

---

## IMPLEMENTASI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN

Sugeng Chairuddin<sup>1</sup>, Fadhlurrahman<sup>2</sup>, Kristiana Habeahan<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

[sugengchairuddin@uwgm.ac.id](mailto:sugengchairuddin@uwgm.ac.id)

---

### Abstract

*This study aims to determine Organizational Citizenship Behavior (OCB) in employees at the company. Organizational Citizenship Behavior (OCB) as individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by a formal reward system, and in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. Excellent performance of demanding employee behavior is expected by the organization. The behavior demanded by organizations today is not only in-role behavior but also extra-role behavior. Extra-role behavior is also known as Organizational Citizenship Behavior (OCB) is a term used to identify employee behavior that can be called good employees. If employees in the organization have OCB, the effort to control cadets decreases, because employees can control their own behavior or are able to choose the best behavior for the benefit of the organization. The results of the analysis in this study show that the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of employees has shown good behavior that can support the success of the organization.*

**Keywords:** *Implementation, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Employees*

---

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan pada perusahaan. Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang diskresi, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan dalam agregat mempromosikan berfungsinya organisasi secara efektif. Kinerja yang sangat baik dari menuntut perilaku karyawan diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang dituntut oleh organisasi saat ini tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku peran ekstra. Perilaku extra-role disebut juga dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan yang dapat disebut good pegawai. Jika pegawai dalam organisasi memiliki OCB, upaya pengendalian taruna menurun, karena karyawan dapat mengontrol perilaku mereka sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasi. Hasil analisis dalam penelitian ini bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan sudah menunjukkan perilaku baik yang dapat menunjang untuk keberhasilan organisasi.

---

**Kata Kunci:** Implementasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Karyawan

---

## PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya salah satunya adalah factor pada manusianya atau karyawan. Saat ini organisasi harus menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan dari eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi dengan lingkungan internal organisasi tersebut. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi karyawan diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan dan perubahan yang terjadi. Kunci sukses sebuah perubahan adalah pada sumber daya manusia yaitu sebagai insiator dan agen perubahan terus menerus, pembentukan proses serta budaya yang secara bersama meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Hal ini akan tercapai jika juga ada kemauan dan kemampuan dari masing-masing individu karyawan.

Dalam perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang produktif untuk menjalankan segala kewajiban demi pertumbuhan perusahaan dan demi tercapainya tujuan perusahaan. Pada era globalisasi yang kompetitif sekarang ini, sumber daya manusia merupakan bagian yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan untuk dapat berkompetisi dan mencapai tujuan dari perusahaan. Proses manajemen sumber daya manusia yang baik dapat memunculkan karyawan

yang berkualitas dalam menjalankan banyak kegiatan yang berhubungan dengan eksistensi suatu perusahaan. Perusahaan dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan dengan memiliki karyawan-karyawan yang berkualitas. Banyak faktor yang dapat memberikan pengaruh ataupun kontribusi yang cukup signifikan dalam jalan serta suksesnya suatu perusahaan. Faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam kegiatan kinerja suatu perusahaan.

Persaingan yang ketat pada saat ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk meningkatkan daya saing dalam menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Oleh karena itu dibutuhkan upaya yang maksimal agar suatu perusahaan dapat tumbuh dan berkembang secara

kuat dan mampu mengantisipasi setiap perubahan yang dapat mengancam kemajuan suatu perusahaan. Salah satu caranya adalah dengan peningkatan kinerja karyawannya. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan bisnis yang tidak stabil.

Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan bagi manajemen perusahaan karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan memiliki OCB (organizational citizenship behavior) terhadap perusahaan.

Penumbuhan organizational citizenship behavior (OCB) sangatlah penting untuk mendorong perkembangan perusahaan. Kinerja yang tinggi berasal dari OCB yang memberikan ikatan kuat antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu menjalankan kewajiban dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya diperusahaan. Oleh karena itu perusahaan dan karyawan harus mampu bekerjasama untuk mewujudkan terciptanya hal tersebut. Karyawan dengan OCB yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya didalam suatu organisasi. Kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi.

Organisasi yang sukses memerlukan pekerja yang mau melakukan pekerjaan melebihi tugas mereka dan mengusahakan kinerjanya melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan. Perilaku OCB pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan terus terpacu untuk melakukan OCB. Perilaku tersebut seperti menolong rekan kerja, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sukarela terhadap tugas-tugas ekstra. Adanya komitmen organisasional yang terdapat dalam diri karyawan yang disertai dengan OCB

(Organizational Citizenship Behavior) merupakan dua aspek yang sangat diharapkan oleh organisasi.

## **TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Sumber daya manusia merupakan aset dari perusahaan. Kontribusi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dari karyawan. Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan makin tinggi jika organisasi dapat memberikan hal yang menjadi keinginan karyawan. Sesungguhnya Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang dituntut dalam pekerjaannya atau yang sesuai dengan peran yang dimainkannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari citizen itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak terdapat pada job description karyawan, tetapi sangat diharapkan karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin ketat. Karyawan yang memiliki Organizational Citizenship Behavior (OCB) akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa aman dan nyaman terhadap pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang tinggi pada karyawan menunjukkan tentang perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. Karyawan tidak hanya melaksanakan tugas-tugas utama (pokok) saja tetapi juga melaksanakan tugas-tugas diluar tugas pokok karyawan. Istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980an. Organization Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Ada lima aspek yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness dan civic

virtue. Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai peningkatan konteks sosial dan psikologi yang mendukung kinerja tugas karyawan.

Makin tinggi tingkat Organizational Citizenship Behavior (OCB) di kalangan karyawan sebuah organisasi, maka makin tinggi tingkat kepuasan konsumen pada organisasi tersebut. Adanya keterkaitan yang erat antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kinerja kelompok. Adanya perilaku altruistik memungkinkan sebuah kelompok bekerja secara kompak dan efektif untuk saling menutupi kelemahan masing-masing.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga dapat diartikan sebagai pencapaian/prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Pengertian kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas.

Karyawan yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja yang tinggi mempunyai Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang lebih baik, dibandingkan dengan mereka yang bekerja pada organisasi yang memiliki kinerja kurang baik. Secara spesifik Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal sebagai berikut :

1. Mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan
2. Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik
3. Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumberdaya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan
4. Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja
5. Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja
6. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit organisasi
7. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan

Karyawan harus terlibat dalam Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan yang dapat dilakukan untuk mendorong karyawan melakukan Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tidak ada hubungan yang jelas antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kebanyakan karakteristik kepribadian. Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang lebih tinggi sering ditemukan pada karyawan yang berorientasi pada kolektivisme daripada karyawan yang lebih berorientasi pada individualisme.

Adanya factor situasional tertentu yang terkait dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB), antara lain factor yang didefinisikan oleh karyawan maupun manajer sebagai bagian dari pekerjaan dan factor yang disebut diluar peran. Karyawan sering mendefinisikan pekerjaannya secara luas dan memasukkan aktivitas Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai bagian dari tugasnya sedangkan manajer mereka menganggapnya sebagai aktivitas ekstra. Organizational Citizenship Behavior (OCB) cenderung mempengaruhi evaluasi manajerial karyawan, namun kadang-kadang diinterpretasikan sebagai upaya untuk melakukan sesuatu yang baik bagi perusahaan dan customer.

Kepemimpinan manajer yang diterima oleh karyawannya mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). Terutama kepercayaan antara seorang karyawan dan seorang manajer serta suatu gaya kepemimpinan yang mendorong pengembangan ketrampilan kepemimpinan diantara karyawan.

Dalam dunia kerja yang dinamis sekarang ini dimana tugas-tugas semakin banyak dilaksanakan dalam suatu tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi memerlukan karyawan yang akan melaksanakan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organisasi yang sukses memerlukan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan yang normal atau karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan dari suatu organisasi.

## **METODE PENELITIAN**

Metode dalam penelitian yang digunakan adalah penelitian survey di mana peneliti melakukan observasi dan mengumpulkan data dengan cara menyebarkan kuesioner kepada karyawan, kemudian menganalisis dan menyimpulkan data tersebut. Obyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari, antara lain yaitu altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy dan sportsmanship.

Data dalam penelitian ini diperoleh dan dikumpulkan dari kuisioner, dimana kuisioner adalah serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Dalam penelitian ini dengan membagikan pertanyaan kepada para karyawan sehingga memudahkan untuk mendapatkan data informasi. Analisis yang digunakan dikriptif dan kuantitatif sehingga dapat menggambarkan fenomena Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang sesungguhnya.

## **ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan oleh atasan yang tidak secara langsung diakui oleh system reward formal. Karyawan melakukan tindakan yang mendukung organisasi tanpa adanya paksaan atau tuntutan dari atasan, tindakan tersebut adalah tindakan dari pilihan karyawan sendiri. Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengimplikasikan sejumlah perilaku yang meliputi perilaku menolong orang lain. Menjadi sukarelawan dalam tugas ekstra, taat pada aturan dan kebijakan di tempat kerja. Perilaku demikian termasuk dalam meningkatkan kinerja organisasi dan memberi peran pada hubungan yang positif dalam suatu organisasi.

Dimensi dalam memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggung karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam keadaan yang sedang dihadapi pada tugas organisasi ataupun masalah pribadi orang lain.

Pernyataan mengenai perilaku membantu orang tertentu, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain dan membantu rekan yang pekerjaannya overload atau kelebihan beban pekerjaannya termasuk dalam kategori sering dimana mengartikan bahwa responden pernah melakukan, mendapatkan dan merasakan lebih dari 3 kali dengan total skor adalah 465 yang artinya bahwa secara keseluruhan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada lingkungan kerja karyawan menyatakan perilaku karyawan dalam menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan sering dilaksanakan pada situasi yang sedang dihadapi baik tugas organisasi maupun pada masalah pribadi orang lain.

Pernyataan mengenai perhatian terhadap organisasi, perhatian terhadap pertemuan-pertemuan penting, membantu mengatur kebersamaan secara departmental, mengikuti perubahan dalam organisasi dan mengikuti perkembangan dalam organisasi termasuk dalam kategori selalu

yang mengartikan bahwa responden dalam kesehariannya secara berkelanjutan melakukan, mendapatkan dan merasakan sesuai apa yang ditanyakan pada kuesioner dengan hasil total skornya adalah 450 dimana mengartikan bahwa secara keseluruhan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan penelitian ini mempunyai perilaku yang mengidentifikasi kepada tanggung jawab pada kehidupan organisasi. Gambaran ini mengarah ke tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas pada bidang pekerjaan yang ditekuni dimana menunjukkan karyawan berpartisipasi secara sukarela dan mendukung pada fungsi organisasi baik secara professional ataupun social alami.

Pernyataan mengenai kehadiran, kepatuhan terhadap aturan dan tepat waktu termasuk dalam kategori selalu yang mengartikan bahwa karyawan didalam kesehariannya secara terus menerus melakukan, mendapatkan serta merasakan seperti apa yang ditanyakan pada kuesioner dengan total skor yaitu 361 dimana mengartikan bahwa secara keseluruhan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan penelitian ini bahwa perilaku karyawan melebihi yang diharapkan organisasi dimana karyawan memiliki perilaku sukarela pada pekerjaan yang bukan merupakan kewajibannya. Gambaran ini melampaui jauh diatas serta jauh kedepan dari panggilan tugasnya, jadi mengenai kinerja prayarat peran melebihi standar minimum.

Pernyataan mengenai kerja sama dalam tim, membantu pekerjaan teman yang sibuk, memberikan toleransi dalam bekerja termasuk dalam kategori selalu yang mengartikan karyawan dalam bekerja secara terus menerus melakukan, mendapatkan dan merasakan sesuai apa yang ditanyakan pada kuesioner dengan total skor adalah 255 yang mengartikan secara keseluruhan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan pada penelitian ini menyatakan bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya supaya terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Karyawan merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain dan memiliki perilaku meringankan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

Pernyataan mengenai toleransi tanpa mengeluh, tidak membesar-besarkan masalah, tidak mengumpat atas aktivitas yang dilakukan termasuk dalam kategori selalu yang mengartikan bahwa karyawan dalam pekerjaannya selalu melakukan, mendapatkan dan merasakan sesuai apa yang ditanyakan dalam kuesioner sebanyak 223 yang mengartikan secara keseluruhan Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan pada penelitian ini dinyatakan bahwa

karyawan memiliki perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan.

Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan sudah mampu menunjukkan perilaku yang baik dimana akan dapat menunjang bagi keberhasilan suatu organisasi. Hal ini ditunjukkan dari variable Organizational Citizenship Behavior (OCB), dimana dari beberapa kriteria yang telah diajukan memiliki skor paling tinggi adalah altruisme dimana karyawan berperilaku membantu orang tertentu, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, meluangkan waktu untuk membantu orang lain dan membantu rekan yang pekerjaannya overload atau kelebihan beban pekerjaannya

## **KESIMPULAN**

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja yang utama yang pada karyawan di penelitian ini secara keseluruhan menunjukkan perilaku kerja yang baik. Karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas utama saja tetapi juga melaksanakan tugas di luar tugas pokoknya contoh dalam penelitian ini dalam membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif dalam pekerjaannya.
2. Semoga penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi untuk peneliti berikutnya dan peneliti mengucapkan terima kasih atas segala bantuan dalam penyelesaian penelitian ini yang tidak dapat disebut satu persatu.

## **REFERENSI**

- Fahmi, Irham. 2016, Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. Mitra Wacana Media, Bandung.
- Bloger, R., and Somech, A, 2005, Organizational citizenship behavior in school: How does it relate to participation in decision making, Journal of Education Administration, 43 (5)
- Hasibuan, Sp Malayu 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia . Edisi Revisi. PT. Bumi Aksara, Jakarta

Kelana,L, 2009, pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational citizenship behavior (OCB), *sinergi*, 11 (1)

Rivai, Veithzal 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta

Robins, S.P.,2006, *Perilaku Organisasi Edisi Lengkap*, PT. indeks Kelompok Gramedia, Jakarta  
Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Ke Tujuh)*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta

