

APAKAH KOMITMEN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA MERUPAKAN PREDIKTOR BAGI KINERJA INDIVIDU PADA ORGANISASI NIRLABA?

AUTHOR

Iwan Setyawan

ABSTRAK

Kendala utama yang dihadapi oleh organisasi nirlaba adalah masalah pendanaan. Ketiadaan sumber dana ini menjadi permasalahan dalam upaya meningkatkan kinerja anggota organisasinya. Salah satu upaya yang dapat dilakukan tanpa harus mengeluarkan dana yang besar adalah dengan mendorong anggota organisasi untuk lebih berkomitmen dan aktif terlibat dalam kegiatan keorganisasian. Tujuan penelitian ini untuk menelaah apakah komitmen organisasi dan keterlibatan kerja merupakan prediktor yang baik bagi peningkatan kinerja anggota pada organisasi nirlaba. Metode penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang disebarkan secara *offline* dan *online* kepada 90 responden yang dipilih secara *simple random sampling*. Analisis data menggunakan *structural equation modeling* (SEM) *Partial Least Squares* (PLS) *Second Order Confirmatory* dengan bantuan *software SmartPLS*. Hasil penelitian menemukan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota organisasi nirlaba.

Kata Kunci

Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Organisasi Nirlaba

ABSTRACT

The main obstacle faced by non-profit organizations is the problem of funding. The absence of funding sources is a problem in efforts to improve the performance of members of the organization. One effort that can be done without having to spend a lot of money is to encourage organizational members to be more committed and actively involved in organizational activities. The purpose of this study was to examine whether organizational commitment and job involvement are good predictors of improving the performance of members in non-profit organizations. This research method used a survey method with questionnaires distributed offline and online to 90 respondents who were selected by simple random sampling. Data analysis used structural equation modeling (SEM) Partial Least Squares (PLS) Second Order Confirmatory with the help of SmartPLS software. The results of the study found that organizational commitment and work involvement have a positive and significant effect on the performance of members of non-profit organizations.

Keywords

Organizational Commitment, Job Involvement, Non-profit Organization

AFILIASI

Prodi, Fakultas
Nama Institusi
Alamat Institusi

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957
Jl. M. Kahfi II No. 33, Jagakarsa, Jakarta Selatan

*KORESPONDENSI

Author
Email

Iwan Setyawan
mr.setyawan 510@gmail.com



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

PENDAHULUAN

Organisasi nirlaba adalah organisasi yang dibentuk oleh masyarakat secara sukarela dengan tujuan untuk turut serta andil dan berperan serta dalam menyelesaikan masalah kemasyarakatan. Dalam melakukan aktivitas keorganisasian, organisasi nirlaba didanai oleh sumbangan atau infaq baik dari anggotanya sendiri maupun dari masyarakat yang ingin membantunya. Hal inilah yang membuat organisasi nirlaba kesulitan dalam mendorong kinerja anggotanya agar dapat melayani masyarakat sebaik mungkin. Padahal, keberadaan anggota organisasi dengan kinerja tinggi akan membawa organisasi pada kondisi dimana produktivitas tinggi mungkin tercapai (Tentama, 2015). Pada organisasi laba, untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan

dapat menggunakan berbagai instrumen seperti kenaikan gaji, bonus, atau lainnya bahkan bisa dengan cara memberikan sanksi atau ancaman kepada karyawannya yang tidak menunjukkan kinerja yang baik. Sebaliknya organisasi nirlaba tidak memiliki instrumen-instrumen tersebut, organisasi hanya bisa mendorong komitmen dan keterlibatan yang tinggi dari anggotanya untuk meningkatkan kinerja yang tinggi tanpa mampu memberikan *reward* atau pun *punishment* seperti halnya organisasi laba.

Para peneliti telah banyak melakukan riset terkait dengan komitmen organisasi dan keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja anggota organisasi. Namun lokus penelitian pada umumnya adalah organisasi laba, seperti terlihat pada **Tabel 1** berikut:

Tabel 1. Topik Riset dan Lokus Penelitian

PENELITI	JUDUL	LOKUS PENELITIAN
Sungu <i>et al.</i> (2019)	<i>How Does Organizational Commitment Relate to Job Performance? A Conservation of Resource Perspective</i>	Organisasi laba
Odero & Makori (2018)	<i>Employee Involvement And Employee Performance: The Case Of Part Time Lecturers In Public Universities In Kenya</i>	Organisasi Publik
Thevanes & Dirojan (2018)	<i>Impact of Training and Job Involvement on Job Performance</i>	Organisasi laba
Widjajani <i>et al.</i> (2017)	<i>The effect of Trust, Job Involvement, Organizational Commitment, Knowledge Sharing Behavior to Employee Performance</i>	Organisasi laba
At-thohiroh <i>et al.</i> (2018)	<i>The Development of Organizational Commitment Scale for Non-profit Organization</i>	Organisasi nirlaba
Khan (2011)	<i>Job Involvement as Predictor of Employee Commitment: Evidence from Pakistan</i>	Organisasi laba & Organisasi publik

Sumber: Dari berbagai sumber

Sebagai kebaruan (*novelty*) dalam penelitian ini adalah lokus penelitiannya, yaitu apakah komitmen organisasi dan keterlibatan kerja merupakan prediktor yang baik bagi peningkatan kinerja anggota pada organisasi nirlaba.

Komitmen organisasi dapat dimaknai sebagai loyalitas individu kepada organisasinya, yang ditandai dengan kesediaan untuk mengerahkan segala kemampuan, menyesuaikan tujuan dan nilai-nilai yang diyakininya dengan tujuan dan nilai-nilai organisasinya, serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi (Bateman and Strasser (1984) dalam Messner, 2013). Anggota organisasi yang memiliki komitmen yang tinggi, memiliki kinerja yang baik dalam organisasi dan membantu organisasi tersebut untuk tumbuh dan menghadapi lingkungan yang penuh dengan persaingan (Adnan *et al.*, 2018).

Komitmen seseorang pada organisasinya merepresentasikan keadaan psikologis dirinya dengan organisasi, yang dapat diukur dengan tiga dimensi, yaitu *affective commitment*, *normative commitment*, dan *continuance commitment* (Allen dan Meyer's (1990) dalam Al Jabri & Ghazzawi, 2019).

Affective commitment didefinisikan sebagai "keterikatan emosional dengan organisasi sedemikian rupa sehingga, seseorang yang berkomitmen kuat mengidentifikasi dirinya, terlibat, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi (Allen & Meyer, (1990) dalam Al-Jabri & Ghazzawi, 2019). Dengan kata lain *affective commitment* merupakan kedekatan emosional individu dengan organisasinya.

Continuance commitment mendeskripsikan asosiasi seseorang dengan organisasinya yang didasarkan pada penilaian berkelanjutan tentang

manfaat ekonomi yang diperoleh dengan tetap bertahan dalam organisasi. (Faloye, 2014 dalam Al Jabri & Ghazzawi, 2019). Seseorang akan cenderung memiliki komitmen yang kuat, apabila orang tersebut menilai bahwa lebih banyak keuntungannya bila dia bertahan dalam organisasi dibandingkan dengan keluar organisasi.

Normative commitment merupakan alasan normatif seseorang untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi karena terkait adanya balas budi (Allen & Meyer (1990) dalam Jex & Britt, 2014: 287). Artinya seseorang akan memiliki komitmen yang kuat dengan organisasinya karena orang tersebut merasa sudah seharusnya bertahan dalam organisasi, mengingat sudah banyak kebaikan-kebaikan yang diberikan oleh organisasi kepada dirinya.

Bukti empiris mengenai kontribusi komitmen organisasi dalam peningkatan kinerja individu, telah menghasilkan temuan yang beragam. Misalnya hasil studi dari Metin & Asli (2018) menemukan bahwa komitmen afektif merupakan prediktor yang baik pada kinerja anggota organisasi, sedangkan komitmen normatif dan komitmen kontinu bukan merupakan prediktor yang baik terhadap kinerja anggota organisasi.

Sementara temuan dari Nurandini & Lataruva (2014) menyimpulkan bahwa baik, komitmen afektif komitmen normatif dan komitmen kontinu merupakan prediktor yang baik terhadap kinerja anggota organisasi. Temuan tersebut diperkuat dengan hasil temuan dari Adiftiya (2014), Sutanto & Ratna (2015) dan Sapitri (2016).

Temuan-temuan tersebut menjadi dasar dalam merumuskan hipotesis yang mewakili hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja individu sebagai berikut:

H₁: Komitmen organisasi merupakan prediktor yang baik dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi pada organisasi nirlaba.

Konsep keterlibatan kerja hampir mirip dengan komitmen organisasi karena keduanya berkaitan dengan identifikasi individu dengan pengalaman kerjanya. Namun konstruksinya berbeda, keterlibatan kerja lebih terkait erat dengan identifikasi pada aktivitas kerja langsung seseorang, sedangkan komitmen organisasi mengacu pada keterlibatan seseorang dengan organisasi (Brown, 1996 dalam Birdie & Jain, 2016).

Keterlibatan kerja dimaknai sebagai sejauh mana anggota organisasi menenggelamkan diri dalam pekerjaannya, mencurahkan waktu dan energi di dalamnya, dan menganggap pekerjaan sebagai bagian penting dari kehidupannya secara keseluruhan (Sethi & Mittal, 2016).

Dalam mengukur keterlibatan kerja seseorang, Yoshimura (1996) membedakan derajat keterlibatan kerja seseorang ke dalam tiga dimensi, yaitu *emotional, cognitive, dan behavioral job involvement*. *Emotional Job Involvement* menunjukkan seberapa suka atau menarik pekerjaan tersebut bagi dirinya. *Cognitive Job Involvement* menunjukkan seberapa penting pekerjaan itu bagi hidupnya, dan *Behavioral Job Involvement* menunjukkan seberapa sering anggota organisasi dalam menunjukkan kesukaanya terhadap pekerjaannya, seperti meningkatkan keterampilan atas inisiatif sendiri atau tetap memikirkan pekerjaan meskipun sudah diluar jam kerja.

Tinggi atau rendahnya keterlibatan kerja seseorang merupakan ukuran keberhasilan kinerja orang tersebut (Kasaya & Munjuri, 2018). Sejumlah peneliti telah banyak melakukan studi untuk membuktikan prediktor keterlibatan kerja terhadap peningkatan kinerja seseorang. Misalnya, Aleinein (2016) menemukan bahwa *cognitive job involvement and behavioral job involvement* merupakan prediktor yang baik terhadap kinerja individu, sedangkan *emotional job involvement*, bukan merupakan prediktor yang baik dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi. Temuan lain dari Kakinsale *et al.*, (2015), Riza *et al.*, (2017), Gusmarni & Kasmiruddin (2018), Rizwan *et al.*, (2018) menemukan bahwa keterlibatan kerja merupakan prediktor yang baik terhadap kinerja individu.

Berdasarkan beberapa bukti empiris tersebut, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

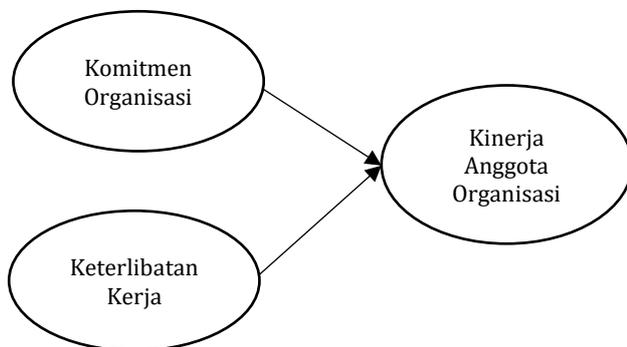
H₂: Keterlibatan kerja merupakan prediktor yang baik dalam meningkatkan kinerja anggota organisasi pada organisasi nirlaba.

Kinerja atau *performance* merupakan penilaian atas hasil kerja yang sudah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang (Rivai & Basri, 2004 dalam Rismawati & Mattalata, 2018). Dalam mengukur kinerja individu, Koopmans *et al.*, (2011) mengusulkan kerangka konseptual heuristik kinerja kerja individu yang terdiri dari empat dimensi, yaitu kinerja tugas (*task performance*),

kinerja kontekstual (*contextual performance*), kinerja adaptif (*adaptive performance*) dan perilaku kerja kontraproduktif (*countraproductive behavior*).

Dimensi pertama, *task performance*, merupakan ukuran kemahiran seorang anggota organisasi dalam melakukan tugas-tugas pekerjaan utamanya. Dimensi kedua, *contextual performance*, mengacu pada perilaku yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana inti teknis harus berfungsi. Sebagai dimensi ketiga, *adaptive performance* termasuk dalam kerangka heuristik yang merujuk pada kemampuan individu untuk beradaptasi dengan perubahan dalam sistem kerja atau peran kerjanya. Dimensi keempat, *countraproductive behavior*, mengacu pada perilaku yang merugikan organisasi baik yang bersifat material seperti mencuri, sering tidak hadir, melakukan tugas dengan tidak benar maupun non-material seperti bertengkar, menggosipkan rekan kerja dan sebagainya.

Berdasarkan uraian dan hipotesis yang dikembangkan di atas, maka model penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Model Penelitian

Model penelitian di atas menjelaskan bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja merupakan prediktor bagi peningkatan kinerja anggota organisasi.

METODOLOGI

Untuk mengupas permasalahan dan membuktikan hipotesis penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini meliputi anggota organisasi dari Majelis Taqorrub Ilallah (MTI) yang berjumlah 137 anggota yang berlokasi di Kabupaten Bekasi, Jawa Barat dan jamaah yang tersebar di tiga kecamatan, yaitu Setu, Tambun dan Cibitung.

Dalam upaya mendapatkan data yang representatif terhadap populasinya, sampel untuk anggota organisasi dipilih berdasarkan *probability sampling* dengan teknik *simple random sampling*. Jumlah anggota MTI sebanyak 137 anggota. Untuk menentukan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin, yaitu:

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

dimana : n adalah banyaknya sampel
N adalah jumlah populasi
e adalah toleransi *error* (5%)

Berdasarkan rumus Slovin tersebut, diperoleh jumlah sampel sebanyak 99,6 responden atau dibulatkan 100 responden. Untuk jumlah sampel jamaah, karena populasi jumlahnya tidak diketahui, maka peneliti menggunakan dasar *rule of thumb Roscoe* (1975) dalam Sekaran & Bougie (2016) dalam menentukan sampelnya, dan menetapkan sampel sebanyak 100 responden.

Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen yang meliputi komitmen organisasi (X_1) dan keterlibatan kerja (X_2), variabel endogen yaitu kinerja anggota (Y). Untuk operasionalisasi variabel secara rinci disajikan dalam **Tabel 2** (*lihat lampiran*). Seluruh indikator diukur dengan menggunakan skala *semantic differential*.

Metode Analisis

Data yang sudah terkumpul, selanjutnya dianalisis menggunakan analisis *structural equation modeling* (SEM) *Partial Least Squares* (PLS) *second order confirmatory*. Analisa pada PLS dilakukan dengan tiga tahap, yaitu analisa *outer model*, *inner model*, dan pengujian hipotesa. Tujuan dari analisis *second order confirmatory* adalah untuk memberikan gambaran yang lebih singkat untuk korelasi antara faktor-faktor order pertama (Brown, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Outer Model

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa item-item pernyataan dalam dimensi dan konstruk adalah valid dan reliabel. Ukuran reflektif individual dikatakan valid jika memiliki nilai *loading factor* (λ) yang diharapkan $\geq 0,7$, sedangkan suatu variabel dikatakan cukup

reliabel bila variabel tersebut mempunyai nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6, Nilai *Average Variance Extracted (AVE)* lebih besar dari 0,5 dan *cronbach alpha* lebih besar dari 0,6 (Wati, 2018).

Berdasarkan nilai *loading factor* dari output SmartPLS pada proses pertama, masih terdapat 2 indikator yang nilai *loading factor*-nya di bawah 0,5, yaitu indikator $X_{1.11}$ dan Y_{12} . Kedua indikator tersebut untuk selanjutnya di-drop atau dikeluarkan, kemudian dilakukan proses yang kedua. Hasil output SmartPLS yang kedua, indikator Y_{20} memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,5. Setelah indikator tersebut di-drop, dan dilakukan proses analisis kembali. Hasilnya semua *loading factor* untuk *second order* sudah memenuhi *convergent validity*. Pada **Tabel 3** disajikan hasil *outer model* dengan nilai *outer loadings* dan *construct reliability and validity* (lihat lampiran).

Berdasarkan Tabel 3 tersebut, semua dimensi dalam variabel komitmen organisasi, keterlibatan kerja, dan kinerja anggota telah memenuhi persyaratan *validity* dan *reliability*. Tetap setelah diuji secara statistik, (lihat diagram jalur pada **Gambar 2**) dimensi *adaptive performance* dan *countproductive behavior* pada variabel kinerja anggota memiliki nilai t-statistik 1,058 dan 0,931. Nilai t-statistik tersebut lebih kecil dari nilai t-tabel 1,65. Dengan demikian, maka kedua dimensi tersebut bukan merupakan model pengukuran yang baik untuk kinerja anggota pada organisasi MTI.

Analisa Inner model

Uji *inner model* pada penelitian ini, pertama menggunakan nilai R-Square (R^2). Nilai R^2 pada output SmartPLS adalah 0,643. Artinya bahwa komitmen organisasi dan keterlibatan kerja anggota organisasi MTI dapat menjelaskan model kinerja anggotanya sebesar 64,3%. Nilai ini termasuk kategori kuat (Wati, 2018).

Tabel 4. Nilai R Square

Variabel	R Square
Kinerja Anggota (Y)	0,643

Sumber: Hasil Output Smart PLS (2020)

Uji model yang kedua menggunakan *Q-Square predictive relevance*. Hasil perhitungan *Q-Square predictive relevance*:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,643)$$

$$Q^2 = 1 - 0,357 = 0,643$$

Nilai Q^2 lebih besar dari pada 0. Artinya model memiliki *predictive relevance* yang sangat baik (Ghozali dalam Wati, 2018).

Pengujian Hipotesis

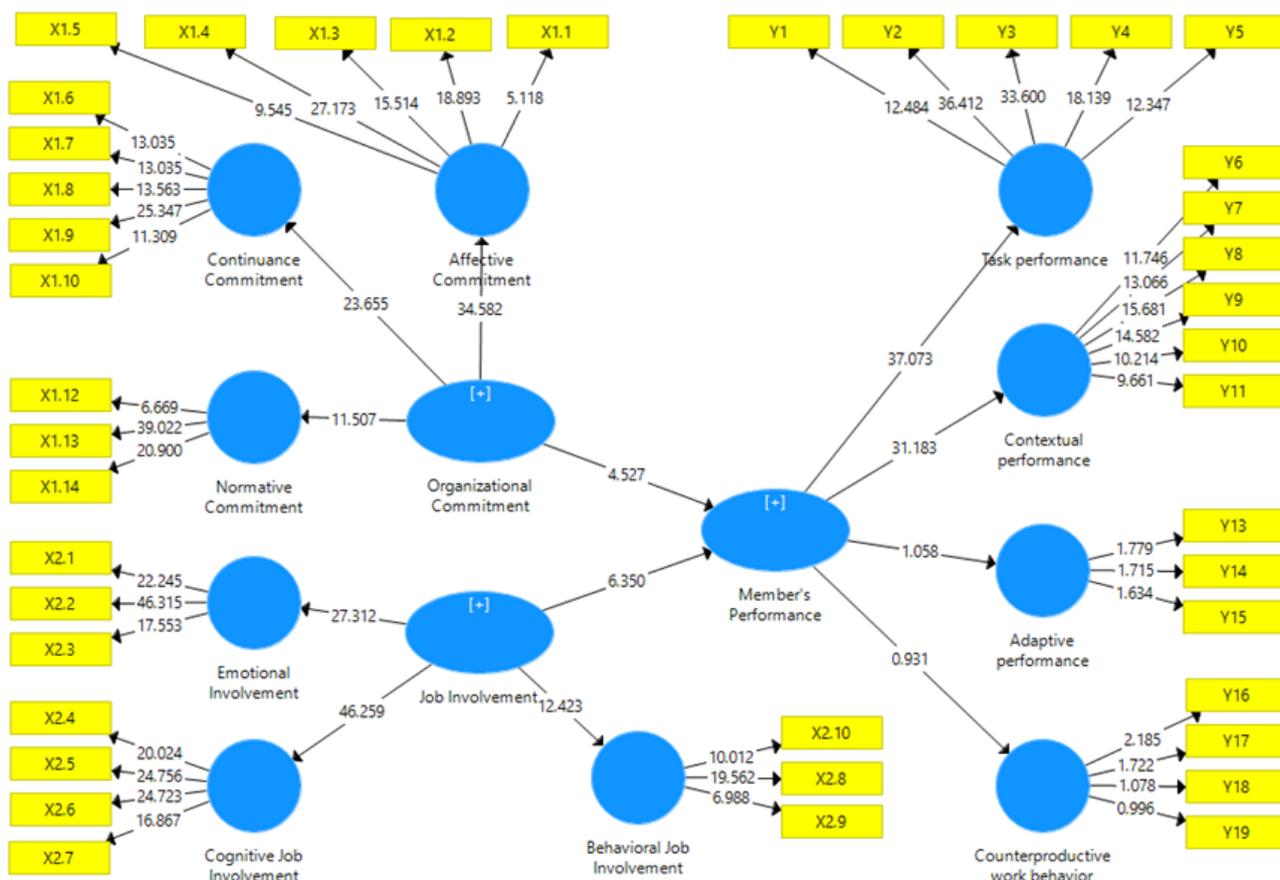
Pengujian hipotesis yang didasarkan pada $\alpha = 5\%$ dengan *one-tailed test*, nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,65 (Hair et al., 2017). Kriteria H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,65$ atau nilai $p < 0,05$. Sebagai dasar acuan dalam pengujian hipotesis ini adalah diagram jalur (**Gambar 2**) dan **Tabel 5 Path Coefficients** sebagai hasil dari analisis *bootstrapping* dengan *one-tailed test*.

Hipotesis Penelitian 1:

H_0 : Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Majelis Taqorrub Ilallah (MTI).

H_1 : Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Majelis Taqorrub Ilallah (MTI).

Berdasarkan diagram jalur (Gambar 2) dan Tabel 5, menunjukkan bahwa dengan nilai koefisien 0,373 dan nilai t-statistik untuk uji hipotesis pertama ini sebesar 4,527. Nilai t-statistik ini lebih besar dari t-hitung (1,65). Di samping itu, taraf signifikansi dengan *p-value* juga lebih kecil dari 0,05, yaitu sebesar 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis nol ditolak. Hal ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja anggota. Nilai koefisien parameter sebesar 0,373 artinya semakin erat hubungan psikologis anggota MTI dengan organisasinya, maka semakin tinggi kinerjanya.



Gambar 2. Diagram Jalur Untuk Pengujian Hipotesis

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Parameter	T Statistic	P Value	Keterangan
Komitmen Organisasi → Kinerja Anggota	0,373	4,527	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi → affective commitment	0,898	34,582	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi → continuance commitment	0,854	23,655	0,000	Signifikan
Komitmen Organisasi → normative commitment	0,715	11,507	0,000	Signifikan
Keterlibatan Kerja → Kinerja Anggota	0,545	6,350	0,000	Signifikan
Keterlibatan Kerja → emotional involvement	0,860	27,312	0,000	Signifikan
Keterlibatan Kerja → cognitive job involvement	0,920	46,259	0,000	Signifikan
Keterlibatan Kerja → behavioral job involvement	0,765	12,423	0,000	Signifikan

Sumber: Hasil Output Smart PLS

Hipotesis Penelitian 2:

H₀: Keterlibatan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Majelis Taqorrub Ilallah (MTI).

H₁: Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Majelis Taqorrub Ilallah (MTI).

Nilai t-statistik untuk pengujian hipotesis ini sebesar 6,350, seperti terlihat pada Tabel 5. Nilai t-statistik ini menunjukkan nilai yang lebih besar dari t-hitung (1,65). Demikian juga dengan taraf signifikansi yang menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat diambil

keputusan bahwa H₀ ditolak. Artinya bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Keterlibatan Kerja dengan Kinerja Anggota Majelis Taqorrub Ilallah (MTI). Nilai koefisien 0,545 artinya semakin kuat keterlibatan anggota MTI dalam tugas-tugasnya maka, semakin tinggi kinerjanya.

Interpretasi Model

Berdasarkan koefisien-koefisien parameter jalur yang diperoleh pada Tabel 4, maka secara matematis model struktural dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$KA = 0,373KO + 0,545KK + e_1 \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan:

KA = Kinerja Anggota

KO = Komitmen Organisasi

KK = Keterlibatan Kerja

Pada model penelitian ini, Komitmen Organisasi mempunyai koefisien regresi sebesar 0,373 artinya, ketika Komitmen Organisasi meningkat (bertambah 1), maka Kinerja Anggota akan naik sebesar 0,373. Keterlibatan Kerja dengan koefisien regresi sebesar 0,545, artinya ketika keterlibatan dalam bekerja meningkat 1, maka kinerja anggota akan meningkat sebesar 0,545.

Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Anggota Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan komitmen organisasi merupakan prediktor yang baik bagi peningkatan kinerja anggota organisasi MTI. Kontribusi terbesar terhadap kinerja anggota organisasi MTI diberikan oleh *affective commitment* dengan koefisien regresi sebesar 0,373. Hal ini berarti bahwa upaya pimpinan MTI dalam mendorong komitmen organisasi baru menghasilkan 37,3% peningkatan kinerja anggotanya.

Kontribusi terbesar dari komitmen organisasi terhadap peningkatan kinerja organisasi disumbang oleh *affective commitment* dengan koefisien parameter sebesar 0,898. Hal ini berarti 89,8% alasan mengapa anggota MTI tetap mempertahankan keanggotaannya karena mereka sudah mengidentifikasi dirinya, terlibat, dan menikmati keanggotaan dalam organisasi (Allen & Meyer (1990) dalam Jex & Britt, 2014).

Temuan ini mendukung temuan-temuan sebelumnya, seperti temuan Nurandini dan Lataruva (2014) yang meneliti pada organisasi laba, Adiftiya (2014) yang meneliti pada organisasi laba, Sutanto & Ratna (2015) yang pada organisasi laba, dan Sapitri (2016) yang meneliti pada organisasi laba menghasilkan temuan yang sama bahwa komitmen afektif, komitmen kontinu dan komitmen normatif merupakan prediktor yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa komitmen organisasi merupakan prediktor yang baik bagi peningkatan kinerja individu baik pada organisasi laba maupun pada organisasi nirlaba.

Pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Anggota Organisasi

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja merupakan prediktor yang baik bagi peningkatan kinerja anggota organisasi. Koefisien regresi untuk variabel ini hanya sebesar 0,545, artinya bahwa dari setiap upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk mendorong anggota organisasi untuk lebih aktif terlibat dalam organisasi berdampak sebesar 54,5% pada peningkatan kinerja anggotanya.

Kontribusi terbesar yang mendorong anggota organisasi sangat terlibat dengan tugas-tugasnya adalah *cognitive job involvement* dengan koefisien parameter sebesar 0,920. Artinya bahwa 92% alasan anggota organisasi untuk terlibat dalam organisasi karena mereka menganggap melibatkan diri dalam organisasi keagamaan seperti MTI merupakan bagian penting dalam hidupnya.

Hasil ini mendukung hasil peneliti sebelumnya, seperti temuan Kakinsale, Tumbel, & Sendow (2015) yang meneliti pada karyawan di sebuah organisasi laba, Riza et al., (2017) yang meneliti pada karyawan di sebuah organisasi laba, Gusmarni & Kasmiruddin (2018) yang meneliti pada karyawan di sebuah organisasi publik, dan temuan dari Rizwan et al., (2018) yang meneliti pada karyawan di sebuah organisasi publik menghasilkan temuan yang sama yaitu keterlibatan kerja merupakan prediktor yang baik bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan prediktor yang baik bagi organisasi laba, publik dan organisasi nirlaba dalam meningkatkan kinerja anggotanya.

KESIMPULAN

Komitmen organisasi dan keterlibatan kerja merupakan prediktor yang baik bagi peningkatan kinerja anggota pada organisasi nirlaba. Artinya kedua konsep ini dapat diterapkan sebagai prediktor bagi peningkatan kinerja anggota di semua organisasi, baik di organisasi laba dan instansi pemerintah maupun organisasi nirlaba.

Namun demikian. dimensi *adaptive performance* dan *countproductive behavior* pada variabel kinerja individu (Koopmans et al., 2011) bukan merupakan model pengukuran yang baik untuk kinerja anggota pada organisasi nirlaba seperti MTI.

Temuan ini tentunya memiliki banyak keterbatasan, diantaranya objek yang diteliti hanya satu yaitu MTI sebuah organisasi yang bergerak dibidang keagamaan, kemudian variabel yang dijadikan materi penelitian pun belum mencerminkan seluruhnya dari faktor-faktor sebagai prediktor kinerja anggota organisasi. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggali lebih luas dan lebih dalam mengenai prediktor kinerja anggota organisasi nirlaba.

DAFTAR REFERENSI

- Adiftiya, Jajang. (2014). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Makmur Mandiri Utama Site Kideco Jaya Agung Batu Kajang Kabupaten Paser*. E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, 2 (4), 833-845.
- Adnan, Sonia, Abir Nhaily, & Hongyu Wang. (2018). *To Evaluate and Study the relationship between employees' commitment and individual - A Quantitative Approach- Case Study of Kansai Paints*. Thesis. Linnaeus University, Kalmar, Sweden.
- Aleinein, Alaa Abu. (2016). *The Impact of Job involvement on Job Performance at UNRWA Gaza Field Office*. Thesis, Master of Business Administration, The Islamic University of Gaza, Palestine.
- Al-Jabari, B. & Ghazzawi, I. (2019). *Organizational Commitment: A Review of the Conceptual and Empirical Literature and a Research Agenda*. International Leadership Journal "ILJ", 11(1),78-119.
- Arina, Kevin Thio, Lambey, Linda, & Rumokoy, Farlane S. (2017). *Pengaruh Keterlibatan Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pekerjaan*. Jurnal EMBA, 5 (2), 2260-2271.
- At-thohiroh, A., Kristalindari, M., Nurilla, Afiyana E., Mardhiah L., Khaerunnisa, S. (2018). The Development of Organizational Commitment Scale for Non-profit Organization. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, vol. 139, 257-264
- Dewi Maulina & Nurul Arbiyah Birdie, Arvind K. & Jain, Madhu (2016). *Organizational behavior and virtual work: concepts and analytical approaches*. Oakville, Canada: Apple Academic Press.
- Brown, Timothy A. (2013). *Latent Variable Measurement Models*. in Little, Todd D. *The Oxford Handbook of Quantitative Methods, Volume 2: Statistical Analysis*. New York: Oxford University Press.
- Gusmarni & Kasmiruddin. (2018). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak Milano Teluk Kuantan*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) FISIP Universitas Riau, 5 (2), 1-10.
- Hair, Jr, Joseph F., G. Tomas M. Hult, Christian M. Ringle, & Marko Sarstedt. 2017. *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*, (2nd ed). Los Angeles: Sage.
- Jex, Steve M. & Thomas W. Britt. (2014). *Organizational Psychology : A Scientist-Practitioner Approach*, (3th ed). New Jersey: Wiley & Sons, Inc.
- Kakinsale, Alfine, Altje L. Tumbel, & Greis M. Sendow. (2015). *Pengaruh Keterlibatan Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Manado*. Jurnal EMBA, 3 (1), 900-911.
- Kasaya, Mildred Ambani & Mercy Gacheri Munjuri. (2018). *Effect of Employee Involvement on Job Performance in the Medical Research Industry in Kenya*. International Journal of Economics, Commerce and Management, 6 (5), 826-847.
- Koopmans, Linda., Bernaards, Claire M., Hildebrandt, Vincent H., Schaufeli, Wilmar B., Henrica C.W. de Vet, & Beek, Allard J. van der. (2011). *Conceptual Frameworks of Individual Work Performance: A Systematic Review*. JOEM, 53(8), 856-866.
- Messner, Wolfgang. (2013). *Effect of organizational culture on employee commitment in the Indian IT services sourcing industry*. Journal of Indian Business Research, 5 (2), 76-100.
- Metin, Kaplan & Asli, Kaplan. (2018). *The Relationship between Organizational Commitment and Work Performance: a Case of Industrial Enterprises*. Journal of Economic and Social Development (JESD), 5 (1), 46 – 50.
- Nurandini, Arina & Lataruva, Eisha. (2014). *Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pegawai Perum PERUMNAS Jakarta)*. Jurnal Studi Manajemen & Organisasi, 11, 1-5.
- Odero, Jackline Akoth, & Makori Ezekiel Makori. 2018. *Employee Involvement and Employee Performance: The Case of Part Time Lecturers In Public Universities In Kenya*. International Journal of Management and Commerce Innovations, 5 (2), 1169-1178.

- Rismawati & Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja : Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi ke Depan*. Makassar: Celebes Media Perkasa.
- Riza, Fandi Achmad, Afwan Hariri, Agus Prohimi, & Lohana Juariyah. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal UMY EKOBIS - Ekonomi Bisnis, 22 (1), 58-66.
- Rizwan, Said Musnadi, & Faisal. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi serta Implikasinya Pada Kinerja Karyawan RSUD Meuraxa Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 2 (1), 78-87.
- Rofiq, Erfan., Nuritasari, Rahayu Tri & Wiliyanarti, Pipit Festi. (2019). *Factors Affecting the Organizational Commitment of Nurses in Comprehensive Health Services: A Systematic Review*. Jurnal Ners, 14 (3), 195-198.
- Sapitri, Ranty. (2016). *Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru*. Jurnal Online Mahasiswa (JOM) FISIP Universitas Riau, 3 (2), 1-9.
- Sekaran, Uma & Bougie, Roger. (2016). *Research methods for business : a skill-building approach* (7th ed). West Sussex, United Kingdom: John Wiley & Sons.
- Suharto, Suyanto, & Hendri, Nedi. (2019). *The Impact of Organizational Commitment on Job Performance*. International Journal of Economics and Business Administration. 7(2), 189-206.
- Suma, Saimir & Lesha, Jonida (2013). *Job Satisfaction and Organizational Commitment: The Case of Shkodra Municipality*. European Scientific Journal, 9 (17), 41-51.
- Sungu, Lincoln J., Weng, Q., Hu, E., Kitule, Johari A., & Fang, Qinyi. (2019). *How Does Organizational Commitment Relate to Job Performance? A Conservation of Resource Perspective*. Human Performance, 1-18.
- Sutanto, Eddy M. & Ratna, Athalia. (2015). *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual*. Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen 9 (1), 56-70.
- Tentama, Fatwa. (2015). *Are Organizational Commitment and Compensation Predicting Employee's Performance?* Journal of Educational, Health and Community Psychology, 4 (3), 151-160.
- Thevanes, N., & Dirojan, T. (2018). *The Impact Of Training and Development on Job Performance*. International Journal of Scientific and Management Research, 1(1), 1-10.
- Triana, Yuli. (2017). *The Influence of Compensation, Organizational Commitment and Career Path to Job Performance Employees*. Jurnal of Applied Management (JAM), 15 (1), 68-73.
- Wati, Lela Nurlaela. (2018). *Metodologi Penelitian Terapan: Aplikasi SPSS, EVIEWS, Smart PLS dan AMOS*, (edisi kedua). Bekasi: CV. Pustaka Amri
- Widjajani R., Nimran U., Utami, Hamidah N. (2017). *The effect of Trust, Job Involvement, Organizational Commitment, Knowledge Sharing Behavior to Employee Performance*. International Journal of Business and Management Invention, 6 (11), 69-75.

LAMPIRAN

Tabel 2. Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel

Variabel	Definisi Variabel	Dimensi	Instrument
Komitmen Organisasi (X₁)	Komitmen organisasi adalah sejauh mana anggota MTI bersedia tetap bertahan dalam organisasi baik karena alasan emosional, pertimbangan <i>benefit and cost</i> , maupun alasan normatif. (Meyer dan Allen, 1990)	Affective Commitment Continuance Commitment Normative Commitment	<ul style="list-style-type: none"> • Merasa sejalan dengan nilai-nilai organisasi (X_{1.1}) • Senang bergabung dengan organisasi (X_{1.2}) • Tujuan organisasi sejalan dengan tujuan pribadi (X_{1.3}) • Keinginan untuk mewujudkan tujuan organisasi (X_{1.4}) • Memiliki ikatan emosional dengan organisasi (X_{1.5}) • Sifat kekeluargaan yang baik (X_{1.6}) • Suasana saling mendukung antar anggota (X_{1.7}) • Menambah pengetahuan (X_{1.8}) • Merasa rugi jika meninggalkan organisasi (X_{1.9}) • Infaq dianggap sebagai investasi akhirat (X_{1.10}) • Anggota organisasi sudah banyak membantu (X_{1.11}) • Merasa berhutang budi pada organisasi (X_{1.12}) • Sudah menjadi kewajiban pribadi untuk bergabung (X_{1.13}) • Sudah sepatasnya tetap bergabung (X_{1.14})
Keterlibatan Kerja (X₂)	Keterlibatan kerja adalah sejauh mana keterlibatan anggota organisasidengan pekerjaannya, yang ditunjukkan dengan kecintaannya, keaktifannya dan upaya ekstra yang dilakukannya. (Yoshimura, 1996)	Emotional involvement Cognitif job involvement Behavioral job involvement	<ul style="list-style-type: none"> • Job attachment(X_{2.1}) • Job interest(X_{2.2}) • Job satisfaction (X_{2.3}) • Berpartisipasi aktif (X_{2.4}) • Pekerjaan sebagai minat utama kehidupan (X_{2.5}) • Keadaan psikologis (X_{2.6}) • <i>Self-esteem</i>(X_{2.7}) • Bekerja dengan ekstra (X_{2.8}) • Voluntary learning (X_{2.9}) • Behavioral intention (X_{2.10})
Kinerja Anggota (Y)	Kinerja adalah sejauh mana jamaa'ahmenilai kinerja anggota MTI dalam menyelenggarakan kegiatan kajian yang diukur berdasarkan kinerja tugas, kinerja konstekstual, kinerja adaptif, dan perilaku kotraproduktif. (Koopmans et al., 2011)	Task Performance Contextual Performance Adaptive Performance Countraprodu ctive behavior	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan menyusun rencana(Y₁) • Kemampuan mengelola pekerjaan (Y₂) • Berorientasi pada hasil (Y₃) • Penentuan prioritas pekerjaan (Y₄) • Kemampuan memanfaatkan waktu (Y₅) • Komitmen yang kuat (Y₆) • Beranggung jawab (Y₇) • Kemampuan berkolaborasi dalam tim (Y₈) • Kreatif (Y₉) • Inisiatif (Y₁₀) • Menerima kritikan (Y₁₁) • Peduli akan kualitas (Y₁₂) • Fleksibel dalam bekerja (Y₁₃) • Bersikap tenang dalam situasi sulit (Y₁₄) • Mampu cepat beradaptasi dengan pekerjaan (Y₁₅) • Malas dalam bekerja (Y₁₆) • Suka mengeluh (Y₁₇) • Kerja asal-asalan (Y₁₈) • Tidak peduli akan kualitas (Y₁₉) • Sering konflik (Y₂₀)

Tabel 3. Komponen Pengukuran Outer Model

Variabel	Dimensi	Cronbach Alpha	Composite Reliability	AVE	Indikator	Outer Loading
Komitmen Organisasi	<i>Affective Commitment</i>	0,816	0,873	0,583	X1.1	0,600
					X1.2	0,834
					X1.3	0,817
					X1.4	0,853
					X1.5	0,681
	<i>Continuance Commitmen</i>	0,841	0,887	0,612	X1.6	0,775
					X1.7	0,743
					X1.8	0,806
					X1.9	0,848
					X1.10	0,734
	<i>Normative Commitment</i>	0,736	0,851	0,660	X1.12	0,640
					X1.13	0,903
					X1.14	0,870
					X2.1	0,863
Keterlibatan Kerja	Emotional Involvement	0,828	0,898	0,746	X2.2	0,924
					X2.3	0,800
					X2.4	0,838
					X2.5	0,854
	Cognitive Job Involvement	0,868	0,910	0,717	X2.6	0,882
					X2.7	0,811
					X2.8	0,805
	Behavioral Job Involvement	0,630	0,799	0,571	X2.9	0,698
					X2.10	0,761
					Y1	0,745
Kinerja Anggota	Kinerja Tugas	0,878	0,911	0,673	Y2	0,875
					Y3	0,873
					Y4	0,808
					Y5	0,794
					Y6	0,724
	Kinerja Kontekstual	0,835	0,879	0,549	Y7	0,769
					Y8	0,776
					Y9	0,775
					Y10	0,715
					Y11	0,681
	Kinerja Adaptif	0,811	0,884	0,717	Y13	0,815
					Y14	0,825
					Y15	0,898
	Perilaku Kontra produktif	0,739	0,809	0,521	Y16	0,624
					Y17	0,919
					Y18	0,690
					Y19	0,613