

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA KARYAWAN AKADEMI MARITIM NUSANTARA**

**Andi Hendrawan, Hari Sucahyawati, Indriyani**  
Staf Pengajar Aakademi Maritim Nusantara Cilacap

### **ABSTRACT**

*The objective of this research were to know Organizational Citizenship Behavior (OCB) at AMN employee. Organizational Citizenship Behavior (OCB) as an individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*

*The excellent performance of demanding "behavior" of employee is expected by the organization. Behavior demanded by today's organizations is not only in-role behavior but also extra-role behavior. Extra-role behavior is also called the Organizational Citizenship Behavior.*

*OCB is a term used to identify the employee behaviors that can be called a "good t employee ". If employee in the organization have OCB, efforts to control taruna declined, since employees can control their own behavior or being able to choose the best behavior for the benefit of the organization*

**The keyword: employee, Organizational Citizenship Behavior (OCB).**

### **PENDAHULUAN**

Robbin (2008) menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Podsakoff, 1996 OCB mempengaruhi keefektifan organisasi.

Perilaku kewarganegaraan organisasi muncul karena ada sejumlah faktor yang menyebabkan seorang pegawai melakukan OCB. Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yaitu kepemimpinan tranformasional (Wirawan, 2013).

. *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. Kumar, (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem *reward* organisasi. Shweta dan Sriarang (2009), menyatakan bahwa OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan

berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Menurut Organ (2006), ada lima aspek yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *altruisme, courtesy, sportmanship, conscientiousness* dan *civic virtue*. Menurut Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

### **KONSEP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

Bateman dan Organ (1983) memperkenalkan konstruk *OCB* dengan menarik konsep perilaku super peran oleh Katz dan Kahn (1966). *OCB* didefinisikan sebagai "perilaku individu yang *discretionary*, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistim imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Pada tahun 1997, Organ meredefinisi *OCB* sebagai "kontribusi terhadap pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial dan psikologi yang mendukung kinerja tugas.

Schuler (1980) dan Cooper, Dewe dan O'Driscoll (2002) dalam Robbins (2005) mendefinisikan *OCB* sebagai "suatu perilaku yang bebas dilakukan atau dipilih (*discretionary*)". Perilaku *discretionary* individu dalam *OCB* menurut Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006:3) bukan merupakan suatu persyaratan absolut dari diskripsi kerja. *OCB* bukan sekedar perilaku yang melibatkan pilihan individu. Seseorang tidak akan dihukum jika ia memilih untuk tidak melakukan hal tersebut. *OCB* baik secara langsung atau eksplisit tidak dikenal dalam system *reward* yang normal ada dalam organisasi kerja karyawan. *OCB* secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif. Secara keseluruhan yang dimaksud adalah jumlah perilaku seseorang sepanjang waktu dan jumlah perilaku setiap orang dalam kelompok, bagian maupun organisasi.

Menurut Mc Shane dan Von Glinov Mc Shane dan Von Glinov (2005:43), Ivancevich, Konopaske dan Matteson (2005:) juga Kinicki dan Kreitner (2006), *OCB*, menunjuk pada "perilaku diluar tugas pekerjaan normal karyawan yang melebihi panggilan tugasnya atau melebihi persyaratan peran kerjanya (*out-of-role*)". Sedangkan Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006) mendefinisikan *OCB* "sebagai perilaku *discretionary* individu yang tidak secara langsung atau eksplisit ada dalam sistem *reward* yang formal, dan secara keseluruhan meningkatkan fungsi organisasi secara efisien dan efektif".

*OCB* dianggap penting karena perilaku ini sering dijadikan bahan pembicaraan yang positif dan patut dicontoh, baik oleh kastemer, klien ataupun oleh mahasiswa, terutama ketika mereka pindah penyedia layanan (*switching service provider*). Ivancevich *et al.* (2005) menyitir beberapa hasil penelitian untuk mengkaji mengapa karyawan terlibat dalam *OCB* dan apa yang dapat dilakukan untuk mendorong karyawan melakukan *OCB*, yaitu bahwa:

1. Tidak ada hubungan yang jelas antara *OCB* dengan kebanyakan karakteristik kepribadian. *OCB* yang lebih tinggi sering ditemukan pada karyawan yang berorientasi pada kolektivisme daripada

pada karyawan yang lebih berorientasi pada individualisme.

2. Adanya faktor situasional tertentu yang terkait dengan *OCB*, antara lain faktor yang didefinisikan oleh karyawan maupun manager sebagai "bagian dari pekerjaan" dan faktor yang disebut "di luar peran". Karyawan sering mendefinisikan pekerjaannya secara luas dan memasukkan aktivitas *OCB* sebagai bagian dari tugasnya, sedangkan manager mereka menganggapnya sebagai aktivitas "ekstra". *OCB* cenderung mempengaruhi evaluasi manajerial karyawan, namun kadang-kadang diinterpretasikan sebagai upaya untuk melakukan sesuatu yang baik bagi perusahaan dan bagi kastemer.
3. Kepemimpinan manager yang diterima oleh karyawannya mempengaruhi *OCB*. Terutama kepercayaan antara seorang karyawan dan seorang manager dan suatu gaya kepemimpinan yang mendorong pengembangan keterampilan kepemimpinan diantara karyawan.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan karyawan yang akan melakukan *OCB*.

#### **DIMENSI-DIMENSI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

Istilah *OCB* pertama kali diajukan oleh Organ, yang mengemukakan lima dimensi primer dari *OCB* (Allison, dkk,2001) yaitu:

- a. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
- b. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah.

- c. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum
- d. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.
- e. *Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

**SKALA PENGUKURAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

Beberapa pengukuran tentang OCB seseorang telah dikembangkan. Skala (Morrison: 1995) merupakan salah satu pengukuran yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan psikometrik yang baik (Wirawan, 2014). Skala ini mengukur kelima dimensi OCB sebagai berikut:

- Dimensi 1 : *Altruism* – perilaku membantu orang tertentu
  - Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat
  - Membantu orang lain yang pekerjaannya overload
  - Membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta
  - Membantu mengerjakan tugas orang lain pada saat mereka tidak masuk
  - Meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan
  - Menjadi *volunteer* untuk mengerjakan sesuatu tanpa diminta
  - Membantu orang lain di luar departemen ketika mereka memiliki permasalahan
  - Membantu pelanggan dan para tamu jika mereka membutuhkan bantuan

Dimensi 2 : *Conscientiousness* – perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya

Tiba lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai

Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya Tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan Datang segera jika dibutuhkan Tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari

Dimensi 3 : *Sportmanship* – kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat Tidak menemukan kesalahan dalam organisasi Tidak mengeluh tentang segala sesuatu Tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya

Dimensi 4 : Keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi Memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu image organisasi Memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting Membantu mengatur kebersamaan secara departemental

Dimensi 5 : Menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi Mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi Membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi

Memberikan contoh aplikasi OCB dalam praktek di dunia kerja, antara lain:

1. Mematikan lampu ruangan pada siang hari yang tidak bermanfaat
2. Apabila ada kran air yang menyala pada saat kita tahu dimatikan krannya agar dapat menghemat air

3. Membantu rekan kerja yang sedang tidak enak badan atau sakit
  4. Lembur untuk menyelesaikan pekerjaan walaupun tidak mendapatkan uang lembur tetapi dikerjakan dengan sungguh-sungguh
  5. Melatih rekan kerja dalam olah raga volley misalnya tanpa mendapatkan honor
  6. Rela mewakili perusahaan untuk program bersama
  7. Memahami dan berempati walaupun saat dikritik
  8. Melindungi perusahaan atau tempat kerja dalam keadaan apapun oleh pihak yang tidak bertanggung jawab
  9. Mengambil sampah di lantai untuk dibuang di tempat sampah agar kelihatan bersih
  10. Membuatkan minuman untuk bossnya
  11. Apabila disuruh pimpinan tidak selalu mengeluh dikerjakan dengan sepenuh hati
  12. Tidak menggunakan fasilitas kantor yang sebenarnya ada kesempatan untuk menggunakan
  13. Mematuhi semua peraturan yang telah ditetapkan perusahaan
  14. Mempunyai semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas kantor
  15. Mempunyai kemauan untuk belajar demi meningkatkan pengetahuan dan ketrampilan dirinya
3. OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan
    - a. Jika karyawan saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu pekerjaan sehingga tidak perlu melibatkan manajer, konsekuensinya manajer dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan
    - b. Karyawan yang menampilkan conscientiousness yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari manajer sehingga manajer dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh manajer untuk melakukan tugas yang lebih penting
    - c. Karyawan lama yang membantu karyawan baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi kerja akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut
    - d. Karyawan yang menampilkan perilaku sportsmanship akan sangat menolong manajer tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil karyawan

### **MANFAAT ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM ORGANISASI**

Dari hasil penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja organisasi (diadaptasi dari Podsakoff dan MacKenzie oleh Podsakoff, dkk, 1996, dapat disimpulkan hasil sebagai berikut:

1. OCB meningkatkan produktivitas rekan kerja
  - a. Karyawan yang menolong rekan kerja lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut
  - b. Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan karyawan akan membantu menyebarkan best practice ke seluruh unit kerja atau kelompok
2. OCB meningkatkan produktivitas manajer
  - a. Karyawan yang menampilkan perilaku civic virtue akan membantu manajer mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja
  - b. Karyawan yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen
4. OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok
  - a. Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moril (morale), dan kerekatan (cohesiveness) kelompok, sehingga anggota kelompok (atau manajer) tidak perlu menghabiskan energy dan waktu untuk pemeliharaan fungsi kelompok
  - b. Karyawan yang menampilkan perilaku courtesy terhadap rekan kerja akan mengurangi konflik dalam kelompok, sehingga waktu yang dihabiskan untuk

- menyelesaikan konflik manajemen berkurang
5. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja
    - a. Menampilkan perilaku *civi virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unit kerjanya) akan membantu koordinasi diantara anggota kelompok, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok
    - b. Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling member informasi tentang pekerjaan dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan
  6. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik
    - a. Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota kelompok, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantuk organisasi menarik dan mempertahankan karyawan yang baik
    - b. Member contoh pada karyawan lain dengan menampilkan perilaku *sportsmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi
  7. OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
    - a. Membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja
    - b. Karyawan yang *conscientiuos* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit kerja
  8. OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan

perubahan lingkungan

- a. Karyawan yang mempunyai hubungan yang dekat dengan pasar dengan sukarela member informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespon
- b. perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat Karyawan yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi
- c. Karyawan yang menampilkan perilaku *conscientious* (misalkan kesediaan untuk memikul tanggungjawab baru dan mempelajari keahlian baru ) akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya. meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Berbagai cara akan ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. *OCB* merupakan perilaku pegawai yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. *Citizenship* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

## **METODE PENELITIAN**

### **Objek Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti *organization citizenship behaviour* (OCB).pada karyawan Akademi maritime Nusantara Cilacap

### **Metode Penelitian**

#### **Operasionalisasi Variabel**

*Organizational citizenship behavior* (OCB) mengacu pada pendapat (Aldag &

Resckhe, 1997). bahwa dimensi dari *Organizational citizenship behavior (OCB)*

diantaranya adalah : *altruism, Civic Virtue, conscientiousness, Courtesy, sportsmanship.*

### Definisi Operasional Variabel

<p><i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (X2)</p>	<p>Merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di <i>reward</i> oleh perolehan kinerja tugas</p>	<p><i>Altruism</i> Perilaku membantu orang tertentu Menggantikan rekan kerja yang tidak masuk Meluangkan waktu untuk membantu orang lain. Membantu rekan yang pekerjaannya overload.</p> <p><i>Civic Virtue</i> Perhatian terhadap organisasi Perhatian terhadap pertemuan-pertemuan penting Membantu mengatur kebersamaan secara departemental Mengikuti perubahan dalam organisasi Mengikuti perkembangan dalam organisasi</p> <p><i>Conscientiousness</i> Kehadiran Kepatuhan terhadap aturan Tepat waktu</p> <p><i>Courtesy</i> Kerja Sama dalam tim Membantu pekerjaan teman yang sibuk Memberikan toleransi dalam bekerja</p> <p><i>Sportsmanship</i> Toleransi tanpa mengeluh Tidak membesar-besarkan masalah Tidak mengumpat atas aktivitas yang dilakukan</p>	<p>Ordinal</p>
--	---	--	----------------

SUMBER (Badruszman J,2012)

### Populasi dan Sampel

#### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari

dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2002:). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Akademi Maritim Nusantara Yang berjumlah 40 Orang

#### Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: Kuisisioner, Wawancara, Observasi dan Study Kepustakaan

### Analisis Data

Aanlisa ynga digunakan adalah analisa diskriptif dan kualitatif sehingga bias lebih menggambarkan fenomena OCB yang sebenarnya.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

*Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-reward oleh perolehan kinerja tugas. *OCB* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain. Menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini meningkatkan kinerja organisasi dan berkontribusi pada hubungan yang positif baik dalam organisasi maupun dengan pelanggan

Perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. (Organ, 2006)

Pernyataan mengenai *altruism* termasuk dalam klasifikasi sering artinya responden pernah melakukan, mendapatkan dan merasakan lebih dari 2 atau 3 kali dengan total skor sebesar 234 Artinya, secara keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dilingkungan Akademi Maritim Nusantara menyatakan bahwa Prilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan sering dilakukan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah pada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya. Karyawan memiliki perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.

Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan

perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh ke depan dari panggilan tugas. (Organ, 2006)

Pernyataan mengenai *civic virtue* termasuk dalam klasifikasi selalu artinya responden dalam kesehariannya terus menerus melakukan mendapatkan dan merasakan sesuai apa yang tanyakan pada kuesioner dengan total skor sebesar 355 Artinya, secara keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dilingkungan Akademi maitim Nusantara menyatakan bahwa karyawan mempunyai prilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Karyawan menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

Pernyataan mengenai *Conscientiousness* termasuk dalam klasifikasi selalu artinya responden dalam kesehariannya terus menerus melakukan mendapatkan dan merasakan sesuai apa yang tanyakan pada kuesioner dengan total skor sebesar 355. Artinya, secara keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dilingkungan Akademi Maritim Nusantara menyatakan bahwa Prilaku karyawan yang ditunjukan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi. Karyawan memiliki prilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh diatas dan jauh kedepan dari panggilan tugas. Berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.

Pernyataan mengenai *Courtesy* termasuk dalam klasifikasi selalu artinya responden dalam kesehariannya terus menerus melakukan mendapatkan dan merasakan sesuai apa yang tanyakan pada kuesioner dengan total skor sebesar 409. Artinya, secara keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan dilingkungan

Akademi maritime Nusantara menyatakan bahwa karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Karyawan merupakan orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain dan memiliki perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain.

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan – keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan (Organ, 2006) Pernyataan mengenai *Sportmanship* termasuk dalam klasifikasi selalu artinya responden dalam kesehariannya terus menerus melakukan mendapatkan dan merasakan sesuai apa yang tanyakan pada kuesioner dengan total skor sebesar 396 Artinya, secara keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di lingkungan Akademi Maritim Nusantara menyatakan bahwa karyawan memiliki perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan, karyawan akan lebih sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Dari hasil analisis di atas diketahui bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan di lingkungan Akademi Maritim Nusantara sudah menunjukkan perilaku yang baik yang dapat menunjang bagi keberhasilan organisasi. Hal tersebut ditunjukkan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang meliputi *Altruism, Civic Virtue, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship*. Dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor yang paling tinggi adalah *Courtesy* dimana karyawan selalu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dan saling menghargai dan menghormati orang lain

dengan jumlah skor masing-masing sebesar 400. Sedangkan jumlah skor terkecil adalah *Altruism* dengan jumlah skor 378. Dari hal tersebut dapat disarankan kepada karyawan dalam memberikan pertolongan pada rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dengan tidak mengganggu tugas pokok yang dibebankan dan karyawan harus dapat melihat situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.

*OCB* yang tinggi pada karyawan akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. Karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok karyawan seperti: membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif, menjaga kebersihan, mencegah ancaman bahaya pada perusahaan, kemauan melakukan inovasi, dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar. Hal-hal yang demikian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi keefektifan organisasi (Muchiri, 2002) mengatakan bahwa perilaku *OCB* anggota organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasi, dikarenakan adanya perilaku *OCB* maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, dan mengurangi terjadinya perselisihan.

## KESIMPULAN

*OCB* pada karyawan Akademi maritime Nusantara akan menunjukkan perilaku kerja yang baik secara keseluruhan. Karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok karyawan seperti: membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif

## DAFTAR PUSTAKA.

Badruszman J, 2012, PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) TERHADAP KUALITAS LAYANAN (Studi kasus pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tasikmalaya), Jurnal Akuntansi Vol 10 NO. 1

Bateman, Thomas S. and Organ, D.W. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and

- Employee "Citizenship". *Academy of Management Journal* 26:587-95
- Bolino, M.C. 1999: Citizenship and Impression Management: Good Soldiers or Good Actors?. *Academy of Management Review* 24(1):82-98
- Brief, A.P and Motowidlo, S.J. 1986. Prosocial Organizational Behavior. *Academy of Management Review* 11:710-25
- Budihardjo, A. (2004). *Mengenal Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Forum Manajemen Prasetya Mulya Tahun ke-XVIII*. No. 82; 1-18.
- Hilmi. (2011). Kepemimpinan Transformasional Dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Di Politeknik Negeri Lhokseumawe. *Jurnal perspektif Manajemen dan Perbankan*, Vol. 2, No. 1. 36-62
- Jahangir, N., Akbar, M., and Haq, M (2004.) Organizational Citizenship Behaviors: Its Nature and Antecedents, *BRAC University Journal*, Vol I, No 2, pp. 75-85.
- Kumar, K., Bakhshi, A., and Rani, E. 2009). Linking the Big Five Personality Domains to Organizational Citizenship Behavior, *International Journal of Psychological Studies*, Vol 1 No 2, pp. 73-81.
- Lamidi. (2008). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior: Dengan Variabel Intervening Komitmen Organisasional, *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol 8, No 1, pp. 25-37.
- Lako, A. (2004). *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi: Isu, Teori*,
- Heru, T (2003). *Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Transformasional Terhadap Keefektifan Pemimpin, Kepuasan Bawahan, dan Upaya Ekstra Bawahan*. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* Edisi April 2003, melalui <[http://www.stieykpn.ac.id/images/downloads/journal/JAM/JAM\\_Vol\\_14\\_No\\_1\\_April\\_2003.pdf](http://www.stieykpn.ac.id/images/downloads/journal/JAM/JAM_Vol_14_No_1_April_2003.pdf)>[03/05/10].
- Kerlinger, F.N (2000). *Asas-Asas Penelitian Behavioral Edisi 3*. Yogyakarta. Penerbit Gajah Mada University Press.
- Kerlinger, Robert & Angelo Kinicki (2003). *Perilaku Organisasi Buku Ke-1*. Jakarta Penerbit Salemba Empat.
- 2005. *Perilaku Organisasi Buku Ke-2* Jakarta. Penerbit salemba Empat.
- Laurensia, R. (2006). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi : Studi Kasus di PT Bank X Kalimantan Tengah*. Jakarta. Perpustakaan MM-UI.
- Luthans, Fred. 2006. *Organizational Behavior*, 10<sup>th</sup> Edition, Alih Bahasa Vivi Andika Yuwono dkk, Andi, Yogyakarta.
- Meyer *et al.*, 1989, *Organizational Behavior and Personnel Psychology*. Boston: Richad D. Irwin, Inc.
- Muchiri, M.K. 2002. An Inquiry into The Effects of Transformational and Transactional Leadership Behaviors on The Subordinates Organizational Citizenship Behaviors and Organizational Workshop. Malang: *Jurnal Psikodinamik Vol. 4 No.1 Januari 2002*
- Kreitner R., Kinicki A., 2006. *Organizational Behaviour*. 2<sup>nd</sup> edition. New York: McGraw Hill.
- Organ, D. W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA: *Lexington Books*.
- Podsakoff, P.M. and MacKenzie, S.B., 1994 "Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness", *Journal of Marketing Research*, 3(1), 351-363.

Podsakoff, P.M., MacKenzie S.B., and Bommer W.H., 1996, Transformational Leader Behavior and Substitutes for Leadership as Determinants of Employee Satisfaction, Commitment, Trust, and Organizational Citizenship Behaviors, *Journal of Management*, 22(2): 259-298.

Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy A. 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi kedua belas, Salemba Empat, Jakarta.

Smith, C.A., Organ, D.W., and Near, J.P., 1983, Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedent, *Journal of Applied Psychology*, Vol 36, pp. 151-169.

Sugiyono. (2004). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

Wirawan, 2014, *Teori Kepmimpinan*. Ilmu perilaku, Bandung. Penerbit Alfabeta