0.190	<b>(0.851)</b>	Reflective	0.079	<0.001
Y2.4	-0.291	0.332	-0.363	<b>(0.637)</b>	Reflective	0.084	<0.001
Y2.5	-0.095	0.024	-0.041	<b>(0.679)</b>	Reflective	0.083	<0.001
Y2.6	0.613	0.477	-0.342	<b>(0.495)</b>	Reflective	0.087	<0.001
Y2.7	0.577	-0.251	-0.223	<b>(0.577)</b>	Reflective	0.085	<0.001
Y2.8	0.196	0.343	-0.064	<b>(0.675)</b>	Reflective	0.083	<0.001
Y2.9	0.196	0.343	-0.064	<b>(0.675)</b>	Reflective	0.083	<0.001
Y2.10	0.129	-0.251	-0.064	<b>(0.744)</b>	Reflective	0.082	<0.001
Y2.11	0.258	-1.277	0.885	<b>(0.534)</b>	Reflective	0.086	<0.001

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Validitas Diskriminan Matriks korelasi pada tabel di bawah menunjukkan evaluasi validitas diskriminan instrumen penelitian. Kriteria validitas diskriminan telah terpenuhi apabila akar kuadrat AVE lebih besar dari pada koefisien korelasi antar konstruk pada masing-masing kolom. Kriteria yang digunakan adalah akar kuadrat (square roots) average variance extracted (AVE) yaitu kolom diagonal dan diberi huruf bold (tebal) nilainya harus lebih tinggi dari korelasi antar variabel laten pada kolom yang sama (di atas atau di bawahnya). Hasil validitas diskriminan pada penelitian ini tersaji dalam Tabel 2.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Diskriminan**

	X1	X2	Y1	Y2
X1	<b>(0.836)</b>	0.690	0.571	0.415
X2	0.690	<b>(0.773)</b>	0.734	0.520
Y1	0.571	0.734	<b>(0.785)</b>	0.199
Y2	0.415	0.520	0.199	<b>(0.677)</b>

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Tabel 2 memuat koefisien korelasi antar variabel laten dan signifikansinya. Selain itu, output ini juga penting untuk evaluasi validitas diskriminan instrumen penelitian. Bilamana akar AVE (pada diagonal pertama) lebih besar dari korelasi variabel yang bersangkutan, maka terpenuhinya validitas diskriminan. Misal untuk X1 dengan 8 indikator (X1.1 s.d X1.8) memiliki akar AVE 0.836; korelasinya dengan variabel lain lebih besar 0.690; 0.571; 0.415; sehingga kuesioner variabel X1 yang terdiri dari 8 indikator memenuhi standar validitas diskriminan.

Uji Reliabilitas Tabel 3 menunjukkan evaluasi reliabilitas dari variabel dengan melihat nilai composite reliability coefficients yang harus > 0.70 dan nilai dari Cronbach's alpha coefficients > 0.60. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai X1 (Persepsi dukungan Organisasi) Composite reliability coefficients sebesar 0.949 dan Cronbach's alpha coefficients sebesar 0.937 dengan demikian Reliabilitas X1 sudah terpenuhi. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa nilai Composite reliability coefficients untuk variable X2 (Karakteristik pekerjaan) sebesar 0.921 dan Cronbach's alpha coefficients sebesar 0.901 dengan demikian Reliabilitas X2 terpenuhi. Untuk Y1 (Komitmen Organisasional) menunjukkan nilai Composite reliability coefficients sebesar 0.906 dan Cronbach's alpha coefficients sebesar 0.875 dengan demikian variabel Y1 Reliabilitas terpenuhi, begitu juga dengan variabel Y2 (OCB) menunjukkan nilai Composite reliability coefficients sebesar 0.901 dan Cronbach's alpha coefficients sebesar 0.877 dengan demikian variabel Y2 Reliabilitas juga terpenuhi.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Composite reliability coefficients	Cronbach's alpha coefficients
1	x1	0.949	0.937
2	x2	0.921	0.901
3	y1	0.906	0.875
4	y2	0.901	0.877

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

*Goodness of fit* pada analisis WrapPLS dapat dilihat pada Tabel 4. Goodness of fit yang dimaksud merupakan indeks dan ukuran kebaikan hubungan antar variabel laten terkait juga dengan asumsi-asumsinya. Kriteria yang tercantum pada kolom 3 di Tabel 4 adalah bersifat rule of thumb, sehingga selayaknya tidak berlaku secara kaku dan mutlak. Bilamana terdapat satu atau dua indikator Model of fit and quality indices tentunya model masih bisa digunakan (Solimun et al., 2017). Ukuran Model of fit and quality indices dapat dilihat pada Tabel 4. Tabel 4 menunjukkan Model of fit and quality dari penelitian, dimana nilai dari Model of fit and quality penelitian sudah terbilang baik karena memenuhi semua kriteria Model of fit and quality.

**Tabel 4. Model Fit dan Quality Indices**

No	Model of fit and quality Indices	Kriteria	Nilai	Hasil
1	Average path coefficient (APC)	$P < 0.05$	0.422, $P < 0.001$	Baik
2	Average R-squared (ARS)	$P < 0.05$	0.764, $P < 0.001$	Baik
3	Average adjusted R-squared (AARS)	$P < 0.05$	0.759, $P < 0.001$	Baik
4	Average block VIF (AVIF)	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	1.870	Ideal
5	Average full collinearity VIF (AFVIF)	acceptable if $\leq 5$ , ideally $\leq 3.3$	2.415	Ideal

6	Tenenhaus GoF (GoF)	small $\geq 0.1$ , medium $\geq 0.25$ , large $\geq 0.36$	0.673	Large
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	acceptable if $\geq 0.7$ , ideally = 1	1.000	Ideal
8	R-squared contribution ratio (RSCR)	acceptable if $\geq 0.9$ , ideally = 1	1.000	Ideal
9	Statistical suppression ratio (SSR)	acceptable if $\geq 0.7$	1.000	Ideal
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	acceptable if $\geq 0.7$	1.000	Ideal

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Hasil Pengujian Hipotesis Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji-t dengan ketentuan bilamana diperoleh  $p\text{-value} \leq 0.10$  (alpha 10%) maka dikatakan weakly significant, jika  $p\text{-value} \leq 0.05$  (alpha 5%) maka dikatakan signifikan dan jika  $p\text{-value} \leq 0.01$  (alpha 1%) maka dikatakan highly significant (Solimun et al., 2017). Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis**

No	Hubungan antar variabel	Koefisien Jalur	p-value	Keterangan
1	X1 $\rightarrow$ Y1	0.362	$< 0.001$	Highly Significant
2	X1 $\rightarrow$ Y2	0.225	0.009	Significant
3	X2 $\rightarrow$ Y1	0.508	$< 0.001$	Highly Significant
4	X2 $\rightarrow$ Y2	0.830	$< 0.001$	Highly Significant
5	Y1 $\rightarrow$ Y2	0,184	0,028	Weakly Significant

Sumber: Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat dijelaskan keputusan hipotesis penelitian sebagai berikut:

**H1:** Persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan organizational citizenship behavior.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur Persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior adalah sebesar 0,225 dan signifikan (0.009). Hal ini menunjukkan bahwa (H1) diterima yaitu ada pengaruh antara Persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior. Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Hidayat & Muhdiyanto, 2021)serta (Azhar et al., 2019), yang menyatakan bahwa POS memiliki dampak signifikan terhadap OC.

**H2:** Karakteristik Pekerjaan berhubungan positif dengan organizational citizenship behavior.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap organizational citizenship behavior adalah sebesar 0,830 dan sangat signifikan ( $< 0.001$ ). Hal ini menunjukkan bahwa (H2) diterima yaitu ada pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan terhadap organizational citizenship behavior. Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azhar et al., 2019)dan (Nyoman et al., 2019), di mana OC memiliki dampak signifikan terhadap OCB. Namun, hasil ini berbeda dengan temuan (Hidayat & Muhdiyanto, 2021), yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB PPKL.

**H3:** Persepsi dukungan organisasi berhubungan positif dengan Komitmen Organisasional.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur Persepsi dukungan organisasi terhadap Komitmen Organisasional adalah sebesar 0,362 dan sangat signifikan (<0.001). Hal ini menunjukkan bahwa (H3) diterima yaitu ada pengaruh antara Persepsi dukungan organisasi terhadap Komitmen Organisasional. POS berhubungan dengan OCB, sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Alshaabani et al., 2021) dan (Hayati, 2020).

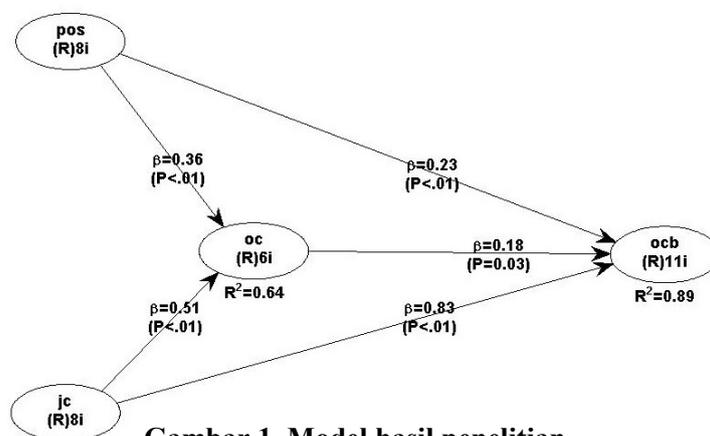
**H4:** Karakteristik Pekerjaan berhubungan positif dengan Komitmen Organisasional.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien jalur Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional adalah sebesar 0,508 dan sangat signifikan (< 0.001). Hal ini menunjukkan bahwa (H4) diterima yaitu ada pengaruh antara Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Septi & Darmawanti, 2020) serta (Ekayanti et al., 2019), di mana JC memiliki dampak signifikan terhadap OC.

**H5:** Komitmen Organisasional mediasi hubungan antara Persepsi dukungan organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap organizational citizenship behavior.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional mediasi hubungan antara Persepsi dukungan organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap organizational citizenship behavior adalah sebesar 0,184 dan signifikan (0.028). Hal ini menunjukkan bahwa (H5) diterima yaitu Komitmen Organisasional mediasi hubungan antara Persepsi dukungan organisasi dan Karakteristik Pekerjaan terhadap organizational citizenship behavior. Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Warapsari, 2019) dan (Titin et al., 2021), di mana JC memiliki dampak signifikan terhadap OCB.

Model hasil penelitian berupa bagan (gambar) dimaksudkan agar informasi penelitian lebih informatif. Hasil penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Model hasil penelitian

**KESIMPULAN**

Hasil dari penelitian di atas dapat menunjukkan bahwa persepsi petugas akan dukungan organisasi terhadap mereka bisa membuat perubahan dalam diri petugas dalam menjalankan tugas menjadi lebih baik sehingga komitmen meningkat yang menyebabkan perilaku dalam berorganisasi juga baik. Tidak terlepas juga karakteristik pekerjaan yang sudah sesuai dengan SOP dan adanya arahan mengenai perubahan karakteristik pekerjaan dimasa pandemi Covid-19 meningkatkan Komitmen Organisasi Petugas Penyuluh Lapangan Koperasi.

Berdasarkan pertanyaan dan tujuan dari penelitian, menunjukkan Persepsi Dukungan Organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior dan hubungan yang sangat signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Tidak hanya Persepsi

Dukungan Organisasi yang memiliki hubungan signifikan, akan tetapi Karakteristik Pekerjaan bahkan memiliki hasil yang sangat signifikan terhadap organizational citizenship behavior dan Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi sebagai variable mediator antara Persepsi Dukungan dan Karakteristik Pekerjaan terhadap organizational citizenship behavior memiliki hasil signifikan yang lemah.

Saran dari peneliti untuk Dinas terkait yang mengontrol Petugas Penyuluh Lapangan Koperasi di setiap daerah agar lebih memperhatikan keselamatan kerja para petugas lapangan dalam bertugas selama pandemi Covid-19, salah satunya setiap Dinas tempat petugas bekerja memberikan peralatan penunjang kesehatan dan juga selalu memberikan perkembangan tentang perubahan yang terjadi pada karakteristik pekerjaan selama pandemi Covid-19

## REFERENSI

- Alshaabani, A., Naz, F., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of perceived organizational support on ocb in the time of covid-19 pandemic in hungary: Employee engagement and affective commitment as mediators. *Sustainability (Switzerland)*, *13*(14). <https://doi.org/10.3390/su13147800>
- Azhar, Sari Diah, E. Y., Anam, C., & Magister Psikologi Profesi Universitas Ahmad Dahlan, P. (2019). Pengaruh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediator. *AKUNTABEL*, *16*(1), 2019–2055. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL>
- Ekayanti, W., Widjajani, S., & Budiyanto, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Personal dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasional Perawat. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*, *8*(2), 181. <https://doi.org/10.30588/jmp.v8i2.415>
- Gautam, T., Dick, R. Van, & Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: Distinct aspects of two related concepts. In *Asian Journal of Social Psychology* (Vol. 7).
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Hopkins, L., & Kuppelwieser, V. G. (2014). Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM): An emerging tool in business research. In *European Business Review* (Vol. 26, Issue 2, pp. 106–121). Emerald Group Publishing Ltd. <https://doi.org/10.1108/EBR-10-2013-0128>
- Hayati, N. (2020). PENGARUH PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR MELALUI KEPUASAN KERJA. In *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi* (Vol. 16, Issue 2).
- Hidayat, A. Y., & Muhdiyanto. (2021). Pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening. <https://journal.unimma.ac.id>
- Kardilla, T., Sjahrudin, H., & Heslina. (2016). Dampak Karakteristik Pekerjaan dan Individu Pada Kepuasan Kerja Karyawan. <https://doi.org/DOI:10.13140/RG.2.2.22440.37121>
- Nyoman, I., Putra Mahardika, B., Made, I., & Wibawa, A. (2019). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN. *8*(1), 7340–7370. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2019.v8.i1.p14>
- Pohl, S., Battistelli, A., & Librecht, J. (2013). The impact of perceived organizational support and job characteristics on nurses' organizational citizenship behaviours. *International Journal of Organization Theory and Behavior*, *16*(2), 193–207. <https://doi.org/10.1108/IJOTB-16-02-2013-B002>

- Septi, Y., & Darmawanti, T. (2020). *Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan Pada PDAM Lematang Enim Kabupaten Muara Enim*.
- Solimun, Fernandes, A. A. R., & Nurjannah. (2017). *Metode statistika multivariat : pemodelan persamaan struktural (SEM) pendekatan WarpPLS* (2nd ed.). Universitas Brawijaya Press.
- Titin, Dj, Y. R., & Azizah, L. N. (2021). *Karakteristik Pekerjaan, Quality Of Work Life Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Pt Djasa Bahari Di Surabaya*.
- Warapsari, E. B. (2019). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. CAMPINA ICE CREAM INDUSTRY SURABAYA. In *Jurnal Ilmu Manajemen* (Vol. 7).