

STUDI DESKRIPTIF MENGENAI GAMBARAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA PENGURUS ORGANISASI AIESEC BANDUNG

VEMDIA GARLISHA RASNADIPUTRI

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang secara sadar dilakukan yang tidak menjadi bagian dari *job requirement* seseorang dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi, namun tidak mendapatkan imbalan melalui sistem *reward* organisasi (Organ, Podsakoff & MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior*. 2006). Subjek dalam penelitian (N=85) adalah pengurus organisasi non-profit, AIESEC Bandung. Metode penelitian yang digunakan berupa kuesioner yang disusun berdasarkan teori *organizational citizenship behavior* Organ, Podsakoff, Mackenzie, Norman, and Fetter (2006). Hasil reliabilitas alat ukur adalah 0,925 yang artinya alat ukur dapat diandalkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi AIESEC Bandung adalah cenderung tinggi yaitu sebesar 86%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menampilkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang akan menunjang peningkatan efektivitas organisasi. Selain itu, tidak terdapat perbedaan OCB pada level manajerial yang berbeda, baik *Executive Board*, *Management Board*, maupun *Staff* pada organisasi menampilkan OCB yang cenderung tinggi.

Kata Kunci : *organizational citizenship behavior*, organisasi non-profit

PENDAHULUAN

Pemuda Indonesia merupakan tombak kesejahteraan bangsa Indonesia. Pemuda mempunyai fungsi dan peran yang sangat strategis sehingga perlu dikembangkan potensi dan perannya melalui penyadaran, pemberdayaan, dan pengembangan sebagai bagian dari pembangunan nasional (UU No. 40, 2009). Pengembangan potensi dan peran dilakukan dengan dibentuknya organisasi-organisasi pemuda.

Organisasi adalah unit koordinasi yang terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu (James L. Gibson. et al, 2006). Organisasi terdiri dari dua jenis yaitu organisasi profit dan non profit. Dimana organisasi non-profit atau *voluntary* terdiri dari organisasi formal dan informal. Organisasi *formal volunteering* adalah kegiatan sukarela yang dilakukan secara rutin dan diidentifikasi sebagai bekerja tanpa upah yang memberikan keuntungan bagi individu lain maupun organisasi. Termasuk didalamnya melakukan tugas-tugas yang ditentukan dalam periode waktu tertentu dalam konteks organisasi formal (Burr et al, 2003, dalam Faiza Bhatti, 2011).

Salah satu organisasi non-profit terbesar di dunia yang dijalankan oleh pemuda adalah AIESEC. AIESEC adalah organisasi internasional bersifat non politik, non profit, dan independen yang mengembangkan kepemimpinan generasi muda. Organisasi AIESEC terbentuk di 124 negara di dunia dan lebih dari 86.000 mahasiswa tergabung didalamnya. Di Indonesia sendiri, AIESEC telah terbentuk di 7 kota yang tersebar di Indonesia, salah satunya adalah AIESEC Bandung.

Karakteristik dari sebuah organisasi adalah struktur, status hierarki, peran, aturan, dan kepemimpinan. *Leader* (pemimpin) di dalam setiap kelompok menjadi hal yang sangat krusial karena ia memainkan peran penting dalam menentukan kesuksesan kelompok (James L. Gibson. et al, 2006). Di dalam struktur organisasi AIESEC Bandung terdapat *Executive Board* (EB) dan *Management Board* (MB). Dimana EB merupakan *leader position* yang didalamnya terdiri dari *Local Community President* (LCP), *Local Community Director in University* (LCD) ,dan beberapa *Local Community Vice President* (LCVP) yang terdiri dari berbagai

departemen dengan tugas dan kewajibannya masing-masing. Sedangkan *Management Board* (MB) adalah *subordinates* dari *executive board* dan terdiri dari beberapa *manager* dan *Local Community Vice Director* (LCVD) yang berada di setiap universitas. *Executive Board* (EB), *Management Board* (MB), dan *staff* merupakan pengurus organisasi dan menjadi tombak utama bagi keberhasilan AIESEC Bandung.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap beberapa *manager*, tidak jarang pengurus mengabaikan tugasnya dan kemudian untuk kepentingan departemen maka tugas tersebut harus di ambil alih oleh pengurus lainnya sehingga performa kerja departemen maupun organisasi tetap stabil. Hal ini berlangsung baik secara *spontan* maupun karena adanya perintah dari *supervisor*.

Diketahui berdasarkan wawancara kepada *Educational Manager Talent Management* bahwa beberapa pengurus dinilai sangat kompeten dalam menjalankan tugasnya dan juga melakukan hal-hal yang sebenarnya tidak menjadi tugasnya, seperti menjadi seorang *mentor* untuk pengurus baru dengan melakukan pertemuan setiap bulannya untuk memberikan materi, tercatat bahwa terdapat 23 pengurus yang bersedia menjadi *mentor* secara sukarela. Selain itu, pengurus juga seringkali diminta untuk memberikan materi edukasi dalam konferensi, menjadi seorang pembicara dan menjadi fasilitator dalam kegiatan organisasi.

AIESEC juga memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk terlibat aktif dalam program *exchange* dan berperan sebagai panitia penyelenggara atau yang disebut dengan OC (*organizing committee*) dan OCP (*organizing committee president*). Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat peningkatan keterlibatan anggota AIESEC terhadap program-program AIESEC dari tahun ke tahun.

Data yang menunjukkan perbandingan keterlibatan anggota terhadap program AIESEC (Sampai 14 Maret 2014) dapat dijabarkan sebagai berikut :

Tabel 1.1 Data Keterlibatan Anggota dalam Kegiatan Organisasi per Tahun

	Experience in Team Member Program	Experience in Team Leader Program	Experience in Global Community Development Program	Experience in Global Internship Program	Overall Quality Index
Periode 2011-2012	99	107	153	2	0.03 %
Periode 2012-2013	377	159	173	4	0.07 %
Periode 2013-2014	399	185	211	6	0.04 %

(Sumber : www.myaiasec.net)

Seperti yang terlihat dalam tabel, terdapat peningkatan keterlibatan anggota terhadap program-program AIESEC. Hal ini menunjukkan bahwa banyak anggota aiesec yang mengambil kesempatan untuk terlibat lebih dari satu program setiap tahunnya dan bertambah jumlah keterlibatannya hingga tahun ini. Perilaku-perilaku ini mengindikasikan adanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada organisasi AIESEC Bandung. Dimana, *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang secara sadar dilakukan yang tidak menjadi bagian dari *job requirement* seseorang dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi, namun tidak mendapatkan imbalan melalui sistem *reward* organisasi (Organ, Podsakoff & MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior*. 2006).

Pengurus organisasi yang melakukan OCB seperti bertindak kooperatif terhadap rekan kerja dan atasan, mau berkorban demi kepentingan organisasi, membantu pekerjaan-pekerjaan kecil yang bukan merupakan *job requirement*nya tanpa mengeluh, atau bahkan tanpa diminta, secara tidak langsung akan meningkatkan performa kerja organisasi secara keseluruhan. Dengan meningkatnya performa kerja maka organisasi berjalan lebih efektif. Hal ini menjelaskan korelasi antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan efektivitas organisasi. Salah satu bukti yang menunjukkan adanya peningkatan performa kerja pada pengurus AIESEC Bandung adalah data yang didapat melalui *Quality Development Process Manager Talent Management* mengenai *performance appraisal* keseluruhan organisasi, yaitu pada *quarter 1* performa kerja pengurus sebesar 50.6 % ,*quarter 2* performa kerja mencapai 53.48 % , sedangkan pada *quarter 3* meningkat hingga 68.35%.

Organizational Citizenship Behavior dapat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ et.al, 2006). Oleh karena itu, dengan adanya peningkatan performa kerja dan produktivitas seperti yang dijelaskan diatas, maka indikasi adanya *organizational citizenship behavior* pada pengurus AIESEC semakin diperkuat.

Namun disisi lain, berdasarkan hasil pengamatan peneliti dalam kegiatan *talent review week AIESEC Bandung* pada bulan Mei 2014, tidak jarang pula pengurus yang justru melakukan hal sebaliknya, seperti tidak menghadiri rapat mingguan, tidak mengerjakan tugasnya, dan juga tidak aktif dalam kegiatan organisasi. Selain itu, walaupun data menunjukkan adanya peningkatan keterlibatan anggota terhadap program-program AIESEC dari tahun 2011 hingga tahun 2014, data lain menunjukkan adanya penurunan di tahun 2014, terhitung sejak awal kepengurusan hingga 14 maret 2014.

Tabel 1.2 Data Keterlibatan Anggota dalam Kegiatan Organisasi per Quarter

	Experience in Team Member Program	Experience in Team Leader Program	Experience in Global Community Development Program	Experience in Global Internship Program
Quarter 1	170	104	93	1
Quarter 2	113	42	9	3
Quarter 3	104	35	104	2
Quarter 4	12	4	5	0

(Sumber : www.myaiasec.net)

Seperti yang terlihat dalam tabel, terdapat penurunan keterlibatan anggota organisasi terhadap program-program yang disediakan organisasi. Hal ini justru memperlemah indikasi tingginya *organizational citizenship behavior* pada pengurus AIESEC Bandung.

Demi mencapai tujuan untuk menjadikan generasi muda sebagai agen perubahan dan untuk meningkatkan efektivitas organisasi, maka dibutuhkan pengurus yang mampu bekerja sama dan kooperatif, memiliki keinginan untuk

berkembang, peduli terhadap perkembangan organisasi, mau menjalankan visi dan misi organisasi. Tanpa hal tersebut, maka organisasi AIESEC Bandung tidak dapat berjalan dengan efektif. Oleh karena itu, perilaku *organizational citizenship behavior* dinilai cukup penting untuk sebuah organisasi demi tercapainya efektivitas organisasi. Berdasarkan fakta-fakta yang telah dipaparkan, peneliti ingin mengetahui lebih jauh lagi gambaran *organizational citizenship behavior* sebenarnya pada pengurus AIESEC Bandung.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi AIESEC Bandung ini menggunakan rancangan penelitian non-eksperimental dimana variabel dari penelitian ini merupakan variabel yang telah ada sebelumnya dan tidak dapat diubah atau direayasa oleh peneliti. Sedangkan teknik atau metode yang digunakan adalah teknik analisis deskriptif yakni teknik yang memberikan gambaran atau deskripsi dari situasi, kejadian atau kumpulan kejadian tertentu (Christensen, 1997). Melalui penelitian ini maka akan diketahui gambaran mengenai *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi AIESEC Bandung.

Partisipan

Subjek penelitian ini adalah pengurus organisasi AIESEC Bandung yang menjabat di tahun 2013-2014. Dengan menggunakan teknik sampling *simple random sampling* diperoleh jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 85 orang pengurus organisasi AIESEC Bandung dari populasi pengurus aktif sebanyak 109 orang.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan satu alat ukur dan data penunjang yang telah diadaptasi dan dikembangkan, yang ditujukan untuk mengukur variabel penelitian yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (Organ, Podsakoff, MacKenzie, 2006) yang kemudian dikembangkan oleh peneliti sesuai dengan kondisi organisasi AIESEC Bandung.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan mengenai *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi AIESEC Bandung, diperoleh simpulan sebagai berikut:

- a. Secara keseluruhan, hampir seluruh pengurus organisasi AIESEC Bandung yang menjadi responden dalam penelitian ini, yaitu sebesar 86% menampilkan *organizational citizenship behavior* cenderung tinggi. Artinya, mayoritas pengurus organisasi AIESEC Bandung menampilkan perilaku yang menguntungkan organisasi walaupun tidak menjadi tugasnya atau dengan kata lain, pengurus organisasi AIESEC Bandung telah membantu organisasi untuk mencapai efektivitas organisasi.
- b. Diantara kelima dimensi OCB, *conscientiousness* menjadi dimensi yang berkontribusi paling besar terhadap pembentukan OCB pada pengurus organisasi AIESEC Bandung, yaitu sebesar 27%. Selanjutnya dimensi kedua yang berkontribusi terbesar adalah *civic virtue*, yaitu sebesar 22 %, dilanjutkan dengan *altruism* sebesar 21% dan 2 dimensi berikutnya, *sportmanship* dan *courtesy* memiliki kontribusi seimbang yaitu 15%.
- c. OCB pada level manajerial yang berbeda tidak menampilkan perbedaan yang signifikan. Baik OCB pada level manajerial Executive Board, Management Board maupun Staff menampilkan OCB yang cenderung tinggi dan memiliki dimensi yang dominan pada dimensi *conscientiousness*, yaitu perilaku yang menguntungkan bagi organisasi walaupun tidak dipersyaratkan, seperti mematuhi peraturan walaupun tidak diawasi, menjaga nama baik organisasi, tidak melakukan hal-hal yang merugikan organisasi, melindungi sumber daya organisasi, dan melakukan usaha lebih untuk kebaikan organisasi.
- d. *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh bagaimana karakteristik individu, karakteristik tugas, karakteristik organisasi, dan juga perilaku pemimpin. OCB juga mempengaruhi bagaimana

efektivitas suatu organisasi. Semakin tinggi OCB yang dimunculkan anggota organisasi maka semakin efektif organisasi tersebut. OCB pada organisasi AIESEC Bandung dikategorikan sebagai OCB yang cenderung tinggi, sehingga perilaku anggota organisasi AIESEC Bandung berpotensi meningkatkan efektivitas organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- E.Riggio, Ronald. 2009. *Introduction to Industrial/ Organizational Psychology*. 5th ed. New Jersey: Pearson Education.
- Furnham, Adrian. 2005. *The Psychology of Behavior at Work*. USA and Canada: Routledge Press, Inc.
- Gibson, James L, et.al. 2006. *Organization: Behavior, Structure, Processes*. 12th ed. New York: McGraw-Hill.
- Luthans, Fred. 1995. *Organizational Behavior*. 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Organ, Dennis W. 2006. *Organizational citizenship behavior: its nature, antecedents, and consequence*. Dennis W. Organ, Philip M. Kodsakoff, Scott B. MacKenzie. 2006. USA: Sage Publication, Inc.
- Robbins Stephan P. 2001. *Organizational Behavior*. 9th ed. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sudjana, N, Ibrahim. 1989. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*. Bandung : Sinar Baru
- Sugiyono. 2006. *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta: Bandung.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik* . Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.

Referensi Jurnal :

- Bhatti, Faiza. 2011. *Factors Predicting Volunteer Behaviours*.
- Belogolovsky, Elena & Anit Somech. 2010. *Examining the boundary between in-role behavior and extra-role behavior from the perspective of teachers, principals and parents*.
- Conway, Justin. 2010. *Effects of Supervisor-Employee Relationship on Job Performance*. Hong Kong
- Farh, Jiing-Lih & Zhong, Chen-bo. 2001. *Organizational Context and Employee Citizenship Behavior in the PRC: Impact of Job Function, Managerial Level, and Organization Ownership*.
- Zhang, Deww. 2011. *White Paper Organizational Citizenship Behavior*.

Philip M. Podsakoff, Michael Ahearne and Scott B. MacKenzie. 1997. Vol 82. *Organizational Citizenship Behavior and the Quantity and Quality of Work Group Performance*. Indiana University Bloomington.

Philip M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie, Julie Beth Paine, and Daniel G. Bachrach. 2000. Vol 26. *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. Indiana University

Referensi Skripsi :

Cittami Putri, Arti. 2007. *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Pemeriksaan dan Penertiban Tenaga Listrik PT.Andika Energindo. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran- Skripsi sarjana yang tidak dipublikasikan

Safrani, Septia Dwi. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Petugas Dinas Kebakaran Kota Bandung. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran- Skripsi sarjana yang tidak dipublikasikan

Referensi Internet :

Kamus Besar Bahasa Indonesia Online. Available at : <http://kbbi.web.id/organisasi> (diakses pada 17 Maret 2014).

Web resmi organisasi AIESEC Indonesia. Available at: <https://www.aiesec.org/#/home> (diakses pada 2 Maret 2014)

Web resmi organisasi AIESEC Internasional. Available at:

<http://www.aiesec.nl/companies/about-us-3/about-us-7/mission-vision-2.html> (diakses pada 13 Maret 2014).

Kementrian Luar Negeri Republik Indonesia. Available at :

<http://www.kemlu.go.id/Pages/IFP.aspx?P=OrganisasiInternasional> (diakses pada 1 April 2014).

AIESEC Data. Available at :

<http://www.myaiesec.net/exchange/goalsrankingreport.do?operation=getReportData> (diakses pada 5 April 2014).

Teori Organizational Citizenship Behavior. Available at :

<https://teorionline.wordpress.com/2010/02/01/organizational-citizenship-behavior-ocb/comment-page-2/> (diakses pada 23 Maret 2014)

