

**FENOMENA *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN
PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Kasus Pegawai Pemerintah Kota Jambi)**

Ahmad Firdaus

Fakultas Ekonomi Universitas Batanghari

Email: daus.husin2@gmail.com

ABSTRACT

The purposes of this research is to investigate the organizational citizenship behavior (OCB) displayed by employees and the factors that impact it. The study sample comprises 75 employees from the Jambi City Government. Data collection was carried out using a questionnaire, and the data was analyzed through verification analysis, with regression analysis as the analytical tool. The findings of this study reveal that OCB can be influenced by both internal and external factors. Internal factors include job satisfaction, organizational commitment, employee morale, and work motivation, while external factors encompass leadership style and organizational culture. Among these factors, employee job satisfaction emerges as the most influential factor in determining OCB.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menyelidiki perilaku kewargaan organisasi (OCB) yang ditampilkan oleh karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Sampel penelitian terdiri dari 75 pegawai Pemerintah Kota Jambi. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, dan data dianalisis melalui analisis verifikatif, dengan analisis regresi sebagai alat analisis. Temuan penelitian ini mengungkapkan bahwa OCB dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, semangat kerja karyawan, dan motivasi kerja, sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Di antara faktor-faktor tersebut, kepuasan kerja karyawan muncul sebagai faktor yang paling berpengaruh dalam menentukan OCB.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) menduduki posisi strategis di antara sumber daya lain dalam suatu organisasi. Sebuah organisasi yang berhasil tentunya akan memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia

(*human resources*) agar dapat berfungsi secara optimal, terutama saat menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Sumber daya manusia (SDM) berperan penting melalui pengembangan visi, strategi, struktur, proses, dan sistem baru. Akan tetapi, untuk menjalankan

transformasi fungsi SDM dengan baik, para profesional SDM harus mengembangkan dan menunjukkan kompetensi baru guna memenuhi peran dan tanggung jawab yang diemban.

Instansi pemerintah, sebagai organisasi yang bertujuan untuk melayani kepentingan masyarakat, seringkali melakukan pekerjaan yang langsung berhubungan dengan publik atau menyediakan pelayanan publik. Oleh karena itu, pemerintah perlu mengelola para pegawai dengan baik agar mereka dapat mencapai kinerja yang optimal. Salah satu langkah yang diambil adalah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga semua pegawai dapat berkontribusi secara maksimal bagi masyarakat dengan memberikan kualitas kerja terbaik yang dimiliki. Dalam upaya mencapai tujuan ini, diperlukan perilaku positif dari para pegawai, termasuk memiliki moral yang baik, patuh terhadap peraturan dan prosedur kerja, serta memiliki sikap kewarganegaraan terhadap organisasi. Perilaku-perilaku ini adalah pilihan individu yang mendorong peningkatan efektivitas organisasi, dan secara umum disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau perilaku kewarganegaraan organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) dapat diartikan sebagai perilaku sukarela dari individu dalam sebuah organisasi yang menunjukkan rasa kepedulian terhadap orang lain dan mendukung fungsi organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini mencakup tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap altruisme dan perhatian terhadap kesejahteraan orang lain, bukan hanya fokus pada kepentingan pribadi. Dalam konteks ini, OCB melibatkan tindakan yang tidak menjadi bagian dari tugas atau tanggung jawab utama individu tersebut. OCB melibatkan inisiatif

pekerja untuk melampaui tuntutan rutin pekerjaan mereka demi kemajuan atau keuntungan organisasi.

Pendapat dari Purba & Seniati (2004) menyatakan bahwa OCB lebih berkaitan dengan aspek sosial individu di dalam organisasi. Seseorang yang menunjukkan OCB cenderung membantu orang lain dan berkontribusi positif terhadap suasana kerja dan kesejahteraan kolektif. Di sisi lain, pandangan dari Garay (2006) menyebutkan bahwa OCB adalah perilaku yang relatif sukarela dan dilakukan oleh pekerja atas inisiatif mereka sendiri. Perilaku ini melampaui kewajiban pekerja dan merupakan bentuk sumbangan ekstra yang berkontribusi pada kemajuan dan keberhasilan organisasi. Secara keseluruhan, OCB adalah perilaku positif dari karyawan yang menunjukkan dukungan terhadap organisasi dan rekan kerja melalui tindakan sukarela, saling membantu, dan berusaha untuk mencapai tujuan bersama.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh dan merangsang peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari pegawai, dengan tujuan meningkatkan kinerja pegawai menjadi maksimal. Berikut ini adalah paparan beberapa teori yang relevan dengan variabel yang diteliti, serta langkah-langkah pengumpulan data, analisis, dan inferensi yang dijalankan untuk mencapai kesimpulan dari penelitian ini.

KAJIAN PUSTAKA

Organizational citizenship behavior (OCB) pertama kali diperkenalkan oleh Organ, dan menjadi faktor penting dalam menjaga keutuhan organisasi. Selanjutnya, menurut Robbins & Timothy (2017), OCB adalah perilaku

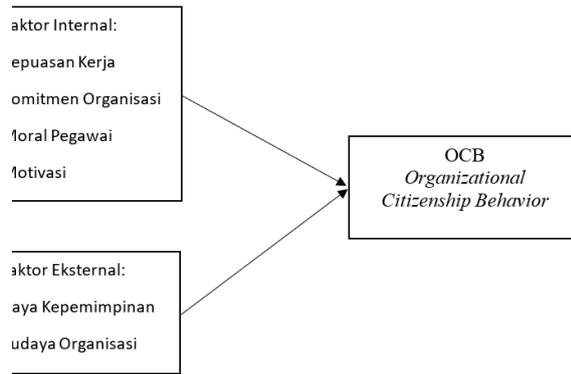
yang dilakukan di luar kewajiban kerja seorang karyawan dan dapat meningkatkan fungsi organisasi secara efektif. OCB termasuk dalam perilaku positif yang dilakukan secara sukarela dan melebihi harapan yang umumnya diharapkan.

Organizational citizenship behavior atau OCB memiliki makna bahwa seorang karyawan bekerja lebih dari tanggung jawabnya, yang ditentukan oleh organisasi (Ozdem, G., 2012). OCB merupakan perilaku individu yang berperan penting dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi. Berdasarkan beberapa definisi OCB di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah kontribusi perilaku karyawan dalam organisasi yang melebihi tuntutan dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

Menurut Organ et al. (2006) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi. Berikut penjelasan lebih lanjut mengenai hal tersebut:

KERANGKA PEMIKIRAN

Dalam penelitian ini penulis mengambil faktor yang telah dijelaskan oleh Organ et al. (2006) untuk dijadikan sebagai kerangka pemikiran, sehingga kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

HIPOTESIS

Dari kerangka pemikiran serta melihat beberapa penelitian dan teori teori sebelumnya, maka dapat dikembangkan hipotesis dalam penelitian ini yaitu:

- H₁: Faktor Internal (Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Moral Pegawai, Motivasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
- H₂: Faktor Eksternal (Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
- H₃: Faktor internal dan eksternal berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini adalah berjenis penelitian survei dengan tujuan eksplanatif. Penelitian eksplanatif menemukan penjelasan mengapa suatu kejadian atau gejala terjadi, hasil akhir

dari tujuan ini adalah gambaran mengenai hubungan sebab akibat, Dalam penelitian ini, peneliti akan menjelaskan ada tidaknya pengaruh dari variabel-variabel utama yang diteliti yaitu faktor internal dan faktor eksternal serta variabel *OCB* sebagai variabel dependen Unit analisis dalam penelitian ini yaitu sebanyak 75 orang pegawai pada Pemerintah Kota Jambi, metode pengambilan data dengan menyebarkan kuesioner tertutup yang alternatif jawabannya telah disediakan kepada responden. Selanjutnya data kualitatif tersebut di kuantitatifkan menggunakan Metode Likert Summated Rating dengan diberi skor tertentu, alat analisis yang penulis gunakan yaitu analisis regresi linear berganda

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Mason & Lind (2008) mengungkapkan, Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen atau pernyataan yang diajukan kepada responden penelitian dapat dinyatakan valid pada taraf signifikansi 0,05 atau 5 %.

Uji Realibilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji ketepatan hasil pengukuran kuesioner yang erat hubungannya dengan masalah kepercayaan. Suatu taraf tes dikatakan mempunyai taraf kepercayaan bila tes tersebut memberikan hasil yang tepat, dari hasil uji validitas tiap variabel yaitu Y sebesar 0,811; X_1 sebesar 0,753, X_2 sebesar 0,622

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis kuantitatif digunakan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dengan menggunakan model analisis regresi linier berganda, berikut adalah hasil uji analisis regresi linear berganda

Tabel 1.
Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,413	3,701		7,730	,000
X1	,521	,323	,492	6,422	,000
X2	,472	,302	,318	3,947	,000

Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 1 diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah :

$$Y = 13,413 + 0,521 X_1 + 0,472 X_2 + e$$

Ket:

Y: *OCB* ; X_1 : Faktor Internal; X_2 : Faktor Eksternal

Pengujian Hipotesis

Dari tabel 1. dapat ditarik jawaban dari Hipotesis yaitu :

1. Nilai t_{hitung} Variabel Faktor Internal yaitu sebesar 6,422 dimana lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} ($6,422 > 2,022$), nilai t_{hitung} Variabel Eksternal yaitu sebesar 3,947 dimana lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} ($3,947 > 2,022$), jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_1 dan H_2 diterima, yang berarti Faktor internal dan eksternal berpengaruh secara parsial terhadap *OCB*
2. Untuk menguji hipotesis ke tiga yaitu dengan menggunakan uji F,

berikut adalah hasil Uji F dari penelitian:

Tabel 2.
Hasil Uji F (pengaruh simultan variabel independen)

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F
1	Regression	174,045	2	626,643	10,824
	Residual	534,673	73	16,110	
	Total	453,769	75		

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1

Dari tabel 2 terlihat bahwa F_{hitung} adalah sebesar 10,824 dimana lebih besar jika dibandingkan dengan F_{tabel} sebesar 3,16, oleh karena itu jawaban dari hipotesis kedua dari penelitian yaitu H_0 ditolak dan H_3 diterima, yang berarti faktor internal dan eksternal secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa seluruh hipotesis dalam penelitian ini diterima, hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yang berarti faktor faktor yang diajukan untuk dikonfirmasi sebagai faktor yang mempengaruhi OCB yaitu faktor internal yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi kerja dan faktor eksternal yaitu gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya perilaku OCB.

Hasil penelitian ini sejalan mendukung penelitian sebelumnya yaitu Organ et al. (2006); Titisari (2014); Kumar et al. (2009) yang membuktikan hal serupa bahwa faktor internal dari OCB (kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi kerja) dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya OCB pegawai.

SIMPULAN DAN SARAN

Dari uraian hasil penelitian dan pembahasan penelitian sebagaimana yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor internal dari OCB (kepuasan kerja, komitmen organisasi, moral pegawai, motivasi kerja) dan faktor eksternal (gaya kepemimpinan dan budaya organisasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap meningkatnya OCB pegawai, semakin tinggi faktor tersebut maka akan semakin meningkat pula tingkat OCB pegawai pemerintah Kota Jambi.

Penelitian ini memiliki batasan dengan sampel yang cukup kecil sehingga sangat disarankan bagi peneliti peneliti selanjutnya yang meneliti dengan topik yang sama untuk meneliti dengan sampel yang lebih besar agar dapat menarik kesimpulan yang lebih kuat dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Novliadi, Ferry. 2007. Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau dari Persepsi terhadap Kualitas Interaksi Antara Atasan-Bawahan dan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi. Makalah Psikologi bagi Tenaga Akademik maupun Nonakademik di Lingkungan Universitas Sumatera Utara, Medan, 30 Agustus 2007.
- Organ, D.W., Podsakof, M.P., MacKenzie, B.S. 2006. Organizational Citizenship Behavior. USA: Sage Publications, Inc
- Podsakoff, P.M.; MacKenzie, S.B.; Paine, J.B.; dan Bachrach, D.G.

2000. Organizational Citizenship Behavior: Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26 (3): 513 – 563.

Robbins dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*, buku 1, cetakan 12. Jakarta: Salemba Empat.

Salam, B. 2000. *Etika Individual: Pola Dasar Filsafat Moral*. Cetakan Pertama. Jakarta: Rineka Cipta

Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: Andi Offset.

Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember: Mitra Wacana Media.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.