

**DAMPAK ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DALAM
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LIMA PULUH KOTA**

Indah Asvarini^{1b}, Aldri Finadi¹

Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial, Universitas Negeri Padang

^bindahasfarini@gmail.com

Abstract

This research aims to analyze the impact of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on employee productivity in the Regional Secretariat of Lima Puluh Kota District. The method used in this research is qualitative with a descriptive approach. Informant sampling was conducted using purposive sampling technique, with a total of 9 informants. Data collection was done through interviews, observations, and documentation. The validity of the data in this research was tested using source triangulation technique. Data analysis was carried out through data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results of data analysis indicate that employees help each other in completing tasks without expecting rewards. Employee involvement in organizational activities is active, communication among employees is good, and employee tolerance in work is also quite good. However, there are still some tasks hindered by external factors. Thus, based on several dimensions that have been well implemented, Organizational Citizenship Behavior (OCB) has a positive impact on employee productivity in the Regional Secretariat of Lima Puluh Kota District

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan guna menganalisis dampak dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap produktivitas kerja para pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Pengambilan sampel informan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*, dengan total 9 orang informan. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Keabsahan data dalam penelitian ini diuji menggunakan teknik triangulasi sumber. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil analisis data menunjukkan bahwa pegawai saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan. Keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi terlihat aktif, komunikasi antar pegawai berjalan dengan baik, dan sikap toleransi pegawai dalam bekerja juga cukup baik. Namun, masih terdapat beberapa pekerjaan yang terkendala oleh faktor eksternal. Dengan demikian, berdasarkan beberapa dimensi yang telah diterapkan dengan baik, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Kata Kunci: OCB, Produktivitas, Sekretariat Daerah

Pendahuluan

Organisasi artinya kawasan berkumpul bagi sebagian orang yang bekerja secara bersama-sama agar mencapai tujuan yang sudah ditetapkan diawal secara rasional serta sistematis. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki memainkan peran krusial dalam menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu, SDM menjadi faktor yang sangat penting dalam

konteks organisasi. Energi, bakat, inspirasi, dan kreativitas yang dimiliki oleh SDM yang baik adalah elemen utama yang dapat mendukung perkembangan organisasi dengan optimal. (Fatimah dan Aldri: 2020). Davoudi menggarisbawahi bahwa dalam setiap organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) memegang peranan yang paling krusial, menjadi aset terpenting yang dimiliki oleh perusahaan (pada Mahardika : 2019). Pegawai yang baik yaitu pegawai yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tuntutan dari organisasi, serta mampu untuk menyelesaikan tugas diluar dari tugas wajibnya. Sikap extra-role yang dimiliki pegawai dalam bekerja yang mampu untuk meningkatkan produktivitas dari pegawai tersebut disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Mahardika : 2019).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah tindakan sosial yang positif yang ditunjukkan oleh para karyawan, di mana mereka memberikan kontribusi yang melebihi tuntutan peran atau posisi mereka di tempat kerja, baik untuk organisasi maupun lingkungan sekitarnya (Desy:2018). Sikap yang mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu membantu orang lain dalam bekerja, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, serta mematuhi peraturan-peraturan serta prosedur-prosedur yang telah ditetapkan oleh instansi tempatnya bekerja (Fera:2021).

Sumatera Barat memiliki beberapa kabupaten salah satunya yaitu Kabupaten Lima Puluh Kota yang mempunyai wewenang sendiri dalam mengurus pemerintahannya (desentralisasi) sesuai dengan peraturan perundang - undangan Nomor 23 Tahun 2014 mengenai Pemerintahan Daerah. Sekretariat Daerah memiliki peran penting sebagai elemen pendukung dalam tugas pemerintahan daerah, bertanggung jawab dalam membantu Bupati dalam merumuskan kebijakan, mengoordinasikan administrasi dalam menjalankan tugas-tugas Perangkat Daerah, memberikan layanan administratif, serta mengawasi pelaksanaan kegiatan di Sekretariat Daerah dan seluruh wilayah.

Pada Sekretariat Daerah terdapat beberapa bagian yang saling berkoordinasi untuk mewujudkan tujuan dari Sekretariat Daerah. Untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota di Butuhkan *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki kiprah bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota agar bisa memperbaiki beberapa sifat karyawan yang masih enggan dalam membantu sesama rekan kerjanya dalam merampungkan tugas pekerjaan. Tidak semua pegawai terlibat aktif pada saat rapat masih ada pegawai yang masih enggan untuk mengeluarkan pendapatnya ketika rapat.

Organizational Citizenship Behavior memiliki banyak dampak positif, baik itu terkait pegawai itu sendiri, rekan kerjanya, juga manfaat bagi organisasinya. Dengan menerapkan OCB dapat menaikkan semangat untuk saling membantu diantara pegawai. Produktivitas pegawai akan meningkat jika pegawai sudah mampu menerapkan *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk mengukur keberhasilan dari seorang pegawai dapat dilihat dari produktivitas kerjanya, yang mana produktivitas kerja merupakan salah satu hal yang krusial bagi instansi. Umboh, (2015) berpendapat bahwa Peningkatan produktivitas kerja terjadi melalui pengoptimalan pemanfaatan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil yang dihasilkan dalam produksi barang dan jasa.

Berdasarkan penerangan di atas peneliti tertarik untuk melakukan riset mengenai Dampak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Produktivitas Kerja dikalangan Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang diharapkan nantinya bisa menjadi bahan evaluasi bagi pegawai sehingga kedepannya produktivitas kerja dari pegawai diharapkan juga akan meningkat.

Metode Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menerapkan metode penelitian kualitatif yang mengadopsi pendekatan deskriptif. Menurut Denzin & Lincoln, penelitian kualitatif merujuk pada sebuah metode penelitian yang berbasis pada konteks alamiah, bertujuan untuk menginterpretasikan realitas yang terjadi, dan melibatkan penggunaan beragam pendekatan yang telah ada sebelumnya. (dalam Anggito dan Johan : 2018). Sumber data bisa ditemukan dari forum atau instansi sosial, subjek/informan, dokumentasi forum, badan, atau sejarah (Mukhtar, 2013). Dalam memperoleh data untuk riset ini, sumber data yang peneliti gunakan bersumber dari Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota yang mana Informasi dan data yang bersumber dari narasumber/informan. Keabsahan data diuji dengan Teknik Triangulasi Sumber.

Hasil dan Pembahasan

Dampak *Organization Citizenship Behavior* (OCB) dalam Produktivitas kerja di Kalangan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota

Menurut pendapat dari Organ *Organizational Citizeship Behavior* (OCB) ialah sikap atau perilaku pegawai yang diharapkan akan menaikkan produktivitas kerja dari pegawai tanpa mangabaikan efektifitas kerja dari anggota organisasi (dalam Fera : 2021).

Untuk menganalisis dampak dari *Organizational Citizeship Behavior* (OCB) terhadap produktivitas pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota dibutuhkan 5 dimensi *Organizational Citizeship Behavior* (OCB) yang disampaikan oleh Organ (pada Lestari dan Rully : 2020) dan dimensi produktivitas yang dikemukakan oleh Sedermayanti (dalam Retnaningtyas : 2022).

1. *Organizational Citizeship Behavior* (OCB)

Sesuai dengan hasil riset di lapangan dengan menggunakan 5 dimensi *Organizational Citizeship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ diketahui bahwa *Organizational Citizeship Behavior* pada pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota (dalam Lestari dan Rully:2020) yaitu:

a. *Alturism*

Alturism ialah sikap dari pegawai yang secara tulus membantu sesama rekan kerjanya baik itu dalam hal menyangkut pekerjaan maupun hal-hal lain diluar tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang menyangkut tentang organisasi. Sesuai dengan hasil riset yang ditemukan dilapangan diketahui bahwa pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota telah saling bantu membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tidak semua pekerjaan bisa dibantu oleh pegawai lain, dalam beberapa kasus ada pekerjaan yang hanya bisa diselesaikan oleh pegawai yang bersangkutan sehingga bantuan yang dapat diberikan kepada pegawai tersebut berupa pemberian dukungan dan semangat saja.

b. *Civic Virtue*

Civic Virtue dapat diketahui dari keterlibatan pegawai dalam organisasi. Keterlibatan dalam organisasi yang dimaksudkan disini yaitu keterlibatan mereka secara langsung pada berbagai kegiatan dalam organisasi untuk mewujudkan organisasi yang lebih baik lagi ke depannya. Menurut hasil riset di lapangan di temukan bahwa pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota telah terlibat langsung dalam aneka kegiatan yang di adakan oleh organisasi, serta sebagian besar pegawai juga telah berperan aktif pada rapat yaitu dengan aktif menyampaikan saran dan masukan yang membangun bagi kemajuan organisasi untuk kedepannya.

c. *Conscientiousness*

Conscientiousness ialah sikap dan perilaku dari pegawai yang menampakan usaha yang lebih dibandingkan dari harapan organisasi. Berdasarkan hasil riset lapangan yang peneliti lakukan diketahui bahwa kedisiplinan serta kepatuhan dari pegawai masih kurang, hal ini dapat dilihat dari masih adanya pegawai yang belum datang tepat waktu dan pegawai juga belum bisa memanfaatkan waktukerjanya dengan maksimal, masih ada terdapat pegawai yang duduk-duduk di kantin waktu masih jam kantor. Dengan tingkat kedisiplinan yang masih rendah dalam diri pegawai maka hal ini akan menyebabkan produktivitas dari pegawai tersebut juga akan menurun.

d. *Courtesy*

Courtesy ialah perilaku pegawai yang menjaga dan menjalin hubungan serta komunikasi yang baik dengan rekan kerjanya agar terlindar dari perselisihan ataupun dilema lainnya. Sikap atau perilaku ini dapat membantu supaya karyawan bisa menyelesaikan perseteruan yang ada untuk terciptanya perilaku saling menghargai antar karyawan di dalam organisasi. Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota diketahui bahwa komunikasi sesama pegawai terjalin dengan baik. Dalam menyelesaikan permasalahan yang terjadi antar pegawai telah bisa diselesaikan dengan baik. Akan tetapi permasalahan yang menyangkut akan pekerjaan masih memiliki beberapa kendala contohnya seperti masih adanya pekerjaan yang tertunda karena faktor luar contohnya gangguan atau kesalahan yang terjadi pada server atau keterlambatan OPD dalam penyerahan dokumen masih belum mampu diatasi.

e. *Sportmanship*

Sportmanship ialah perilaku pegawai yang memberikan toleransi terhadap keadaan dengan menghadapi setiap permasalahan dengan bersikap positif. Sikap *sportmanship* ini bisa ditinjau saat karyawan mempunyai pekerjaan yang ekstra namun mereka tetap melakukannya tanpa mengeluh. Dari hasil riset penelitian yang dilakukan diketahui bahwa perilaku toleransi pada pegawai sudah baik, sehingga pekerjaan mampu diselesaikan dengan baik. Walau demikian masih ada beberapa dari individu yang mengeluh terkait tugas yang banyak dengan waktu deadline yang sedikit.

Dari pemaparan diatas diketahui bahwa sifat OCB dalam diri pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota telah dapat dikatakan cukup baik hal ini bisa dilihat dari lima dimensi OCB, empat diantaranya telah menunjukkan dampak yang positif.

2. Produktivitas Kerja

Menurut pendapat dari Nur (2021:68) meningkatkan produktivitas kerja merupakan suatu permasalahan yang kompleks dan selalu membutuhkan perbaikan berkelanjutan, baik dari segi individu, kelompok, maupun organisasi, untuk mencapai hasil yang lebih baik di masa depan. Dengan meningkatkan kualitas dari SDM yang dimiliki maka hasil produktivitas dari organisasi juga akan semakin tinggi yang mana organisasi akan semakin maju serta berkembang lagi kedepannya.

Sesuai dari data hasil penelitian yang didapatkan di lapangan mengenai dimenasi dari produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten lima puluh Kota menurut pendapat dari Sedarmayanti (dalam Retnaningtyas:2022) diketahui bahwa:

a. Efisiensi

Efisiensi adalah suatu metode yang digunakan untuk mencapai tujuan secara optimal dengan mengurangi penggunaan sumber daya sebanyak mungkin. Untuk mengetahui efisiensi kinerja dari seorang pegawai bisa dicermati apakah pegawai tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu. Berdasarkan dari data yang ditemukan dilapangan diketahui

bahwa pekerjaan di sekretariat daerah masih terkendala oleh server yang mengalami gangguan sehingga mengakibatkan pekerjaan menjadi tertunda. Selain itu keterlambatan OPD dalam menyerahkan dokumen atau bahan yang diperlukan oleh OPD lain juga menjadi salah satu penyebab pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu.

b. Efektivitas

Efektivitas yaitu tingkat keberhasilan dari pegawai dalam pencapaian suatu tujuan dari organisasi. Tingkat keberhasilan kerja dari pegawai bisa dipandang berdasarkan pencapaian sasaran kerjanya. Target kerja tahunan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota secara garis besar sudah bisa dicapai sampai akhir tahun. Pengoptimalan pencapaian target kerja dilakukan agar semua yang telah direncanakan pada awal agar bisa terlaksanakan. Sesuai dari hasil penelitian yang peneliti lakukan diketahui bahwa target sudah bisa dicapai setiap tahunnya walaupun masih terdapat beberapa yang belum mampu terlaksana seperti hubungan kerjasama luar negeri yang terkendala oleh keterbatasan dana. Namun secara umum sasaran kerja pada Sekretariat Daerah telah mampu di capai dengan baik.

c. Kualitas

Kualitas adalah sebuah tolak ukur baik buruknya atau derajat dari suatu hal. Berdasarkan pendapat dari Lupiyoadi dan Hamdani (dalam Frinaldi,dkk : 2022) terbukti bahwa kualitas kerja mengacu pada kemampuan pegawai untuk memberikan kinerja terbaik kepada organisasi, menunjukkan dedikasi dan komitmen yang tinggi. Dalam hal ini yang menjadi sebuah tolak ukur dari kualitas merupakan kemampuan dari pegawai dalam bekerja. Hasil kerja pegawai dapat mencerminkan kemampuan dari seorang pegawai tersebut. Berdasarkan dari hasil penelitian serta pengkodean yang peneliti lakukan bisa diketahui bahwa kemampuan dari pegawai Sekretariat Daerah sudah baik, namun masih ada beberapa individu yang melalaikan pekerjaannya sehingga hal ini mengakibatkan hasil kerjanya belum maksimal. Kemampuan kerja dari seorang pegawai secara garis besar telah bisa ditinjau dari kemampuannya.

Kesimpulan

Dari penelitian yang telah dilakukan mengenai Dampak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Produktivitas Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota, ditemukan bahwa OCB memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas pegawai. Lima dimensi OCB telah terbukti memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai, dengan empat di antaranya secara khusus berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa OCB memiliki dampak positif terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lima Puluh Kota.

Daftar Pustaka

- Anggito Albi dan Johan Setiawan. 2018. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV Jejak Fatimah, Siti dan Aldri Frinaldi. 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*. Vol.2 No.3 2020
- Frinaldi, Aldri dkk. 2022. Pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil. *Jurnal El-Riyasah*, Vol. 13 No.2 Tahun 2022
- Indra, Saptyaningsih Nur. 2021. Pengaruh Budaya Kerja Organisasi dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Bestari*. Vol.1 No.2, Maret 2021, P.65-78
- Lestari, Dyah dan Rully Moch Ichsani. 2020. Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Kepuasan Kerja Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja

- Pegawai Pada PT Rifan Financindo Berjangka Jakarta. *Jurnal Mahasiswa Manajemen, Vol 1 No 1 April 2020.*
- Lewa, Fera Astria, dkk. 2021. Budaya Organisasi Terhadap OCB Pegawai Perpustakaan. *Jurnal Sublinasi. Juli 2021.*
- Mahardika, I Nyoman BP, dan I Made Arta Wibawa. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud, vol. 8 no 1 2019.*
- Mukhtar. 2013. *Metode Praktis Penelitian Deskriptif Kualitatif.* Jakarta: Referensi (GP Press Group)
- Nisa, Desy Khoirun, dkk. 2018. Pengaruh Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Tk. III Baladhika Husada Jember. *International Jurnal of social science and business. Vol 2, No 3 2018.*
- Retnaningtyas, Dwi Wahyuni dan Sri Widodo. 2022. Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Jasa Marga (Persero) TBK Jakarta. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen. Vol.2 No 2, April 2022*
- Umboh, Brusli. Arie Rorong, dan Verry Londa. 2015. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Negeri Sipil Dibalai Pengkajian Teknologi Pertanian (Btp) Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik. Vol 2 2015*
- Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah