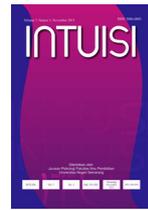




INTUISI 4 (3) (2012)

INTUISI
Jurnal Psikologi Ilmiah

<http://journal.unnes.ac.id/nju/index.php/INTUISI>



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR
PADA PEGAWAI UNIVERSITAS NEGERI SEMARANAG

Diah Mesti dan Siti Nuzulia 

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima 15 September 2012
Disetujui 29 Oktober 2012
Dipublikasikan 1
November 2012

Keywords:

*organizational
citizenship behavior*

Abstrak

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana Organizational Citizenship Behavior pada pegawai Universitas Negeri Semarang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran mengenai tingkat Organizational Citizenship Behavior pegawai Universitas Negeri Semarang. Sampel populasi yang digunakan sebanyak 54 responden dengan analisis data kuantitatif deskriptif. Hasil uji reabilitas diperoleh koefisien reabilitas yang tinggi sebesar 0,915. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan Organizational Citizenship Behavior pegawai Universitas Negeri Semarang berada pada kategori tinggi. Masing-masing dimensi dalam Organizational Citizenship Behavior meliputi dimensi altruisme, conscientiousness, spotmanship, courtesy, dan civic virtue dapat diketahui bahwa hasilnya adalah tinggi. Artinya, pimpinan unit kerja pusat Universitas Negeri Semarang melaksanakan pekerjaan dan membantu pegawai lain dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga menjadikan organisasi berjalan dengan efektif dan efisien. Simpulan hasil penelitian bahwa Organizational Citizenship Behavior pimpinan unit kerja pusat Universitas Negeri Semarang adalah tinggi, tinjauan dari masing-masing dimensi juga menunjukkan kategori tinggi. Peneliti menyarankan agar peneliti selanjutnya 1) mengkaji motif yang melandasi tingginya Organizational Citizenship Behavior pimpinan unit kerja pusat Universitas Negeri Semarang. 2) penelitian dengan memadukan Organizational Citizenship Behavior dengan variabel lain.

© 2012 Universitas Negeri Semarang

 Alamat korespondensi:
Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang
Gedung A1 Lantai 2 Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang,
Jawa Tengah, Indonesia, 50229
E-mail: intuisipsikologiunnes@gmail.com

p - ISSN 2086-0803
e - ISSN 2541-2965

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kekuatan utama dalam suatu pekerjaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan besar dalam menjalankan suatu organisasi, unsure manusia yang dapat memberikan nilai prestasi dan kesuksesan. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsure yang paling vital dalam organisasi. Cara karyawan atau pegawai dalam berfikir, bekerja dan berperilaku akan menentukan arah dan keberhasilan dari suatu perusahaan atau organisasi. Organisasi memerlukan sumber daya manusia yang mau bekerja keras, berfikir kreatif dan berkinerja unggul.

Kemajuan anggota untuk berpartisipasi dalam organisasi, tergantung dari tujuan yang ingin dicapai dalam bergabung dengan organisasi yang bersangkutan. Kontribusi anggota organisasi semakin tinggi apabila organisasi dapat memberikan sesuatu yang diinginkan sehingga seseorang merasa nyaman berada dalam organisasi. Kemajuan anggota memberikan sumbangan sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan-tujuan dan harapan-harapan anggotanya.

Organisasi yang sukses sangat membutuhkan individu-individu yang mampu bekerja optimal dalam menjalankan kinerja organisasi, termasuk diantaranya mampu melakukan tugas dengan baik diluar tugas utamanya. Individu-individu tersebut akan melakukan suatu pekerjaan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, tetapi mereka akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis, tugas sering dikerjakan dalam tim dimana aspek fleksibilitas dianggap sangat penting. Perilaku ini disebut juga Organizational Citizenship Behavior. Organisasi membutuhkan pegawai yang akan memperlihatkan Organizational Citizenship Behavior yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta mentoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang terjadi.

Organizational Citizenship Behavior tidak dapat terwujud tanpa adanya keterikatan individu dengan organisasinya dan juga suasana yang mendukung kenyamanan individu dalam bekerja. Perilaku saling membantu rekan sekerja dan mengajukan diri secara sukarela untuk melakukan pekerjaan ekstra ini dapat terbentuk bila ditunjang dari komitmen terhadap organisasi dan iklim organisasional yang baik. Organisasi menginginkan dan membutuhkan pegawai yang

bersedia melakukan tugas yang tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki pegawai yang demikian memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain.

Universitas Negeri Semarang merupakan lembaga yang menjadi bagian dari Kementerian Pendidikan Nasional Republik Indonesia, yang menjalankan seluruh aktivitas organisasi beserta sumber daya yang terlibat di dalamnya. Perilaku yang dijalankan oleh pegawai-pegawainya tidak lepas dari kesatuan aktivitas-aktivitas karyawan di dalam suatu perusahaan yang menjalankan fungsinya sesuai dengan karakteristik yang dimilikinya sebagai lembaga pendidikan.

Hasil wawancara dengan Bagian Hukum dan Tata Laksana Universitas Negeri Semarang pada tanggal 7 Juni 2011, menyatakan bahwa pegawai sangat antusias dalam menerima tugas terutama yang berkaitan dengan pusat atau tingkat universitas. Terbukti dengan pegawai selalu hadir apabila diundang pada rapat untuk membantu penyelenggaraan pada tingkat universitas.

Sisi berbeda pada tinjauan disiplin kerja pegawai Universitas yang didasarkan pada daftar hadir pegawai menunjukkan kondisi yang berbeda dengan data kegiatan tambahan yang sering dilaksanakan pada tingkat universitas. Berdasar data tersebut ada hal yang dapat dilakukan penelitian untuk mengetahui informasi yang mempengaruhi kondisi yang berbeda tersebut. Hasil dari rekap kehadiran pegawai oleh BPTIK (Badan Pengembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi) Unnes pada bulan Januari, Februari, dan Maret 2011 adalah sebagai berikut :

Hasil rekap kehadiran tiga bulan di atas menunjukkan bahwa lebih dari 50% pimpinan pegawai unit kerja pusat Unnes datang terlambat masuk kerja, dengan tingkat keterlambatan ringan (1-30 menit) menempati urutan paling banyak, sedang (30-60 menit) yaitu rata-rata 10% sedangkan kategori berat (lebih dari satu jam) paling sedikit dilakukan. Rekap data presensi pulang adalah sebagai berikut :

Data waktu pimpinan unit kerja pusat pulang dalam rata-rata selama tiga bulan pertama tahun 2011 menunjukkan 34% pegawai pulang sebelum jam kerja selesai, 43% pulang tepat waktu (jam 16.00-16.30) dan 20% pulang lebih dari 30 menit dari jam kerja yang telah ditetapkan. dari ketuga rata-rata tersebut menunjukkan bahwa secara umum pegawai pulang sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan. Disisi lain jumlah yang cukup tinggi untuk pegawai yang pulang kurang dari jam kerja, sedangkan pegawai yang bekerja dengan waktu yang lebih panjang hanya

22% dari rata-rata kehadiran.

Data kehadiran dan waktu pulang menunjukkan bahwa secara umum ada masalah kedisiplinan kerja pada pegawai Unnes. Pegawai Unnes memiliki tingkat disiplin yang cukup rendah. Imbalan pokok disiplin presensi bukan menjadi hal yang memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan yang lebih sebagai umpan balik yang positif dari imbalan tersebut. Tinjauan lain menyatakan bahwa pegawai selalu hadir pada undangan rapat pada agenda khusus pada kepantiaan khusus yang diadakan oleh Universitas. Perilaku tersebut didukung oleh imbalan tambahan sebagai apresiasi dari kinerja pegawai sehingga pegawai akan lebih antusias untuk menghadiri undangan rapat tersebut. Dua hal yang berbeda di atas menjadi gambaran dari disiplin kerja pimpinan unit kerja pusat Universitas Negeri Semarang. berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin mengetahui gambaran Organizational Citizenship Behavior Pimpinan Unit Kerja Pusat Universitas Negeri Semarang.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif karena menggunakan pendekatan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metoda statistika. (Azwar, 2012: 5). Berdasarkan analisisnya, penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif deskriptif dimana analisisnya berupa deskripsi sistematis yang secara lugas menganalisis dan menyajikan fakta secara runtut sehingga dapat lebih mudah untuk dipahami dan disimpulkan.

Azwar (2001: 61), identifikasi variabel merupakan langkah penetapan variabel-variabel utama dalam penelitian dan penentuan fungsinya masing-masing. Pengidentifikasi membantu dalam menentukan alat pengumpulan data dan teknik analisis yang digunakan. Variabel penelitian ini adalah Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Populasi adalah “keseluruhan subjek penelitian” (Arikunto, 2010: 173), sedangkan menurut Azwar (2010: 77) mendefinisikan populasi sebagai “kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian”. Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh kepala unit kerja pusat Universitas Negeri Semarang.

Sampel adalah sebagian dari populasi yang langsung dikenai penelitian. Sampel merupakan bagian dari populasi, tentulah ia harus memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2010: 79).

Penelitian ini adalah jenis penelitian populasi, dimana penulis bermaksud meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian. Jumlah subjek penelitian sebanyak 57 orang kepala unit kerja pusat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Skala Organizational Citizenship Behavior menyajikan 46 aitem terdapat 7 (tujuh) aitem yang tidak valid. Taraf signifikansi 1% (0.01) dengan N (jumlah subjek penelitian) sebanyak 54 orang dapat diperoleh dengan r hitung sebesar ≥ 0.345 adalah valid. Taraf signifikansi 5% (0.05) diperoleh dengan r hitung sebesar ≥ 0.266 adalah valid (Hadi, 2001: 288).

Uji validitas berdasarkan kriteria tersebut diperoleh hasil 39 aitem valid dan 7 aitem yang tidak valid yaitu nomor aitem 8 hasilnya tidak valid dengan kisaran r hitung antara 0,042 sampai 0,257. Data yang di dapat disimpulkan bahwa data uji validitas dengan menggunakan uji instrument try out terpakai (tanpa dilakukan uji coba/try out) ini sudah sesuai dengan seharusnya. Ini berarti bahwa instrumennya sudah baik, sudah valid dengan kisaran r hitung valid antara 0,337 sampai 0,728.

Pada skala Organizational Citizenship Behavior diperoleh koefisien reabilitas sebesar 0,915 (lebih dari 0,900). Artinya perbedaan (variasi) yang tampak pada skor skala komitmen organisasi mampu mencerminkan 91,5% dari variasi yang terjadi pada skor murni kelompok subjek dan 8,5% dari perbedaan yang tampak disebabkan oleh variasi error atau kesalahan pengukuran tersebut (Azwar, 2010: 96). Berdasarkan koefisien reabilitas sebesar 0,915, dapat dikatakan bahwa skala Organizational Citizenship Behavior ini memiliki reabilitas yang tergolong tinggi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Organizational Citizenship Behavior pegawai Universitas Negeri Semarang berdasarkan dimensi-dimensinya dalam kategori tinggi sehingga dalam menjalankan tugas-tugas sebagai Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub Bagian, Ketua Lembaga, Ketua Pusat, Kepala Unit Pelaksana Teknis yang ada pada Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM), Lembaga Pengembangan Pendidikan dan Profesi (LP3), Biro Administrasi Akademik Kemahasiswaan dan

Kerjasama (BAAKK), Biro Administrasi Umum dan Kepegawaian (BAUK), Biro Administrasi Perencanaan dan Keuangan (BAPK), Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan, Badan Pusat Teknologi Informasi dan Komunikasi (BPTIK), Unit Pelaksana Teknis (UPT) dapat berjalan dengan efektif dan efisien sehingga meningkatkan produktivitas organisasi serta berpengaruh besar terhadap keberlangsungan dan kesuksesan organisasi dalam hal ini Universitas Negeri Semarang.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan kondisi yang bertolak belakang dengan kajian fenomena. Peneliti menganalisis ada beberapa hal yang menyebabkan terjadinya perbedaan tersebut, diantaranya adalah:

Presensi tidak dapat dijadikan alasan utama pegawai memiliki tingkat Organizational Citizenship Behavior rendah. Masalah presensi pegawai hanya menggambarkan disiplin kerja pegawai dan terlalu sempit untuk menggambarkan masalah Organizational Citizenship Behavior karena hanya mengungkap satu dimensi masalah saja. Disiplin kerja hanya merupakan bagian dari dimensi conscientiousness yang merupakan salah satu dari lima dimensi dalam Organizational Citizenship Behavior sehingga fenomena tersebut belum cukup untuk mewakili masalah yang diangkat dalam penelitian.

Subyek penelitian adalah kepala unit kerja yang mempunyai tanggung jawab yang besar sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan. pimpinan unit kerja pusat akan menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) nya sebagai bentuk tanggung jawab terhadap jabatannya.

Subyek berada pada lingkungan yang lekat dengan budaya Jawa sehingga masih muncul adanya perilaku "tepo seliro dan ewuh pekewuh". Pegawai akan sungkan untuk menolak apabila diminta untuk menggantikan tugas pegawai lain, terlebih lagi apabila orang-orang yang menjadi bawahan adalah pegawai senior.

Pimpinan unit kerja adalah pegawai-pegawai yang terpilih, dapat dipastikan bila tidak ada masalah terhadap pimpinan unit kerja pusat yang berkaitan dengan Organizational Citizenship Behavior. Kepegawaian Universitas Negeri Semarang telah membuat standar untuk memilih pegawai khususnya pegawai yang menempati jabatan pimpinan.

Tempat kerja subyek penelitian dekat dengan lingkungan pusat kekuasaan sehingga peri-

lakunya akan senantiasa terpantau baik secara langsung maupun tidak langsung. Hasil wawancara dengan dalah satu kepala bagian mengungkapkan bahwa Rektor sering melakukan inspeksi mendadak terutama pada waktu-waktu tertentu sehingga pegawai akan selalu berusaha melakukan tugas-tugas dengan tertib.

Pimpinan pegawai unit kerja pusat Universitas Negeri Semarang didominasi oleh 54 % pegawai yang telah menjadi pimpinan unit selama lebih dari 5 tahun dimana masa kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior. Semakin lama masa kerja maka tingkat Organizational Citizenship Behavior semakin tinggi, sehingga pegawai memberikan kontribusi yang besar untuk pekerjaannya dan akan meningkatkan keefektifan dan keefisienan fingsi organisasi.

SARAN

Simpulan dalam penelitian ini yaitu bahwa Organizational Citizenship Behavior peimpinan pegaawai unit kerja pusat Universitas Negeri Semarang berada pada kategori tinggi. Hal tersebut, bertolak belakang dengan fenomena awal yang menggambarkan tingkat Organizational Citizenship Behavior pegawai rendah.

Lima dimensi yang mendukung tingginya Organizational Citizenship Behavior pegawai meliputi dimensi altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue juga berada pada kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- _____. (2009). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachrach, D. G., Bendoly, E., & Podsakoff, P. M. (2001). Attributions of the "Causes" of Group Performance as an Alternative Explanation of the Relationship Between Organizational Citizenship Behavior and Organizational Performance . *Journal of Applied Psychology* , 1285-1293.
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psikologi Sosial Jilid 2 Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga.
- Dienfendorff, J. M., Brown, D. J., Kamin, A. M., & Lord, R. G. (2002). Examining the Roles of Job Involvement and Work Centrality in Predicting Organizational Citizenship Behavior an Jon Performance. *Journal of Organizational Behavior* , 93-108.

- Dyne, L. V., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal* , 764-802.
- Hadi, S. (2001). Statistik Jilid II. Yogyakarta: Andi.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2007). Perilaku dan Manajemen Organisasi (Jilid I). Jakarta: Erlangga.
- Newstrom, J. W. (2007). *Organizational Behavior: Human at Work*, Twelfth Edition. Mc Graw Hill.
- Organ, D. W., & Konovsky, M. (1989). Cognitive Versus Affective Determinants of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology* , 157-164.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. New Delhi: SAGE Publications.
- Penyusun, T. (2010). *Panduan Penulisan Karya Ilmiah*. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Robbins, S. P. (2002). *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi (Edisi Kelima)*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2009). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior (Edisi 12, Buku I)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian (Cetakan Kesembilan)*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, M. A. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Thoha, M. (2011). Keputusan Rektor Universitas Negeri Semarang Nomor 19/K/20111. Semarang.
- _____. (2007). *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Jakarta : Kencana.
- _____. (2009). *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 59*. Jakarta.
- _____. (2010). *Peraturan Rektor Universitas Negeri Semarang*. Semarang.
- <http://www.unnes.ac.id> (Diunduh Tanggal 7 Februari 2012)