

# Pengaruh Kesiapan ASEAN Economic Community Terhadap Hubungan Organization Citizenship Behavior Dengan Kinerja Perusahaan

Yogia Dana Mandhala<sup>1</sup>, Ari Pradhanawati<sup>2</sup>, & Ngatno<sup>3</sup>  
Email: [yogiadana95@gmail.com](mailto:yogiadana95@gmail.com)

## ABSTRACT

*In its activity, small scale industries facing with the competitive from different angles of factor which affect it, one of many factors is global regulation. In held of ASEAN Community in early 2016 will affect the way business activities and capable to change business environment. This research especially addresses how Micro, Small and Medium Enterprises (MSMEs) facing ASEAN Economic Community especially in Semarang County, affect the relation between individual performance and MSME's performance.*

*This study aims to determine the effect of relation between Organization Citizenship Behavior and MMEs Performance with Preparation Facing ASEAN Economic Community as a moderating variable, Type of explanatory research, data collection techniques are interviews with the tool questionnaire, sampling technique purposive sampling with a sample size 50 MSME's. The data were analyzed through correlation coefficient, determination coefficient, simple linear regression, regression moderation, and t test. The data were analyzed quantitatively using software SPSS and qualitative.*

*The result showed that Organizational Citizenship Behavior categorization is quite high. Then the MMEs Performance categorization is high enough. The Organizational Citizenship Behavior has a quite high influence on the MSME's Performance (49.2 percent) as well as the significant and positive impact on the MSME's Performance (0.701). Preparation Facing ASEAN Economic Community is a potential moderating variable by variable regression coefficient of MSME's Performance not significant. In Conclusion, the higher level of Organizational Citizenship Behavior, the higher MSME's Performance and Preparation Facing ASEAN Economic Community have potential to become moderation variable. MMEs suggested to improve the awareness of worker on MSME's development and improve outwork activity which can create good name for enterprises. Beside that, MSME's unnecessary considering Preparation Facing ASEAN Economic Community in making policy decisions to improve MSME's Performance but should focus more on improving the Organizational Citizenship Behavior*

*Keywords: asean economic community, msme performance, msmes performance, performance, organizational citizenship behavior*

## ABSTRAKSI

Dalam kegiatannya, industri kecil dihadapkan persaingan dengan berbagai faktor yang mempengaruhinya, salah satu dari faktor adalah regulasi tingkat global. Diadakannya ASEAN Economic Community atau Masyarakat Ekonomi ASEAN pada awal 2016 ini akan mempengaruhi jalan dari kegiatan bisnis dan mampu mengubah tatanan dari lingkungan bisnis. Penelitian ini secara khusus membahas mengenai bagaimana persiapan UMKM menghadapi ASEAN Economic Community khususnya di Kabupaten Semarang, mempengaruhi hubungan performa individual dengan kinerja UMKM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh kesiapan ASEAN Economic Community terhadap hubungan Organization Citizenship Behavior dengan kinerja UMKM. Tipe penelitian *explanatory*, teknik pengumpulan data yaitu wawancara dengan *guiding question* dan kuesioner, teknik pengambilan sampel *purposive sampling* dengan jumlah sampel 50 UMKM di Kabupaten Semarang. Data dianalisa melalui koefisien korelasi, koefisien determinasi, regresi linier sederhana, regresi moderasi, dan uji t. Analisa data dilakukan secara kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS dan secara kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* kategorisasinya cukup tinggi. Kemudian Kinerja UMKM kategorisasinya cukup tinggi, *Organizational Citizenship Behavior* memiliki hubungan yang cukup kuat terhadap Kinerja UMKM (49,2 persen) serta berpengaruh signifikan dan positif (0,701). Kesiapan

---

<sup>1</sup> Yogia Dana Mandhala, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>2</sup> Ari Pradhanawati, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

<sup>3</sup> Ngatno, Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Diponegoro

*ASEAN Economic Community* adalah variabel moderasi potensial dengan koefisien regresi variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja UMKM tidak signifikan.

Kesimpulannya *Organizational Citizenship Behavior* semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula Kinerja UMKM dan Kesiapan *ASEAN Economic Community* memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi. Disarankan UMKM lebih meningkatkan kesadaran para pekerja dalam perkembangan UMKM dan memperbanyak aktifitas diluar pekerjaan dalam rangka meningkatkan nama baik UMKM. Selain itu UMKM tidak perlu memperhatikan kesiapan *ASEAN Economic Community* dalam membuat kebijakan mengenai meningkatkan Kinerja UMKM melainkan harus lebih berfokus pada meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

**Kata Kunci:** organizational citizenship behavior, kinerja umkm, asean economic community, MEA, masyarakat ekonomi asean

## Pendahuluan

Dimana yang kita tahu bahwa akan diberlakukannya *ASEAN Economic Community* melakukan integrasi terhadap ekonomi negara-negara ASEAN dengan membentuk pasar tunggal dan basis produksi bersama. Kesiapan Indonesia dalam menghadapi AEC 2016, antara peluang dan ancaman. Siap atau tidak siap sudah tidak perlu diperdebatkan lagi karena AEC sudah menjadi keputusan dan ketetapan politik yang harus dihadapi semua negara ASEAN. Berdasarkan Survei *Global Competitiveness Index* tahun 2012-2013 membuktikan bahwa Indonesia masih lemah daya saingnya dengan negara-negara ASEAN lain.

Dalam surveinya, Indonesia menempati peringkat kelima dari delapan negara ASEAN, dibawah Thailand dan setingkat diatas Filipina. Kualitas infrastruktur Indonesia sendiri masih kalah dengan negara ASEAN lainnya. Survei *The World Economic Forum 2012-2013* menunjukkan kualitas infrastruktur Indonesia yang menempati peringkat 92 dari 144 negara. Posisi ini jauh dibawah Singapura, Malaysia, Vietnam, bahkan Srilanka. Keadaan itu tentu melemahkan daya saing dan menyebabkan meningkatnya biaya produksi. WEF (*World Economic Forum*) menyebutkan pada laporannya bahwa performa Indonesia secara keseluruhan belum seimbang.

Dijelaskan pada WEF bahwa masalah yang paling utama dan sangat menonjol dalam menjalankan bisnis adalah perilaku dari sumber daya manusia organisasi tersebut seperti *Corruption* (korupsi) memperoleh poin 17.6, *Inadequate supply of infrastructure* (tidak cukupnya suplai infrastruktur) memperoleh poin 15.9, *Crime and Theft* (kriminal dan pencurian) memperoleh poin 4.1, *Inadequately educated workforce* (kurangnya tenaga kerja beredukasi) dan *Poor work ethic in national labor force* (buruknya etos kerja buruh nasional) menyumbang 6.4 poin. Sehingga dapat dikatakan bahwa 44 poin dari masalah terdapat pada sumber daya manusia. Menurut data yang disajikan oleh pemerintah Kabupaten Semarang dalam perkembangan UMKM terdapat penurunan jumlah penyerapan tenaga kerja dari 2013-2014 menyerap tenaga kerja sebanyak 128.385 orang dan pada 2014-2015 hanya menyerap tenaga kerja 105.847 orang, dari 26,72% menjadi 17,38% .

Dengan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti bagaimana hubungan sosial antara karyawan dalam industri kecil di Kabupaten Semarang serta sifat dasar, perilaku etikal, yang menyangkut esensi dari performa kerja individual dan kelompok atau dapat disebut *Organization Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja industri kecil dalam pengaruh dari persiapan industri kecil menghadapi *ASEAN Economic Community* (AEC) yang akan diperlakukan pada awal tahun 2016.pada periode 2014-2015 menurun 9,34%. Perkembangan total Omzet yang pada periode 2013-2014 sebanyak 20,85% sedangkan 2014-2015 hanya sebanyak 18,41%, menurun sebanyak 2,44%. Dari sinilah penulis akan melihat bagaimana pengaruh dari *Organization Citizenship Behavior* seluruh karyawan dalam organisasi bisnis terhadap tingkat kinerja organisasi bisnis tersebut.

## **Kajian Teori**

### **Organization Citizenship Behavior**

Wright (2000) dalam jurnal Andriani (2012) mengatakan bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra role*). Dibandingkan dengan perilaku *in-role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Kinerja ini disebut oleh Organ dan Batemen dalam jurnal Andriani (2012) sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hall (2009) dalam jurnal Rezai (2012) mengatakan bahwa *organization citizenship behavior* mengacu pada kemauan atau kegiatan partisipasi individu yang mengarah kepada peningkatan efektivitas dan efisiensi operasi organisasi. Dalam jurnal yang sama, Taghavi (2011) mengatakan bahwa pekerja yang menikmati fitur dan habitat melebihi pekerjaan, kegiatan, dan aktifitas resmi atau tertulis. Mereka tidak melakukan kegiatan tambahan ini untuk mendapatkan penghargaan dari organisasi, walaupun mereka menggunakan seluruh tenaga mereka untuk mengembangkan dan memperbaiki organisasi.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya atau deskripsi pekerjaan formal. Perilaku ini mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, misalnya: menghadiri rapat, menjaga kesamaan cara pandang dari keputusan dan isu-isu organisasi, mengemukakan pendapat, mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Aspek ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni, hal ini didukung oleh Ivanevich, Konopaske, dan Matteson (2007), selain peran yang diharapkan (*expected role*) terdapat juga peran yang di persepsikan (*perceived role*) dan peran yang dijalankan (*enacted role*).

### **Kinerja**

Rumusan strategi yang baik tidak akan mempunyai arti apabila penerapannya tidak disertai dengan adanya suatu rancangan struktur organisasi manajemen yang baik pula. Rumusan strategi tersebut dirancang untuk menjamin bahwa perusahaan telah melaksanakan perencanaan dengan cara yang efisien dan efektif dalam rangka untuk mencapai kinerja perusahaan.

Menurut Ikatan Akuntan Indonesia (2009, h8) pengertian kinerja adalah hubungan antara penghasilan dan beban dari entitas sebagaimana disajikan dalam laporan laba rugi. Laba sering digunakan sebagai ukuran kinerja atau sebagai dasar untuk pengukuran lain, seperti tingkat pengembalian investasi atau laba per saham.

Secara umum kinerja diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata dengan masukan yang sebenarnya, kinerja juga diartikan sebagai tingkat efisiensi dalam memproduksi barang dan jasa. Kinerja tenaga kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri, lingkungan secara keseluruhan maupun yang berhubungan dengan kebijakan pemerintah (Gazpers, 1995; Reksohadiprodja, 1995; Kusrihanto, 1992 dalam jurnal Budiasih, 2012).

### **ASEAN Economic Community**

*ASEAN Economic Community* (AEC) merupakan kesepakatan hasil dari Konferensi Tingkat Tinggi IX ASEAN di Bali tahun 2003 dan salah satu dari Bali Concor II yang terdiri dari tiga pilar kerjasama antara negara-negara kawasan Asia Tenggara yang tergabung dalam ASEAN

Dalam pertemuan itu menghasilkan blue print AEC yang intinya bahwa ASEAN sebagai pusat perdagangan regional yang terintegrasi dan dapat disejajarkan dengan MASYARAKAT UNI EROPA. Dalam blue print tersebut terdapat empat prioritas dalam kerangka AEC yaitu :

1. Adanya arus barang dan jasa yang bebas (*free flow good services*)
2. Ekonomi regional yang kompetitif (*competitive economic region*)
3. Perkembangan ekuitas ekonomi (*equitable economic development*)
4. Integrasi memasuki ekonomi global (*full integration into global economy*)

Dengan adanya AEC, maka segala bentuk PAJAK dan TARIF dihiangkan berdasarkan prioritas sektor yang disetujui, sedangkan segala faktor produksi seperti tenaga kerja dan modal diijinkan bergerak bebas melewati tapal batas sepuluh negara anggota melalui pasar bersama.

## Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan referensi dalam penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang memiliki relevansi dengan tema yang diangkat yaitu mengenai Organization Citizenship Behavior dan Kinerja. Adapun penelitian terdahulu yang digunakan sebagai bahan referensi dalam penelitian yaitu :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ranjbar (2014) yang mengkaji tentang hubungan *Citizenship Behavior* pekerja terhadap produktivitas organisasi di Universitas Islam Azad , Iran, dalam jurnalnya yang berjudul “*The Study on Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Productivity*”, dimana mereka mengemukakan hipotesis kerja (H1) bahwa terdapat hubungan signifikan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja organisasi, dimana apapun strategi yang dapat meningkatkan *Citizenship Behavior* pekerja akan menyediakan peningkatan dalam kinerja organisasi dalam studi populasi. Penelitian tersebut merupakan penelitian kuantitatif menggunakan kuesioner dalam surveynya dan memperoleh sampel data sebanyak 360 orang. Konsep penelitian ini adalah variabel dependen kinerja organisasi, komponen terdiri dari *magnanimity, social etiquette, work ethics, organizational commitment, self-satisfaction, altruism*, dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel independen. Hasil dari penelitian ini diperoleh tingkat signifikansi mendekati 0.000 dimana kurang dari 5% sehingga hipotesis kerja (H1) diterima dan mereka menyimpulkan terdapat hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan produktivitas organisasi.
2. Rezai (2012) dalam jurnal penelitiannya yang berjudul “*Exploring the Effect of Organizational Citizenship Behavior on Human Resources Productivity Enhancement*” menyimpulkan bahwa dapat dikatakan efek positif dalam mengembangkan faktor faktor dari *Organizational Citizenship Behavior* dalam sumberdaya manusia dan pola belajar adalah efek paradigmatik dari meningkatnya keefektifan *Organization Citizenship Behavior* dalam peningkatan produksi. Rezai dan Sabzikaran dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan objek Organisasi Transfusi Darah regional Tehran, Iran dengan sampel 479 orang yang terdiri dari pekerja dan manajer.

## Metode Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe *explanatory research*, yaitu. tipe penelitian yang mencoba untuk menjelaskan suatu fenomena sosial tertentu dengan melihat hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa dari hasil analisa data yang disajikan (Singarimbun, 1986:5). Penelitian ini akan menjelaskan mengenai pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja industri kecil di Kabupaten Semarang dengan persiapan ASEAN *Economic Community* sebagai variabel moderasi.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008:115). Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh industri kecil yang

ada di Kabupaten Semarang dimana menurut data yang diperoleh dari dinas UMKM dan Koperasi di Kabupaten Semarang menyebutkan bahwa pada tahun 2015 terdapat 571 unit industri kecil.

Peneliti menggunakan sampel 50 dikarenakan jumlah industri kecil yang ada di Kabupaten Semarang populasinya total berjumlah 571 unit industri kecil. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 50 industri kecil yang cukup mewakili untuk diteliti. Untuk menggunakan rumus ini, ditentukan batas toleransi kesalahan 5% memiliki tingkat akurasi 95% dan jumlah populasi 571 industri kecil sehingga didapatkan jumlah sampel 50. Dengan jumlah yang populasi yang sama, semakin kecil toleransi kesalahan, semakin besar jumlah sampel yang dibutuhkan. Sehingga pada penelitian ini, peneliti menggunakan tingkat akurasi 95% pada 571 industri kecil di kabupaten semarang yang jumlah sampel dibutuhkan adalah 50 industri kecil.

Dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling. non probability sampling adalah teknik sampling yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, yang pengambilan sampelnya berdasarkan seleksi khusus. Peneliti membuat kriteria tertentu siapa yang dijadikan sebagai informan sumber data. Adapun teknik analisis digunakan dalam penelitian ini yaitu uji korelasi, uji determinasi, uji regresi linear sederhana, uji regresi moderasi, dan uji signifikansi. Analisis data ini dilakukan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS Versi 23.

## Hasil dan Pembahasan

Hasil penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* diperoleh kesimpulan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* termasuk kategori kuat dalam mendorong kinerja UMKM dengan rata-rata nilai variabel sebesar 3.79. Sedangkan hasil analisa data, diperoleh koefisien determinasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja UMKM sebesar 0.492 atau 49.2 persen. Hal tersebut berarti sumbangan pengaruh yang diberikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja UMKM sebesar 49.2 persen, sedangkan sisanya sebesar 50.8 persen diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Diketahui juga bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja UMKM dengan koefisien sebesar 0.639, yang berarti bahwa semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*, semakin tinggi pula Kinerja UMKM. Selain itu diperoleh nilai  $t$  hitung (6.814) >  $t$  tabel (2.010) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja UMKM. Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Rezai dan Sabzikaran pada Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Vol.1, No.7 2012 yang meneliti efek dari *Organizational Citizenship Behavior* pada Kinerja Perusahaan Donor Darah di Khorasan Razavi yang menyebutkan bahwa terhadap hasil yang berarti dalam efek setiap dimensi *Organizational Citizenship Behavior* pada hasil kerja setiap pekerja yang mengarahkan pada meningkatnya kinerja dalam organisasi.

Kesiapan MEA bagi UMKM adalah bagaimana UMKM khususnya di Kabupaten Semarang menyajikan potensi ekonomi yang sangat besar terhadap pasar global yang merupakan pasar potensial untuk aliran masuk barang, jasa, dan tenaga kerja bagi negara lainnya di ASEAN. Indonesia sebagai pasar konsumen terbesar harus bisa menjadikan MEA sebagai nilai positif bagi ekonomi. Berdasarkan dari data yang diperoleh melalui responden dalam menjawab pernyataan berkaitan dengan tingkat kesiapan MEA yang diberikan, mendapatkan hasil rata-rata senilai 3.78 yang menunjukkan bahwa dari UMKM di Kabupaten Semarang rata-rata sudah masuk dalam kategori cukup dalam tingkat kesiapan dalam menghadapi MEA. Salah satu kunci bagaimana membuat MEA dalam Indonesia sukses yaitu dengan mempersiapkan segala faktor-faktor dalam UMKM agar dapat menguntungkan keadaan yang terjadi disebabkan oleh regulasi MEA. Variabel MEA sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator yaitu rasio output dan input, tenaga kerja, dan produktivitas UMKM.

Hasil penelitian mengenai Kesiapan MEA memoderasi hubungan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja UMKM diperoleh koefisien determinasi Kesiapan MEA sebesar 0.716 atau 71.6 persen. Hal tersebut berarti sumbangan yang diberikan variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan

Kesiapan MEA terhadap Kinerja UMKM sebesar 71.6 persen, sedangkan sisanya 28.4 persen diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian. Berdasarkan hasil pengujian moderasi diketahui bahwa nilai  $t$  hitung variabel Kesiapan MEA ( $0.810$ )  $<$   $t$  tabel ( $2.010$ ) dan  $t$  hitung Interaksi ( $0.535$ )  $<$   $t$  tabel ( $2.010$ ) sehingga variabel Kesiapan MEA dikategorikan sebagai variabel moderasi potensial. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa variabel Kesiapan MEA memiliki potensi untuk menjadi variabel moderasi dan tidak memoderasi hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja UMKM dikarenakan hasil yang diperoleh dari analisis menunjukkan koefisien variabel Kesiapan MEA terhadap Kinerja UMKM tidak signifikan dan koefisien variabel interaksi antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kesiapan MEA terhadap Kinerja UMKM juga tidak signifikan. Sehingga, dapat diperoleh bahwa variabel Kesiapan UMKM dalam menghadapi MEA tidak memperkuat ataupun memperlemah *Organizational Citizenship Behavior* dalam mempengaruhi Kinerja UMKM dikarenakan MEA merupakan sesuatu hal yang masih baru dan jangka waktu yang belum panjang dalam masyarakat Indonesia mengalaminya sehingga dampak dari MEA tersebut masih belum dirasakan oleh UMKM di Kabupaten Semarang. Sehingga UMKM tersebut masih berfokus pada masalah-masalah yang masih belum selesai di organisasinya baik secara eksternal maupun internal disamping masalah MEA. Selain itu, kebanyakan produk UMKM dari Kabupaten Semarang masih jarang yang diekspor ke negara luar Indonesia, baik dalam lingkup ASEAN maupun negara-negara luar lainnya, sehingga masalah kesiapan dalam menghadapi MEA ini justru akan berdampak pada industri-industri kelas menengah dan menengah keatas.

## Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Kesiapan MEA oleh UMKM di Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori cukup siap dalam mendorong kinerja perusahaan dalam UMKM, dengan rata – rata nilai variabel sebesar 3.78. Nilai tersebut tidak lepas dari rata – rata nilai yang diperoleh tiga indikator Kesiapan MEA, yaitu *awareness* terhadap MEA, standarisasi produk, dan training terhadap karyawan. Sedangkan variabel *Organizational Citizenship Behavior* termasuk dalam kategori cukup baik dalam kinerja perusahaan oleh 50 UMKM di Kabupaten Semarang dengan rata-rata nilai 3.79. Nilai tersebut tidak lepas dari rata – rata nilai yang diperoleh empat indikator *Organizational Citizenship Behavior* yaitu *sportmanship*, *civic virtue*, *conscientiousness*, dan *altruism*. Untuk variabel Kinerja Perusahaan oleh 50 UMKM di Kabupaten Semarang termasuk dalam kategori baik dalam kegiatan bisnis yang dilakukan oleh UMKM di Kabupaten Semarang, dengan nilai rata – rata variabel sebesar 3.92. Nilai tersebut tidak lepas dari rata – rata nilai yang diperoleh tiga indikator Kinerja UMKM, yaitu rasio output dan input, jumlah tenaga kerja, dan produktivitas UMKM. Selanjutnya, Hubungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja dalam 50 UMKM di Kabupaten Semarang, dengan nilai  $t$  hitung ( $6.814$ )  $>$   $t$  tabel ( $2.010$ ). Sedangkan nilai koefisien determinasi *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja UMKM sebesar 49.2 persen. Hal tersebut berarti bahwa sumbangan yang diberikan oleh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja dalam 50 UMKM di Kabupaten Semarang sebesar 49.2 persen, sedangkan sisanya sebesar 50.8 diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.
2. Kesiapan MEA hanya sebagai variabel moderasi potensial dengan koefisien regresi terhadap Kinerja UMKM yang tidak signifikan ( $2.010 > 0.810$ ) dan koefisien regresi interaksi terhadap Kinerja UMKM yang tidak signifikan ( $2.010 > 0.525$ ). Hal ini menunjukkan bahwa Kesiapan MEA memiliki potensi sebagai variabel moderasi dan belum memoderasi hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja UMKM. Sedangkan nilai koefisien determinasi *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja oleh 50 UMKM di Kabupaten Semarang sebesar 71.6 persen. Hal tersebut berarti sumbangan yang diberikan Kesiapan MEA,

*Organizational Citizenship Behavior* dan interaksi antara Kesiapan MEA dengan *Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja UMKM sebesar 71.6 persen, sedangkan sisanya sebesar 28.4 persen diperoleh dari variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, ada beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan oleh 50 UMKM yang terdapat pada Kabupaten Semarang dalam rangka meningkatkan Kinerja UMKM, yaitu :

1. *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku ekstra yang diberikan oleh para karyawan dalam sebuah perusahaan termasuk dalam kategori cukup baik dalam menunjang kinerja UMKM. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh beberapa poin dalam *Organizational Citizenship Behavior* yang dirasa rendah dan perlu ditingkatkan agar dapat meningkatkan kinerja UMKM secara maksimal. Adapun saran yang diberikan adalah UMKM hendaknya meningkatkan kesadaran para pekerja untuk selalu mengikuti perkembangan UMKM di tempat mereka bekerja, dengan tingginya kesadaran pekerja untuk mengikuti perkembangan dalam UMKM maka akan diperoleh kinerja karyawan yang baik dikarenakan kesadaran mereka pada kondisi UMKM tempat mereka bekerja sehingga mereka akan meningkatkan kerja mereka menjadi lebih baik yang tidak hanya perusahaan kena dampak positif mereka namun juga dari karyawan sendiri akan memperoleh hasilnya.
2. Masih terdapat kekurangan dalam kegiatan karyawan diluar bagian pekerjaan yang dilakukan untuk perusahaan tempat mereka bekerja. UMKM hendaknya mendukung dan memotivasi para karyawan untuk berkreatifitas dalam kegiatan mereka, meskipun tidak berhubungan dengan bagian pekerjaan namun bila karyawan melakukan hal yang dinilai tidak penting bagi pekerjaan mereka hal itu mampu meningkatkan nama baik untuk UMKM tempat mereka bekerja dan akan menumbuhkan loyalitas dan tingkat kerja karyawan dikarenakan UMKM selalu mendukung.
3. Kesiapan MEA tidak memoderasi hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja UMKM, sehingga UMKM tidak perlu memperhatikan Kesiapan MEA dalam membuat suatu kebijakan terutama dalam meningkatkan kinerja UMKM. Selain itu, UMKM harus lebih memperhatikan *Organizational Citizenship Behavior* mereka untuk ditingkatkan lagi dalam aspek seperti kesadaran karyawan terhadap perkembangan UMKM mereka dan kegiatan diluar pekerjaan yang dianggap positif dan mampu meningkatkan nama baik untuk UMKM mereka. Sehingga, kinerja UMKM dapat meningkat.
4. Kinerja UMKM termasuk dalam kategori baik. Namun pada indikator dalam ketersediaan sistem pengukuran produktivitas hendaknya ditingkatkan karena memiliki nilai yang paling kecil dibandingkan dengan indikator Kinerja UMKM lainnya. Oleh karena itu, hendaknya kesadaran karyawan dalam perkembangan UMKM tempat mereka bekerja, kegiatan diluar pekerjaan yang positif untuk karyawan serta UMKM, dan kurangnya kualitas sistem pengukuran produktivitas dalam UMKM terus ditingkatkan, agar Kinerja perusahaan akan terus meningkat dan mampu mencapai visi dan misi UMKM sehingga menjadi lebih baik.
5. Berdasarkan hasil penelitian, Kesiapan MEA berpotensi menjadi variabel moderasi. Oleh karena itu, saran untuk penelitian selanjutnya adalah jumlah sampel dalam penelitian ditingkatkan, memperluas wilayah untuk objek penelitian, atau merubah bidang objek penelitian yang relevan dengan MEA. Sehingga, variabel Kesiapan MEA dapat menjadi variabel yang memoderasi hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kinerja.

## Daftar Referensi

- Almigo, Nuzsep. 2004. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. Kepuasan Kerja, Imbalan, Masa Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Volume 1, No. 01. Diakses pada 18 Oktober 2015.
- Andriani, Gita, M. As'ad Djalali, Dian Sofiah. 2012. *Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 3, No. 01. Diakses pada 18 Oktober 2015.
- Bergeron, Diane, Cheri Ostroff, Tiffany Schroeder, Caryn Block. 2014. *The Dual Effects of Organizational Citizenship Behavior: Relationships to Research Productivity and Career Outcomes in Academe. Human Performances*. Volume 27. Retrieved October, 2015.
- Burmansyah, Edy. 2014. *Rezim baru ASEAN : Memahami Rantai Pasokan dan Masyarakat Ekonomi ASEAN*. Yogyakarta : Pustaka Sempu.
- Che Xin Xuan, & Spector Paul E. 2015. *Re-examining Citizenship: How the Control of Measurement Artifacts Affects Observed Relationships of Organizational Citizenship Behavior and Organizational Variables. Human Performance*. Volume 27. Retrieved October, 2015
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Indeks
- Dharma, Surya. 2005. *Manajemen Kinerja : Falsafah, Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi revisi. Cetakan ke-4, Bumi Aksara, Jakarta
- Lim San Ying, Chun Teck Lye, Tuan Hock Ng. 2015. *Broadband penetration and economic growth in ASEAN countries: a generalized method of moments approach*. Applied Economics Letters. Volume 20. Retrieved October, 2015
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : ANDI.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2009. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : PT. Refika Aditama
- Mathis, R.L, Jackson, J.H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi sepuluh. Salemba Empat, Jakarta
- Ngatno. 2015. *Analisis Data Variabel Mediasi dan Moderasi dalam Riset Bisnis*. Yogyakarta : CV. Farisma Indonesia.
- Organ, Dennis. 1997. *Organizational Citizenship Behavior: It's Construct Clean-Up Time, Human Performane. Human Performance*. 10(2). Retrieved October, 2015.
- Podsakoff, Philip M., & Scott B. MacKenzie. *Impact of Organizational Citizenship Behavior on Organizational Performance : A Review and Suggestion for Future Research*. Human Performance. Volume 10. Retrieved October, 2015



- Ranjbar, Mokhtar, Habib Zamani, & Narjes Amiri. (2014, March). *The Study on Relationship between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Productivity*. *International Conference on Arts, Economics and Management*. Retrieved October 18, 2015.
- Ravianto, J. 1985. *Produktivitas & Laba*. Jakarta : Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas.
- Rezai, H., & Sabzikaran, E. (2012, March). *Exploring the Effect of Organizational Citizenship Behavior on Human Resources Productivity Enhancement*. *Kuwait Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*. 1(7). Retrieved October, 2015.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Indeks
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simanjutak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Jakarta : Lembaga Penerbit FE UI
- Sofyandi, H. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Suatma, Jasa. 2012. *Kesiapan Indonesia Dalam Menghadapi ASEAN Economic Community 2015*. *Jurnal STIE Semarang*. Volume 4, No. 01. Diakses pada 18 Oktober 2015.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Wahjono, Sentot Imam. 2010. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.