



ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA APARATUR SIPIL NEGARA DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KOLAKA

Nurul Qurrata Ayuni, Muh. Akmal Ibrahim, Hasniati

Program Magister Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Hasanuddin

Abstrak

Di era persaingan saat ini, sumber daya manusia selaku penggerak komponen prosedur, teknologi, dan struktur diharuskan untuk terus berkembang. Dalam suatu organisasi, faktor pemberdayaan mencerminkan aktivitas kerja individu yang aktif bekerja dimana individu dapat melakukan pekerjaannya. Pemberdayaan organisasi merupakan solusi dari peraturan ketenagakerjaan yang tinggi dimana karyawan diharapkan untuk kreatif dan berkolaborasi dalam organisasi yang dapat berdampak pada pencapaian fungsi efektivitas organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan salah satu sumber daya manusia di lingkup pemerintah yang berperan sebagai aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah. Aparatur sipil negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang dilantik oleh pejabat pembina kepegawaian serta diberikan tugas dalam jabatan pemerintahan dan diberikan tugas negara lainnya kemudian digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana metode ini akan memberikan gambaran bagaimana Organizational Citizenship Behavior (OCB) aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka saat ini. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. OCB di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka telah berjalan dengan baik dan setiap indikator OCB telah dimiliki oleh mayoritas ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Adapun untuk tingkat pencapaiannya Altruism berada pada tingkat pencapaian persentase sebesar 82,9 persen dengan kategori baik, Conscientiousness dengan skor 2271 dan persentase sebesar 84,1 persen berada pada kategori baik, Civic Virtue ada pada tingkat kategori baik dengan persentase sebesar 84,2 persen, Courtesy berada pada tingkat pencapaian paling tinggi dibandingkan indikator yang lain yaitu 87,4 persen dengan kategori sangat baik, dan Sportsmanship dengan jumlah item pernyataan 5 mencapai persentase sebesar 78,2 persen dan berada pada kategori baik. Adapun kesimpulan berdasarkan keterangan di atas terkait tingkat pencapaian setiap indikator dari OCB yaitu untuk variabel OCB berada pada tingkat pencapaian dengan persentase 83,4 persen dengan kategori baik.

Kata Kunci: Perilaku, OCB (Organizational Citizenship Behaviour), Aparatur Sipil Negara.

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi ditunjang oleh beberapa sumber daya diantaranya sumber daya manusia yang merupakan unsur yang sangat penting sebagai pelaku aktif di dalam organisasi yang profesional dan potensial. Di era persaingan saat ini, sumber daya manusia selaku penggerak komponen prosedur, teknologi, dan struktur diharuskan untuk terus berkembang. Selain itu, instansi pemerintah perlu mengedepankan prinsip akuntabilitas, transparansi, dan kredibilitas. Studi perilaku organisasi menunjukkan bahwa ada tiga faktor penentu perilaku organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Dalam suatu organisasi, faktor pemberdayaan mencerminkan aktivitas kerja individu yang aktif bekerja dimana individu dapat melakukan pekerjaannya. Pemberdayaan organisasi merupakan solusi dari peraturan ketenagakerjaan yang tinggi dimana karyawan diharapkan untuk kreatif dan berkolaborasi dalam organisasi yang dapat berdampak pada pencapaian fungsi efektivitas organisasi. Aparatur Sipil Negara (ASN) yang merupakan salah satu sumber daya manusia di lingkup pemerintah yang berperan sebagai aparatur negara yang melaksanakan kebijakan yang telah ditetapkan oleh pimpinan instansi pemerintah.

Aparatur sipil negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang dilantik oleh pejabat pembina kepegawaian serta diberikan tugas dalam jabatan pemerintahan dan diberikan tugas negara lainnya kemudian digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Dalam lingkup organisasi pemerintahan, ASN perlu bertindak secara profesional dan jujur karena berkaitan dengan masalah kinerja ASN yang sering dihadapi instansi dan juga mempengaruhi dan menghambat proses penyelesaian tugas. Perilaku ASN adalah kriteria utama

untuk mencapai penilaian yang paling eksplisit dari pelayan publik yang efektif dan kinerja pemerintah. Perilaku kooperatif dan saling membantu diluar tanggung jawab formal sangat penting bagi fungsi organisasi. Perilaku ekstra diluar deskripsi pekerjaan dan penunjang kinerja organisasional disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan atau pegawai yang menjalankan tugas melebihi dari tugas yang telah ditetapkan atau biasa disebut dengan perilaku ekstra-peran atau *extra-role* (Organ dalam Ibrahim, 2017).

Menurut Robbins (2011) 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 ekstra peran lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, bisa terjadi loyalitas pegawai terhadap perusahaan atau instansi pemerintah cukup rendah padahal kompensasi yang diberikan sebanding atau bahkan lebih dengan kontribusi yang diberikan kepada pegawai. Selain itu, kurang siap menerima perubahan-perubahan yang aktual karena masih berdasarkan kebiasaan, serta masih terdapat pegawai yang berperilaku indisipliner.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali diperkenalkan oleh Denis W. Organ dengan menarik konsep perilaku ekstra peran pada tahun 1980an. Organ menggunakan konsep OCB untuk meninjau kembali hubungan antara kepuasan jabatan dan kinerja jabatan

dengan membedakan ukuran-ukuran kuantitatif output dengan aspek-aspek kerja yang lebih kualitatif, yang keduanya sulit dipisahkan. Dengan menekankan aspek-aspek kualitatif dari kerja, Organ memperluas definisi yang telah umum diterima mengenai kinerja jabatan dengan mencakup perilaku-perilaku yang mempunyai efek positif pada konteks psikologis, sosial, dan organisasional dari kerja (Ibrahim, 2017). Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang *discretionary*, yang secara tidak langsung atau eksplisit termasuk dalam sistem imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Organ (1997) mengungkapkan bahwa OCB adalah konstruk multidimensional. Multidimensional dimaksudkan bahwa OCB memiliki berbagai segi tertentu dan masing-masing segi OCB berbeda dan kemungkinan mempunyai model yang khusus ataupun umum. Menurut Luthans (2011:149) ada lima dimensi yang memiliki kontribusi dalam perilaku OCB, yaitu :

1. *Altruism*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam perannya sebagai seorang karyawan yang lebih mementingkan kepentingan orang lain daripada kepentingan sendiri. Misalnya, karyawan membantu pekerjaan rekan kerja lainnya yang sedang tidak enak badan. Disamping itu tujuan karyawan untuk meringankan beban kerja rekan kerjanya, hal ini juga akan membantu organisasi dalam pencapaian target tepat dan bagi karyawan berguna sebagai latihan meningkatkan ukuran kinerja.

2. *Civic Virtue*, perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah-masalah organisasi demi kelangsungan organisasi. Misalnya, ketika ada ancaman pesaing baru dalam bisnis, karyawan ikut berkontribusi dalam memberikan ide-ide terhadap penyelesaian masalah tersebut.
3. *Sportmanship*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan berupa toleransi untuk bertahan dalam suatu kondisi yang kurang nyaman atau tidak menyenangkan tanpa mengeluh sedikitpun. Misalnya demi mempertahankan kelangsungan hidup organisasi, terjadi perubahan aturan dalam organisasi yang tidak sesuai dengan ekspektasi karyawan, karyawan harus bisa menerima kondisi tersebut dan tetap berpikiran positif.
4. *Conscientiousness*, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara bahkan ketika harus membutuhkan kreativitas dan inovasi demi peningkatan organisasi. Misalnya, memiliki inisiatif untuk meningkatkan kompetensinya, baik dengan cara melakukan training ataupun mengikuti seminar-

seminar yang ada secara sukarela.

Courtesy, yaitu perilaku yang dilakukan oleh individu secara sukarela dalam peranannya sebagai karyawan untuk mencegah terjadinya permasalahan dalam organisasi baik karena adanya provokasi dari luar organisasi maupun dari individu di dalam organisasi. Misalnya, memberikan peringatan kepada rekan kerja maupun organisasi untuk selalu berhati-hati dalam menanggapi isu-isu yang berdampak negatif bagi organisasi, dan selalu berusaha memberikan informasi yang benar organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dimana metode ini akan memberikan gambaran bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) aparatur sipil negara di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka saat ini. Data penelitian diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka yang kemudian disusun berdasarkan *Likert Scale* dengan lima butir pernyataan dan nilai 1 sampai dengan 5. Penilaian berdasarkan pernyataan tersebut digunakan untuk mengukur pandangan pegawai tentang dimensi dari OCB yaitu *Altruism*, *Courtesy*, *Civic Virtue*, *Conscientiousness*, dan *Sportsmanship* dalam perkembangan organisasi menjadi lebih baik. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai atau aparatur sipil negara yang berada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka yang berjumlah 148 orang. Sampel dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan rumus Slovin, jadi dari sejumlah 148 populasi, diperhitungkan jumlah sampel yang representatif menjadi 108 responden. Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif dengan penentuan

rata-rata untuk mengetahui tanggapan atau pendapat pribadi dan jawaban pegawai terhadap indikator OCB.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individual yang bersikap bebas (*discretionary*) yang secara tidak langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Adapun manfaat OCB bagi organisasi, menurut Organ dalam Ibrahim (2017) yaitu, sebagai berikut :

- a. Meningkatkan produktivitas staf dan manajemen
- b. Kegunaan sumber daya organisasi untuk lebih banyak hal
- c. Kegunaan sumber daya untuk jabatan yang tidak mempunyai aspek-aspek retensi
- d. Memuluskan jalan bagi kerjasama yang lebih baik dalam dan antar kelompok
- e. Meningkatkan kemampuan organisasi dalam memperoleh dan mempertahankan staf yang efektif
- f. Memperkuat organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan
- g. Meningkatkan stabilitas fungsi organisasi

Adapun dimensi OCB terdiri dari *Altruism*, *Courtesy*, *Sportsmanship*, *Conscientiousness*, dan *Civic Virtue*. Kelima dimensi OCB di atas telah dikembangkan instrumen pengukurannya oleh Podsakoff et al. (1990) yang mencakup 24 indikator dengan item pengukuran berdasarkan *Likert Scale* dengan 5 poin. Indikator-indikator dimaksud seperti

yang tertera pada tabel di bawah ini
(Ibrahim, 2017).

Indikator Perilaku Diskresioner (OCB)

Dimensi	Indikator
<i>Altruism</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sering membantu rekan kerja yang mempunyai kelebihan beban kerja 2. Selalu siap memberikan bantuan kepada orang di sekitar 3. Atasan membantu orang lain yang tidak hadir kerja 4. Sepenuh hati membantu orang lain yang mempunyai permasalahan berkaitan dengan kerja 5. Membantu mengorientasikan karyawan yang baru sungguhpun tidak diperlukan
<i>Civic Virtue</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mencermati perkembangan perubahan-perubahan dalam perusahaan 2. Mengikuti pertemuan-pertemuan debat kebijakan yang tidak dimandatkan tetapi dianggap penting bagi perusahaan 3. Membantu mencitrakan perusahaan ke luar 4. Membaca dan menyimpan dengan baik pengumuman organisasi, memo, peraturan, dan sejenisnya
<i>Courtesy</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tidak menginginkan terjadi masalah dengan rekan kerja 2. Selalu mempertimbangkan dampak tindakan pada rekan kerja sebelum bertindak 3. Tidak pernah menyalahgunakan hak-hak orang lain 4. Berusaha untuk mencegah permasalahan dengan kerja lain 5. Selalu berfikir tentang bagaimana perilaku dapat mempengaruhi pekerjaan orang lain
<i>Conscientiousness</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja dengan jujur setiap kali merasa memperoleh gaji yang sepadan 2. Selalu masuk kerja tepat waktu 3. Tidak mengambil jam istirahat ekstra 4. Atasan mematuhi peraturan dan regulasi organisasi bahkan ketika tak seorangpun yang sedang melihat 5. Pegawai paling teliti di perusahaan
<i>Sportsmanship</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bekerja keras sepanjang memperoleh imbalan yang pantas 2. Sering memberikan dengan rekan kerja perihal keterbatasan kondisi kerja di perusahaan 3. Tidak peduli sekalipun orang lain di perusahaan menggerogoti perusahaan untuk kepentingan pribadi 4. Selalu cenderung memusatkan perhatian pada apa yang salah ketimbang sisi positifnya 5. Menemukan banyak kesalahan yang berulang-ulang terjadi dalam perusahaan

Untuk mengetahui dan mengukur perilaku OCB di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka maka dilakukan analisis distribusi jawaban berdasarkan dimensi OCB. Berikut di bawah ini distribusi jawaban responden terkait dimensi OCB yaitu :

1. Altruism

Altruism akan diketahui berdasarkan distribusi jawaban responden yang ditunjukkan dalam tabel

frekuensi dan presentase. Altruism dalam penelitian ini diukur menggunakan metode kuesioner dengan pernyataan berjumlah 5 item yang kemudian diedarkan kepada responden atau ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka sebanyak 108 responden. Berikut ini tabel distribusi frekuensi dan persentase jawaban responden terkait Altruism, yaitu :

Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator Altruism pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka

Interval Kelas	Kategori	Frekuensi (f)	Presentase (%)
100-118	Sangat Setuju	197	1,97
81-99	Setuju	233	43,1
62-80	Netral	103	19,1
43-61	Tidak Setuju	7	1,3
24-42	Sangat Tidak Setuju	0	0,00
Jumlah		540	100,0

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 24, dapat diketahui bahwa *mean* (rata-rata) dari data pada tabel di atas adalah 4,15. Tabel di atas menunjukkan jumlah responden yang menjawab setuju lebih besar dibandingkan jumlah responden yang menjawab sangat setuju. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan perilaku *altruism* atau perilaku yang dilakukan oleh individu sebagai ASN secara sukarela dimana mereka lebih mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan kepentingan pribadi. Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka menyatakan setuju dengan perilaku *Altruism* berarti pegawai memiliki perilaku sukarela untuk membantu pegawai lain yang

besar. Adapun kesimpulan berdasarkan keterangan di atas yaitu *Altruism* sebagai indikator OCB di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka sudah berjalan dengan baik.

1. Conscientiousness

Distribusi jawaban responden mengenai *Conscientiousness* di bawah ini ditunjukkan dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase. Indikator variabel tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang berjumlah 5 item. Pernyataan dalam bentuk kuesioner tersebut kemudian disebarakan kepada responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Berikut ini tabel distribusi jawaban responden mengenai *Conscientiousness*, yaitu :

Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator *Conscientiousness* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka

Interval Kelas	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
100-118	Sangat Setuju	217	40,2
81-99	Setuju	225	41,7
62-80	Netral	92	17,0
43-61	Tidak Setuju	5	0,9
24-42	Sangat Tidak Setuju	1	0,2
Jumlah		540	100,00

Berdasarkan hasil olahan data di atas menggunakan SPSS 24, diketahui bahwa mean (rata-rata) di atas adalah 4,21. Dapat dilihat pada tabel di atas responden yang menjawab setuju lebih besar dibanding kategori jawaban yang lain. Hal tersebut menunjukkan mayoritas pegawai atau ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka setuju dengan perilaku individu yang meningkatkan kinerjanya dengan berbagai cara termasuk memanfaatkan kreativitas dan inovasi demi kepentingan organisasi secara sukarela. Adapun kesimpulan berdasarkan penjelasan dan

tabel di atas yaitu *Conscientiousness* berjalan dengan baik dan mayoritas telah dimiliki oleh ASN di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

3. Civic Virtue

Berikut ini distribusi jawaban responden terkait Civic Virtue dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase. Pernyataan tersebut terdiri dari 4 item yang dijawab oleh 108 responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Adapun distribusi jawaban responden yang telah disebarakan oleh penulis, yaitu :

Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator *Civic Virtue* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka

Interval Kelas	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
100-118	Sangat Setuju	154	35,6
81-99	Setuju	219	50,7
62-80	Netral	56	13,0
43-61	Tidak Setuju	3	0,7
Jumlah		432	100,00

Tabel hasil olahan distribusi jawaban responden di atas menunjukkan distribusi jawaban dengan kategori setuju terbanyak dipilih dibandingkan kategori netral dan tidak setuju. Berdasarkan hasil olahan data di atas diperoleh mean (rata-rata) yaitu 4,21 dimana hal itu menunjukkan bahwa indikator Civic Virtue disetujui oleh mayoritas pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

Civic Virtue sebagai salah satu indikator OCB yaitu perilaku individu yang secara sukarela berpartisipasi dan bertanggung jawab dalam meningkatkan citra baik instansi maupun perkembangan instansi demi keberlangsungan instansi. Tabel di atas juga menunjukkan bahwa Civic Virtue telah berjalan dengan baik dan telah dimiliki oleh sebagian besar ASN di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

4. Courtesy

Courtesy sebagai salah satu indikator OCB di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka akan diketahui dalam tabel frekuensi dan presentase di bawah ini. Courtesy dalam penelitian ini diukur menggunakan metode kuesioner dengan pernyataan

sebanyak 5 item. Kuesioner tersebut kemudian disebar dan dijawab oleh responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Berikut ini tabel distribusi jawaban responden terhadap indikator Courtesy, yaitu :

Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator *Courtesy* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka

Interval Kelas	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
100-118	Sangat Setuju	236	43,7
81-99	Setuju	270	50,0
62-80	Netral	34	6,3
Jumlah		540	100,00

Hasil olahan data kuesioner di atas diolah oleh penulis menggunakan program SPSS dimana olahan data di atas menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju dengan presentase 50%. Berdasarkan distribusi jawaban terkait Courtesy diperoleh mean (rata-rata) yaitu 4,37. Mayoritas jawaban responden dengan kategori setuju berarti ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka setuju dengan perilaku individu dalam mencegah permasalahan dalam instansi, mencegah provokator yang menimbulkan permasalahan baik dari individu di dalam instansi maupun dari luar instansi, serta tidak menyalahgunakan hak-hak orang lain. Adapun kesimpulan

berdasarkan penjelasan di atas yaitu Courtesy telah dimiliki oleh 54 responden atau setengah dari ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka yang menjadi responden penelitian.

5. Sportsmanship

Distribusi jawaban responden di bawah ini disusun dalam bentuk tabel frekuensi dan presentase. Pernyataan dalam terkait Sportsmanship dalam penelitian ini terdiri dari 5 item yang kemudian disebar di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Adapun tabel distribusi jawaban responden terhadap indikator Sportsmanship, sebagai berikut :

Distribusi Jawaban Responden terhadap Indikator *Sportsmanship* pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka

Interval Kelas	Kategori	Frekuensi (f)	Persentase (%)
100-118	Sangat Setuju	148	0,7
81-99	Setuju	239	5,4
62-80	Netral	120	22,2
43-61	Tidak Setuju	29	44,3
24-42	Sangat Tidak Setuju	4	27,4
Jumlah		540	100,00

Distribusi jawaban responden di atas di olah menggunakan SPSS 24 yang

menunjukkan bahwa sebagian besar responden menjawab setuju. Indikator

Sportsmanship memperoleh mean (rata-rata) 3,92. Sebagian besar responden menjawab setuju berarti ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka setuju dengan perilaku individu yang secara sukarela bertahan dalam suatu kondisi yang tidak nyaman dalam instansi tanpa mengeluh sedikitpun dan selalu berpikiran positif atas apa yang terjadi di lingkup instansi yang tidak sesuai ekspektasi. Mayoritas responden menjawab setuju dengan presentase 44,3% menunjukkan bahwa Sportsmanship telah berjalan dengan

baik dan telah dimiliki oleh sebagian besar pegawai yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka.

Distribusi jawaban responden terkait indikator variabel OCB di atas kemudian disusun kembali dalam bentuk tabel tingkat pencapaian skor untuk mengetahui keseluruhan pencapaian setiap indikator yang digunakan dalam mengukur variabel OCB dalam penelitian ini. Berikut ini tabel klasifikasi tingkat pencapaian responden, yaitu :

Tingkat Pencapaian Skor Variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Sekretariat Kabupaten Kolaka

Variabel OCB	Jumlah Item	Skor Dicapai	Skor Ideal	Pencapaian (%)	Kategori
<i>Altruism</i>	5	2240	2700	82,9	Baik
<i>Conscientiousness</i>	5	2271	2700	84,1	Baik
<i>Civic Virtue</i>	4	1820	2160	84,2	Baik
<i>Courtesy</i>	5	2362	2700	87,4	Sangat Baik
<i>Sportsmanship</i>	5	2114	2700	78,2	Baik
Jumlah	24	10807	12960	83,4	Baik

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa OCB di lingkup Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka telah berjalan dengan baik dan setiap indikator OCB telah dimiliki oleh mayoritas ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Kolaka. Adapun untuk tingkat pencapaiannya Altruism berada pada tingkat pencapaian persentase sebesar 82,9 persen dengan kategori baik, Conscientiousness dengan skor 2271 dan persentase sebesar 84,1 persen berada pada kategori baik, Civic Virtue ada pada tingkat kategori baik dengan persentase sebesar 84,2 persen, Courtesy berada pada tingkat pencapaian paling tinggi dibandingkan indikator yang lain yaitu 87,4 persen dengan kategori sangat baik, dan Sportsmanship dengan jumlah item pernyataan 5 mencapai persentase sebesar 78,2 persen dan berada pada kategori baik. Adapun kesimpulan

berdasarkan keterangan di atas terkait tingkat pencapaian setiap indikator dari OCB yaitu untuk variabel OCB berada pada tingkat pencapaian dengan persentase 83,4 persen dengan kategori baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Tujuan keseluruhan OCB adalah untuk meningkatkan fungsi organisasi secara efektif dan efisien. Hal ini merupakan jumlah total perilaku individu dari waktu ke waktu dan jumlah perilaku individu dalam kelompok, bagian, atau organisasi. Discretionary Behavior atau OCB menggambarkan bagaimana seseorang memiliki inisiatif yang besar dan sangat peka terhadap keadaan organisasi. Hal ini memungkinkan organisasi untuk mengevaluasi karyawan yang

mengambil perilaku diskresi, karena perilaku diskresioner mencerminkan seberapa antusias mereka melayani organisasi. Kunci keberhasilan suatu organisasi terletak pada pegawai di dalam organisasi, bagaimana para pegawai tersebut berkontribusi dalam perencanaan dan pelaksanaan tugas untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi yang sukses sangat membutuhkan karyawan yang berkeinginan besar untuk melakukan tugas melebihi dari tugas pekerjaan yang diberikan atau karyawan yang memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Saat ini, dunia kerja sangat dinamis dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan secara bersama oleh tim dan fleksibilitas menjadi sangat menurun, organisasi membutuhkan karyawan yang dengan perilaku OCB. berdasarkan keterangan di atas terkait tingkat pencapaian setiap indikator dari OCB yaitu untuk variabel OCB berada pada tingkat pencapaian dengan persentase 83,4 persen dengan kategori baik, dengan variabel Altruism berada pada tingkat pencapaian persentase sebesar 82,9 persen dengan kategori baik, Conscientiousness dengan skor 2271 dan persentase sebesar 84,1 persen berada pada kategori baik, Civic Virtue ada pada tingkat kategori baik dengan persentase sebesar 84,2 persen, Courtesy berada pada tingkat pencapaian paling tinggi dibandingkan indikator yang lain yaitu 87,4 persen dengan kategori sangat baik, dan Sportsmanship dengan jumlah item pernyataan 5 mencapai persentase sebesar 78,2 persen dan berada pada kategori baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Herrenkohl, C.R., Judson G.T., & Heffner, A.J. 1999. Defining and Measuring Employee Empowerment. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 35(3): 373- 389.
- Ibrahim, Akmal dan Aslinda. 2017. *Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Organisasi*. Yogyakarta : Capiya Publishing
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior* : 12th Edition. New York : McGraw-Hill
- Organ, D.W. 1988. *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books
- Organ, D. W. 1997. *Organizational Citizenship Behavior : It's Construct Clean-Up Time*. *Human Performance*, 10 (2).85-97
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., and MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : It's Nature, Antecedents, and Consequences*. Sage Publications, Inc.
- Robbins, S.P. and A. Judge, Timothy. 2011. *Organizational Behavior* : 14th Edition. New Jersey : Pearson Education
- Spreitzer, G.M. 1995. *Psychological Empowerment in the Workplace: Dimension, Measurement, and Validation*. *Academy of Management Journal*, 38(5): 1442- 1465.