

BAB V PENUTUP

5.1. Bahasan

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan judul "Studi Deskriptif Kuantitatif *Organizational Citizenship Behavior* pada personel TNI Dinas Psikologi Militer "X"

 untuk melihat gambaran perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Dinas Psikologi Militer "X" Surabaya. Perilaku OCB sendiri sangat berpengaruh dalam efektifitas dan efisiensi suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Secara umum, OCB dapat dilakukan di lingkungan TNI AL dengan menekankan disiplin, hierarki, dan loyalitas terhadap institusi. Tak hanya itu, perilaku OCB juga dapat dilihat dari perilaku prajurit membantu rekan kerjanya, berpartisipasi aktif dalam kegiatan, dan sejauh mana seorang prajurit secara sukarela melakukan tindakan-tindakan yang melebihi tugas formalnya demi organisasi.

OCB sendiri menjadi penting bagi seorang prajurit karena dalam Dispsial prajurit memiliki tugas dalam pemberian konseling, asesmen, pelatihan, dan rekrutmen bagi prajurit lainnya. Sehingga dengan adanya perilaku OCB memiliki peran tersendiri bagi individu untuk dapat saling membantu rekan kerja dan meningkatkan efektivitas organisasi khususnya prajurit yang memiliki pangkat senior yang mana mereka akan menjadi contoh dan panutan bagi para junior dalam bertindak.

Hasil tabulasi silang OCB berdasarkan pangkat perwira, bintara dan tamtama menunjukkan bahwa pada pangkat perwira berada pada kategori tinggi dibandingkan pangkat bintara dan tamtama. Hal tersebut disebabkan karena pangkat perwira yang memiliki tanggung jawab lebih besar, akses ke sumber daya, dan peluang untuk menunjukkan inisiatif. Perwira memiliki tanggung jawab yang lebih besar karena sebagai prajurit senior mereka akan menjadi contoh dan panutan bagi prajurit junior. Hal disebabkan oleh peran prajurit yang lebih operasional dan fokus pada tugas pokok. Artinya, prajurit perwira dalam Dispsial menunjukkan perilaku kerja sukarela yang melebihi tugas utamanya dan berkontribusi positif bagi organisasi.

Penelitian OCB di Dinas Psikologi Militer “X” menunjukkan subjek mayoritas adalah personel laki-laki dibandingkan personel perempuan. Hasil kategorisasi OCB personel laki-laki didominasi kategori yang rendah yaitu sebanyak 24 laki-laki berada dalam kategori rendah. Demikian juga OCB pada kelompok perempuan didominasi oleh kategori yang rendah yaitu sebanyak 6 perempuan berada dalam kategori rendah, yang berarti prajurit laki – laki maupun perempuan masih mengutamakan pekerjaan utama mereka dibandingkan membantu pekerjaan rekan kerjanya. Hal ini sejalan dengan penelitian di CV Nafiri Computer Semarang yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,064 ($> 0,05$) menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan dalam perilaku OCB antara karyawan laki-laki dan perempuan. Dengan demikian tidak ada perbedaan perilaku OCB pada laki-laki dan perempuan pada personel militer Dinas Psikologi AL.

Berdasarkan dari pengolahan data, usia prajurit Dispsial terbagi kedalam 2 tahap perkembangan menurut Erickson yaitu dewasa awal (18 – 30 tahun) dan dewasa tengah (30 – 60 tahun). Didapatkan hasil bahwa prajurit pada tahap dewasa tengah memiliki OCB yang rendah. Hal tersebut menandakan bahwa prajurit yang berada pada rentang umur dewasa tengah masih mengutamakan pekerjaan utamanya dibanding membantu rekan kerja, tidak memberikan kontribusi lebih pada rekan kerja maupun organisasi agar dapat menjadi efektif. Berdasarkan teori teori perkembangan milik Erik Erikson (1968), dimana pada tahap dewasa awal pada *intimacy vs isolation* individu berusaha untuk menunjukkan kesiapan komitmen dalam hubungan sosial dan profesionalitas dalam dunia kerja sekalipun.

Kinicki dan Kreitner mengutip tulisan Podsakoff, Ma”X”Kenzie, Paine dan Bachrach (2000) tentang hasil suatu penelitian yang menunjukkan perilaku OCB karyawan lebih ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada kepribadian karyawan. Menurut Kinicki dan Kreitner perilaku manajerial secara signifikan mempengaruhi kemauan karyawan untuk menunjukkan OCB. Faktor lain yang dapat mempengaruhi adalah faktor eksternal dalam OCB yaitu budaya organisasi.

Dalam budaya organisasi lingkungan militer, seorang prajurit dibatasi oleh aturan-aturan yang berlaku di lingkungan TNI AL serta doktrin TNI yang

senantiasa dijadikan sebuah pedoman dan arah dalam berfikir, bertindak, dan berperilaku yang mana adalah Sapta Marga, Sumpah Prajurit, Delapan Wajib TNI dan Trisila TNI AL. Nilai-nilai dalam Trisila TNI AL merupakan suatu tradisi nilai yang harus ada dalam diri prajurit matra laut dalam berdinamika dan bermasyarakat. Adapun nilai yang terkandung dalam trisila TNI AL adalah disiplin, hierarki, dan kehormatan militer. Disiplin merupakan perilaku yang searah dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sebuah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis (Sutrisno, 2011). Hierarki adalah sistem tingkatan dengan beberapa elemen keputusan pada setiap bentuk yang saling mempunyai keputusannya dalam berstratifikasi dengan beberapa elemen keputusan pada setiap tingkatan (Grace, 2012). Dalam hierarki, personel berpangkat rendah dapat melayani dan mematuhi perintah seorang atasan yang mana hal tersebut sudah menjadi tradisi dalam dunia militer. Sedangkan Kehormatan militer dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah kehormatan yang berarti pernyataan hormat, kebesaran, kemuliaan serta harga diri yang mendapatkan tambahan kata militer. Sehingga nilai yang terkandung dalam Trisila TNI AL itulah yang menjadi kode etik bagi prajurit TNI AL (Surat Keputusan Kepala Staf Angkatan Laut Nomor KEP/1111/V/2018).

Selain itu, dari hasil penelitian yang menunjukkan adanya OCB rendah pada prajurit Dinas Psikologi Militer "X" adalah karena faktor yang mempengaruhi perilaku OCB sendiri sebagaimana dinyatakan oleh Organ dkk. Dalam Titisari (2014:15) bahwa faktor perilaku OCB dapat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kepuasan kerja, moral karyawan, motivasi, komitmen organisasi, dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternal seperti Gaya kepemimpinan, percaya pada pemimpin, dan budaya organisasi yang berlaku. Dengan adanya budaya dari pengamalan TRISILA TNI AL khususnya pada nilai hierarki, prajurit harus tunduk pada aturan dan rantai komando. Faktor-faktor tersebut mampu menjadi pengaruh pada hasil penelitian yang menyatakan secara keseluruhan OCB pada prajurit Dinas Psikologi TNI AL rendah.

Pada penelitian "Studi Deskriptif Kuantitatif: *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Dinas Psikologi Militer "X" Surabaya" ini memiliki keterbatasan-keterbatasan dalam prosesnya, sebagai berikut :

1. Jumlah responden yang mencapai batas minimum penelitian yang berjumlah sebanyak 86 subjek. Sehingga hal tersebut mampu mempengaruhi hasil penelitian dan kedalaman penelitian.
2. Data yang terkumpul dalam penelitian masih terbatas karena peneliti mengalami kesulitan menghubungi beberapa personel yang sedang dinas di luar untuk satgas dan utusan kerja lainnya.
3. Dalam proses pengumpulan data, peneliti tidak bisa mendampingi sepenuhnya proses pengisian kuesioner dikarenakan keterbatasan waktu dari personel Dispsial untuk persiapan penjarangan rekrutmen taruna (werving). Sehingga hal tersebut dapat menjadi hambatan dalam proses jawaban karena cenderung bias.
4. Alat ukur yang peneliti gunakan adalah adaptasi dari alat ukur OCB milik Fo"X" dan Spencer dari budaya luar negeri. Sehingga hal tersebut mampu menjadi pengaruh pada hasil penelitian.

5.2. Simpulan

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipandang merupakan suatu perilaku yang dapat menguntungkan sebuah organisasi. Hal tersebut disebabkan karena OCB mampu mendukung efektifitas dan efisiensi suatu organisasi. Dalam lingkungan militer tidak sepenuhnya berkaitan dengan karakteristik pribadi seseorang melainkan adanya faktor lain yang mempengaruhi penerapan OCB antara lain gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepercayaan pada pimpinan. Dalam hasil penelitian, didapatkan bahwa perilaku OCB pada prajurit Dinas Psikologi Militer "X" Surabaya tergolong dalam kategorisasi rendah pada 30 subjek dengan persentase sebesar 34,9%. Artinya, prajurit Dispsial masih cenderung mengutamakan pekerjaan utamanya dibandingkan membantu rekan kerjanya dan meningkatkan efektivitas organisasi sebagaimana merupakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor salah satunya karena adanya budaya organisasi dalam lingkungan militer yaitu Trisila TNI AL khususnya hierarki dan kepribadian individu. Dalam sistem hierarki, prajurit dituntut untuk taat pada aturan dan rantai komando sehingga membatasi perilaku prajurit khususnya antara *junior*

dan *senior*. Oleh karena itu, perlu adanya penelitian lebih lanjut untuk mengungkap lebih dalam sejauhmana penerapan OCB di lingkungan militer.

5.3. Saran

1. Bagi Instansi

Melalui penelitian ini disarankan bagi instansi untuk dapat mengevaluasi serta mengembangkan program-program yang dapat menunjang perilaku OCB agar dapat terus dipertahankan

2. Bagi personel TNI Angkatan Laut

Melalui penelitian ini disarankan agar para personel untuk mengevaluasi perilaku sukarela dalam membantu pekerjaan rekan kerja agar dapat terus memberi dampak bagi orang lain dan instansi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya disarankan jika ingin melanjutkan topik mengenai *Organizational Citizenship Behavior* pada militer untuk menyebarkan skala lebih luas agar dapat memperoleh data yang bervariasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arda, O. A., Delen, D., Tatoglu, E., & Zaim, S. (2017). An analytic approach to assessing organizational citizenship behavior. *Decision Support Systems*, *103*, 9–23. <https://doi.org/10.1016/j.dss.2017.08.004>
- Bestari, D., & Prasetyo, A. R. (2019). Hubungan antara happiness at work dengan organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Telkom Witel Semarang. *Jurnal Empati*, *8*(1), 33–39.
- Fisher, C. D. (2010). Happiness at work. *International Journal of Management Reviews*, *12*(4), 384–412. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00270.x>
- Fo"X", S., Spector, P. E., Goh, A., Bruursema, K., & Kessler, S. R. (2009). *The deviant citizen: Clarifying the measurement of organizational citizenship behavior and its relation to counterproductive work behavior*. Loyola University Chicago.
- Gani, N. A., & Jaharuddin, J. (2021). *Perilaku organisasi*. ResearchGate. <https://www.researchgate.net/publication/351880570>
- Halimsetiono, E., & Santosa, W. N. (2021). Komitmen organisasi karyawan dan pengaruhnya terhadap organizational citizenship behavior (OCB). *KELUWIH: Jurnal Sosial Dan Humaniora*, *2*(2), 69–77. <https://doi.org/10.24123/soshum.v2i2.4082>
- Je"X", S. M., & Britt, T. W. (2014). *Organizational psychology: A scientist-practitioner approach*. John Wiley & Sons.
- Kartikarini, M. (2015). *Pengaruh servant leadership dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) Karyawan Hotel Bintang-2 di Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Miao, C., Humphrey, R. H., & Qian, S. (2017). Are the emotionally intelligent good citizens or counterproductive? A meta-analysis of emotional intelligence and its relationships with organizational citizenship behavior and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, *116*, 144–156. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2017.04.015>
- Mohd. Muzamil Kumar, & Shawkat Ahmad Shah. (2015). Psychometric properties of Podsakoff's organizational citizenship behaviour scale in the Asian context. *International Journal of Indian Psychology*, *3*(1). <https://doi.org/10.25215/0301.152>
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, *10*(2), 85–97.
- Organ, D. W. (2015). *Organizational citizenship behavior* (Vol. 17). Elsevier, Oxford.

- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Sage Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., & Fetter, R. (n.d.). *Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors*. (Informasi penerbit tidak tersedia)
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Susanti Saragih, O. R. (2007). Individualism-collectivism (IC) as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior (OCB) in an accounting environment setting. *Jurnal Manajemen*, 6(2).
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media Group.
- Titisari, P. (2014). *Peranan organizational citizenship behavior (OCB) dalam meningkatkan kinerja karyawan*. (Informasi penerbit tidak tersedia)
- Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601–617.