

Dr. Rahayu Endang Suryani, M.M

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)

K E L O M P O K 8 S E M I N A R M S D M

Siti Shabirah Auranissya (2314290064)

Diva Lilia Dhugiaffar (2414270010)

Priskilla Yoshinna Mahardika (2414270011)

Sandi Pratama (2314290062)

DEFINISI OCB

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang dilakukan karyawan melebihi tugas formal yang ditetapkan. Menurut Sinha (2008), OCB muncul dari rasa tanggung jawab terhadap organisasi dan keinginan untuk membantu menciptakan organisasi yang lebih baik. Titisari (2019) menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku kerja yang didasarkan pada penilaian pribadi dan melampaui tuntutan pekerjaan dasar seseorang. Robbins dalam Putra dan Adnyai (2016) menambahkan bahwa dalam dunia kerja yang fleksibel, OCB tampak melalui tindakan membantu rekan kerja, mengambil tugas tambahan, menghindari konflik yang tidak perlu, mematuhi aturan, serta menerima gangguan pekerjaan dengan lapang hati.

FAKTOR-FAKTOR OCB

1. Karakteristik individu, seperti kepribadian, komitmen, dan suasana hati.
2. Lingkungan kerja, termasuk budaya, iklim organisasi, dan kualitas hubungan antar anggota.
3. Tugas dan sifat pekerjaan yang dijalankan.
4. Gaya kepemimpinan serta kualitas interaksi antara atasan dan bawahan.
5. Kepuasan kerja, persepsi dukungan organisasi, masa kerja, dan perbedaan individu (misalnya jenis kelamin).

DIMENSI & INDIKATOR

- **Altruisme (Sikap Menolong)**

Perilaku membantu rekan kerja secara sukarela, termasuk membimbing karyawan baru, menggantikan tugas rekan, dan memberikan bantuan yang berkaitan dengan pekerjaan.

- **Conscientiousness (Taat Aturan)**

Perilaku yang melebihi standar minimum, seperti datang tepat waktu, tidak membuang waktu, mematuhi peraturan, dan menyelesaikan tugas dengan disiplin tinggi.

- **Civic Virtue (Kebajikan Organisasi)**

Keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi, hadir dalam rapat secara sukarela, mengikuti perkembangan organisasi, dan menunjukkan kepedulian terhadap kemajuan organisasi.

- **Sportsmanship (Sportif)**

Sikap toleran terhadap situasi yang tidak ideal, tidak mengeluh berlebihan, mampu mengendalikan emosi, dan tidak membesar-besarkan masalah.

- **Courtesy (Kesopanan)**

Sikap menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, menghargai orang lain, serta memberikan informasi yang diperlukan untuk mencegah konflik atau kesalahpahaman.

KOMITMEN ORGANISASIONAL

Menurut Greenberg & Baron Komitmen organisasional adalah sejauh mana karyawan merasa cocok dengan organisasi, ikut terlibat dalam aktivitasnya, dan ingin tetap menjadi bagian dari organisasi.

Tiga Aspek Komitmen

- **Identifikasi**

Karyawan merasa nilai dan tujuan organisasi sesuai dengan dirinya, sehingga muncul rasa bangga menjadi bagian organisasi.

- **Keterlibatan (Involvement)**

Karyawan benar-benar terlibat dalam pekerjaan dan aktivitas organisasi, tidak hanya hadir tetapi berkontribusi aktif.

- **Keinginan untuk Tetap (Loyalty)**

Karyawan ingin tetap bekerja di organisasi karena merasa nyaman, cocok, dan terikat secara positif.

Tiga bentuk Komitmen

- **Affective Commitment**

Karyawan bertahan karena memiliki ikatan emosional dan rasa memiliki terhadap organisasi—mereka ingin tetap karena menyukai organisasinya.

- **Continuance Commitment**

Karyawan bertahan karena mempertimbangkan risiko atau kerugian jika keluar, seperti kehilangan gaji, tunjangan, atau keamanan kerja.

- **Normative Commitment**

Karyawan bertahan karena merasa memiliki kewajiban moral atau balas budi terhadap organisasi yang sudah memberi peluang dan dukungan.

ANALISIS JURNAL

- **Alatas, Purwati, dkk. (2024)**

Hasil penelitian menemukan bahwa motivasi intrinsik, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian ini menekankan pentingnya menciptakan suasana kerja kondusif dan gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi agar karyawan terdorong melakukan OCB.

- **Lalita & S. Singh (2019)**

Psychological capital (optimisme, harapan, efikasi diri, dan ketahanan) berpengaruh positif signifikan terhadap OCB guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kapasitas psikologis internal yang kuat membuat individu lebih siap terlibat, beradaptasi, serta menunjukkan perilaku ekstra demi keberhasilan organisasi.

- **Rizki, Fitriani, dkk.**

Penelitian menunjukkan bahwa kecerdasan emosional dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB pada tenaga kesehatan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor psikologis internal seperti kemampuan mengelola emosi dan rasa puas terhadap pekerjaan sangat berperan dalam mendorong perilaku ekstra peran karyawan.

STUDI KASUS OCB

Pandemi COVID-19 (2020–2021) membuat sekolah di Indonesia beralih ke sistem pembelajaran daring. Banyak guru tidak siap dengan teknologi digital, keterbatasan infrastruktur internet, serta minimnya pelatihan. Namun, kondisi ini justru memunculkan berbagai bentuk OCB di kalangan guru.

Adapun bentuk OCB yang terlihat:

1. **Altruism (sikap menolong)**

- Guru saling membantu rekan kerja dalam penggunaan aplikasi Zoom, dan Google Classroom untuk pembelajaran daring.
- Guru senior membimbing guru yang kurang menguasai teknologi tanpa diminta.

2. **Conscientiousness (ketaatan pada aturan)**

- Banyak guru tetap melaksanakan pembelajaran daring sesuai jadwal meskipun menghadapi keterbatasan kuota dan jaringan.
- Ada guru yang rela menggunakan fasilitas pribadi (laptop, kuota internet) agar kegiatan belajar tetap berjalan.

3. **Sportsmanship (sportif)**

- Guru menerima berbagai kendala (gangguan sinyal, keterbatasan gadget siswa) dengan sabar tanpa banyak mengeluh.
- Mereka mencari alternatif solusi kreatif, seperti memberikan modul materi yang bisa dipelajari dengan mudah dipahami, dan terbuka didalam grup untuk pertanyaan mengenai materi pembelajaran.

4. **Civic Virtue (kebajikan)**

- Guru aktif mengikuti rapat daring, pelatihan, dan seminar online untuk meningkatkan kualitas pembelajaran.
- Terlibat dalam penyusunan strategi sekolah menghadapi pembelajaran jarak jauh.

5. **Courtesy (kesopanan)**

- Guru menjaga komunikasi baik dengan siswa, orang tua, dan rekan kerja agar proses belajar tetap kondusif.
- Memberikan pengertian kepada orang tua yang kesulitan mendampingi anak belajar di rumah.

PEMBAHASAN KASUS (TEORI/JURNAL)

Analisis Kasus Berdasarkan Teori

Kasus guru di Indonesia saat pandemi COVID-19 menunjukkan perilaku OCB ketika pembelajaran tiba-tiba beralih ke daring dan sekolah kekurangan fasilitas. Guru membantu rekan yang kesulitan teknologi, menggunakan kuota serta perangkat pribadi, dan tetap menjaga komunikasi dengan siswa. Hal ini sesuai teori Robbins dalam Putra & Adnyai (2016) bahwa OCB mencakup sikap membantu rekan kerja, mematuhi aturan, dan menjaga hubungan kerja. Dimensi sportsmanship dan civic virtue dari Organ (1988) juga terlihat melalui kesabaran guru menghadapi gangguan teknis serta keikutsertaan mereka dalam rapat dan pelatihan daring.

Analisis Kasus Berdasarkan Jurnal

Penelitian Titisari (2019) menegaskan bahwa OCB adalah perilaku melampaui tuntutan kerja, sebagaimana terlihat pada guru yang memberikan pendampingan tambahan meski tidak diwajibkan. Jurnal Helentina Simanjorang dkk menyebutkan bahwa kecerdasan emosional meningkatkan OCB, tercermin dari kemampuan guru mengelola stres selama pembelajaran daring. Sementara itu, penelitian Lalita & S. Singh (2019) menunjukkan bahwa psychological capital seperti optimisme dan ketahanan berkontribusi pada OCB, relevan dengan guru yang tetap resilien menghadapi keterbatasan teknologi selama pandemi.

KESIMPULAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku sukarela yang tidak tertulis dalam tugas formal, tetapi membantu kelancaran dan efektivitas organisasi. OCB mencakup altruism, conscientiousness, civic virtue, sportsmanship, dan courtesy, yang dipengaruhi oleh faktor individu dan organisasi seperti kepemimpinan, budaya kerja, komitmen, dan kepuasan kerja.

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa OCB meningkatkan kinerja dan efektivitas organisasi. Di Indonesia, terutama saat pandemi COVID-19, OCB terlihat melalui sikap saling membantu, adaptasi teknologi, dan kerja sama yang kuat sehingga produktivitas tetap terjaga.

Dengan demikian, OCB menjadi perilaku penting yang perlu dikembangkan untuk memperkuat kinerja dan daya saing organisasi, baik dalam kondisi normal maupun saat krisis.

THANK YOU!
