

**PERAN PERSONAL VALUES  
TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR  
PADA ABDI DALEM KARATON NGAYOGYAKARTA HADININGRAT**

Diaz Ridho Putra  
Universitas Padjadjaran

Progam Magister Psikologi Profesi,  
Bidang Kajian Psikologi Industri dan Organisasi  
*e-mail:* [diazridhoputra@gmail.com](mailto:diazridhoputra@gmail.com)

Penelitian ini bertujuan untuk meneliti peran dari *Personal Values* terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada abdi dalem Karaton Ngayogyakarta. Abdi dalem sendiri adalah pegawai-pegawai di kraton yg bertugas membantu rumah tangga atau urusan pemerintahan kraton. Dalam tugasnya para abdi dalem ini berada di lingkungan kraton. Penelitian ini menggunakan *Personal Values* dari teori Milton Rokeach (1973) yang terdiri atas dua dimensi, yaitu *Terminal Values* dan *Instrumental Values*. Sedangkan untuk OCB menggunakan teori dari Smith et al (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006) yang terdiri dari dua dimensi yaitu *Altruism* dan *General Compliance*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat OCB pada abdi dalem sudah cukup bagus, yaitu berada pada kategori sedang sebesar 56,6% dan yang berada pada kategori tinggi sebesar 43,4%. Kemudian hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat beberapa *values* yang memiliki pengaruh terhadap OCB, namun tidak semua *values* pada dimensi-dimensi *Personal Values* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat OCB seorang abdi dalem pada Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat.

**Kata kunci : Personal values, Organizational Citizenship Behavior, Abdi Dalem, Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat**

*This research was aimed to analyze the role of Personal Values on Organizational Citizenship Behavior of abdi dalem in Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat. Abdi dalem themselves are employee in the palace was commissioned to assist the household or government affairs of the palace. In his job the abdi dalem this located within the kraton. This research uses the Personal Values of the theory of Milton Rokeach (1973) which consists of two dimensions, Terminal Values and Instrumental Values. Then the OCB uses the theory of Smith et al (Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006) which consists of two dimensions, Altruism and General Compliance. This research result indicates that the level of OCB in the abdi dalem was good enough, it is at medium category by 56,6 % and that at the high category by 43.4%. Then the results of statistical analysis showed that there are some values that have an influence on OCB, but not all the values on the dimensions of Personal Values have a significant effect on the OCB level of abdi dalem Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat.*

**Keywords : Personal Values, Orgnizational Citizenship Behavior, Abdi Dalem, Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat**

## **I. PENDAHULUAN**

Yogyakarta merupakan salah satu provinsi di Indonesia yang memiliki keistimewaan tersendiri dibanding provinsi-provinsi lain di Indonesia. Keistimewaan itu dikarenakan pemerintahan di wilayah ini masih terdapat bentuk kerajaan yang dipimpin oleh seorang Raja atau Sultan yang juga merangkap sebagai Gubernur. Dengan adanya keistimewaan itu sehingga nama provinsi ini menjadi Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY). Raja sekaligus Gubernur Yogyakarta bertempat tinggal didalam kraton yang memiliki nama resmi Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat. Kraton di Yogyakarta ini memiliki riwayat sejarah yang cukup panjang, dibangun pada tahun 1756. Kraton terletak di dalam wilayah yang cukup luas dan bangunan kraton itu sendiri ada di tengah-tengah area. Kraton di Yogyakarta ini dikelilingi oleh benteng setinggi lebih dari 4 meter dan seluas 1 kilometer persegi. Selain kompleks bangunan istana, di dalam kompleks Kraton ini juga terdapat bangunan-bangunan yang berfungsi sebagai kantor-kantor untuk mengurus berbagai keperluan kraton, seperti administrasi, kepegawaian, keuangan, pariwisata, budaya dan lain-lain.

Dikarenakan dulunya Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat merupakan istana dari kerajaan Mataram tentu Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat memiliki sistem pemerintahan, struktur dan lembaga yang berfungsi selayaknya sebuah kerajaan / negara. Hingga saat ini beberapa struktur dan lembaga-lembaga tersebut masih dipertahankan dan berfungsi meskipun dalam lingkup yang terbatas. Keterbatasan tersebut dikarenakan Kraton Ngayogyakarta Hadiningrat sejak 5 September 1945 mengakui kedaulatan Republik Indonesia dan menjadi bagian dari NKRI sehingga harus melakukan beberapa penyesuaian dan pembatasan menjadi di lingkungan kraton sendiri.

Pada pelaksanaannya pemerintahan kraton dilaksanakan oleh sultan sebagai raja dengan dibantu oleh rayi dalem (adik-adik sultan) dan para abdi dalem. Sistem pemerintahan kraton itu sendiri terdiri atas :

1. Sri Narendro, pemimpin kerajaan dijabat oleh Sultan sebagai raja.
2. Panimbang dan Pandhite, siapapun yang diminta raja untuk memberikan saran, usul dan pertimbangan mengenai berbagai masalah mengenai keadaan dalam kraton atau berhubungan dengan masalah agama, adat, seni, budaya, ekonomi, politik, hukum dan sosial.
3. Kawedanan Hageng Punokawan, sebuah badan yang menjalankan sebagian pemerintahan kraton yang bersifat teknis.
4. Kawedanan Hageng, sebuah badan yang menjalankan sebagian pemerintahan kraton yang bersifat administrasi fungsional.
5. Kawedanan, pelaksana teknis operasional.
6. Tepas, pelaksana teknis administrasi.
7. Golongan, kumpulan para abdi dalem yang mempunyai pekerjaan atau tanggungjawab yang sama.

Kawedanan Hageng sebetulnya merupakan gabungan dari beberapa Tepas. Masing-masing Kawedanan Hageng dikoordinasi dan dipimpin oleh adik-adik raja. Berikut Kawedanan dan Tepas yang terdapat didalam kraton Ngayogyakarta Hadiningrat :

- a. Kawedanan Hageng Punokawan Parwa Budaya, terdiri dari :
  1. KHP Krida Mardawa, mengurus kesenian.
  2. Kawedanan Pengulon, mengurus keagamaan.
  3. Kawedanan Puralaya, mengurus pemakaman.
  4. Kawedanan Keputren, mengurus keputrian.
- b. Kawedanan Hageng Punokawan Nitya Budaya, terdiri dari :
  1. KHP Widya Budaya, mengurus upacara kraton
  2. KHP Purayakara, mengurus barang kraton.
  3. Tepas Banjar Wilapa, mengurus perpustakaan kraton.
  4. Tepas Musium, mengurus pusaka kraton.
  5. Tepas Pariwisata, mengurus bidang pariwisata kraton.
- c. Kawedanan Hageng Punokawan Parasraya Budaya, terdiri dari :
  1. KHP Wahana Sarta Kriya, mengurus kendaraan, kebersihan dan pemeliharaan.
  2. KHP Puraraksa, mengurus keamanan.
  3. Tepas Panitikisma, mengurus kewarisan.
  4. Tepas Keprajuritan, mengurus prajuri-prajurit atau pasukan kraton.
  5. Tepas Halpitapura, mengurus pembelian keperluan kraton.
- d. Kawedanan Hageng Panitra Pura, terdiri dari :
  1. Parentah Hageng, pusat administrasi atau kepegawaian kraton.
  2. Kawedanan Hageng Sri Wandawa, mengurus kesejahteraan sosial.
  3. Tepas Dwarapura, merupakan penghubung dengan pihak luar.
  4. Tepas Darah Dalem, mengurus silsilah kraton.
  5. Tepas Rantam Harta, mengurus penganggaran kraton.
  6. Tepas Danartapura, mengurus pengeluaran uang.
  7. Tepas Witardana, mengurus penyimpanan uang.

Pada setiap Kawedanan atau tepas-tepas tersebut juga terdapat struktur jabatan sederhana yang terdiri dari atasan (*Penghageng*) yang biasanya dijabat oleh kerabat raja, lalu sekretaris (juru tulis), bendahara (juru bayar) dan anggota-anggota yang memiliki tugas masing-masing.

Kedudukan Sultan di Yogyakarta tidak hanya secara kultural kokoh, tetapi juga mempunyai tempat di puncak struktur masyarakat. Sultan dan keturunannya yang disebut kaum bangsawan atau *Sentono Dalem* dalam bahasa Jawa, secara tradisional ada ditingkat tertinggi stratifikasi sosial. Tepat dibawah kaum bangsawan adalah kelas kaum priyayi atau *Abdi dalem*. Mereka adalah pegawai-pegawai di kraton yg bertugas membantu rumah tangga atau urusan pemerintahan kraton. Dalam tugasnya para abdi dalem ini berada di lingkungan kraton dan ditempatkan ke dalam bagian-bagian kantor atau biasa

disebut kawedanan / tepas. Sedangkan warga masyarakat lainnya yang tidak termasuk ke dalam kedua kelas diatas semuanya dikelompokkan sebagai kelas orang biasa atau *Kawula Dalem*. Ia juga disebut kelas wong cilik atau orang kecil yang terdiri dari rakyat biasa seperti kaum tani, pedagang dan para karyawan perusahaan swasta dan perdagangan (Soemardjan, 1991). Menurut Sudaryanto (2005) abdi dalem adalah orang yang sanggup menjadi abdi budaya Yogyakarta dan sudah mendapatkan ketetapan atau *kekancingan* (Surat Keputusan atau Surat Pengukuhan) yang dikeluarkan oleh pihak Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat.

Pada jaman dulu rakyat biasa yang ingin menjadi abdi dalem tidak mudah. Hal ini menurut Martono (Kartodirdjo dkk, 1993) dikarenakan pejabat tradisional diambil terutama dari kelas bangsawan atau keturunan raja. Perubahan berawal dari masa pemerintahan Sri Sultan Hamengku Buwono IX. Beliau yang memprakarsai perubahan di lingkungan kraton. Perubahan ini terjadi karena kemajuan dan perubahan jaman membuat pihak kraton harus lebih terbuka kepada pihak luar. Jabatan-jabatan tertentu yang dulu tertutup untuk mereka yang bukan bangsawan trah Mataram kini lebih bersifat umum. Walaupun tetap terdapat diferensiasi antara mereka, seperti perbedaan dalam pemberian gelar, pangkat dan jabatan di dalam kerja di lingkungan kraton berdasarkan status sosial masing-masing.

Abdi dalem secara garis besar dibedakan pada dua golongan, yaitu abdi dalem *Punokawan* dan *Kaprajan*. Para abdi dalem *Punokawan* merupakan abdi dalem yang mendapatkan gaji dari pihak kraton; sedangkan abdi dalem *Kaprajan* pada prinsipnya tidak berhak menerima gaji dari kraton tetapi mendapatkannya dari pihak pemerintah RI. Dengan demikian, abdi dalem *Kaprajan* itu pada prinsipnya hanya sebagai abdi dalem *caos* (datang ke kraton untuk pengakuan sebagai abdi dalem) dan tidak mempunyai beban tugas dari kraton. Hal ini berbeda dengan abdi dalem *Punokawan*, bagi golongan ini secara kelembagaan diakui oleh pihak kraton sebagai salah satu perangkat pemerintahan kraton dan sebagai konsekuensinya mereka mendapatkan tugas atau pekerjaan tertentu.

Jika dilihat dari jenjang pangkatnya terdapat 11 macam yang berhak disandang para abdi dalem, baik Punokawan maupun Keprajan. Penetapan pangkat dan gelar tersebut merupakan hak prerogatif raja tetapi dalam prosedurnya melalui dan diketahui terlebih dahulu oleh adiknya. Berikut jenjang kepangkatannya dan kesetaraannya untuk PNS, Militer dan Kepolisian :

**Tabel 1.1 Jenjang Kepangkatan Abdi Dalem (Atas ke Bawah)**

No	Urutan Pangkat Abdi Dalem	PNS	Kepolisian	TNI
1	KPH		Jenderal	Jenderal
2	Bupati Nayoko	IV e	Kom Jen	Let Jen
3	Bupati Kliwon	IV d	Ir Jen	May Jen
4	Bupati Sepuh	IV c	Brig Jen	Brig Jen

5	Bupati Anom	IV b IV a	Kom Bes AKBP Kompol	Kolonel Let Kol Mayor
6	Riyo Bupati Anom	III d III c	AKP Iptu Ipda	Kapten Lettu Letda
7	Wedono	III b III a	A Iptu A Ipda	Pbt. Lettu Pbt. Letda
8	Penewu	II d II c	Bripka Brigpol	Serma Serka
9	Lurah	II b II a	Briptu Bripda	Sertu Serda
10	Bekel	I d I c	Aj. Brip Aj. Briptu Aj. Bripda	Kopka Koptu Kopda
11	Jajar	I b I a	Bharaka Bharatu Bharada	Praka Pratu Prada

Berkaitan dengan masalah kepangkatan ini, seorang abdi dalem *Punokawan* harus melalui magang, dari jajar, bekel sampai KPH. Pada umumnya masa magang abdi dalem berkisar antara 2 tahun dan masa ini dijadikan pertimbangan tentang kedisiplinan serta kesetiaan pada kraton. Kenaikan pangkat dari satu ke yang lainnya kurang lebih 4-5 tahun. Bagi abdi alem *Kaprajan* pada umumnya tidak melalui magang. Hal ini dikarenakan begitu masuk menjadi abdi dalem pangkatnya akan disesuaikan dengan pangkat atau golongan di kantor pemerintahannya. Untuk proses perekrutannya sendiri pihak kraton biasanya dalam jangka waktu tertentu akan membuka kesempatan kepada masyarakat umum, baik dari dalam kota Yogyakarta maupun dari luar, untuk menjadi seorang abdi dalem. Untuk seleksinya biasanya dilakukan secara sederhana dengan meliputi tes pengetahuan tentang budaya Jawa, khususnya Yogyakarta, tata cara atau etika, wawasan tentang seorang abdi dalem, dan lain-lain. Setelah seseorang dianggap layak untuk menjadi abdi dalem maka proses selanjutnya adalah dengan memberikan kesempatan untuk menjadi abdi dalem magang, dari mulai urutan pangkat jajar. Untuk abdi dalem yang berada pada golongan *Keprajan* prosesnya juga tidak jauh berbeda, yang membedakannya hanya pangkat abdi dalem yang mereka sandang akan disesuaikan dengan jabatan atau golongan pekerjaan yang dimilikinya.

Seperti yang telah disebutkan diatas, dari beberapa badan di dalam kraton untuk urusan pengelolaan abdi dalem berada dibawah wewenang Kawedanan Hageng Panitra Pura. Di bawah Panitra Pura ini terdapat kawedanan atau tepas-tepas yang mengurus beberapa hal terkait abdi dalem

ini, diantaranya adalah *Parentah Hageng* yang mengurus perihal administrasi dan kepegawaian abdi dalem ini, terdapat juga *Kawedanan Hageng* yang mengurus perihal kesejahteraan sosial para abdi dalem, dan terdapat tepas *Danartapura* yang melakukan pembayaran upah kepada abdi dalem. Melihat fungsinya badan ini terhadap kinerja abdi dalem dan kraton secara keseluruhan maka dapat dikatakan bahwa *Panitra Pura* adalah salah satu badan yang vital. Dikarenakan pertimbangan tersebut peneliti melakukan penelitian di bagian badan tersebut.

Fenomena abdi dalem yang terdapat di daerah Yogyakarta ini menjadi suatu hal yang unik dan langka. Ketika di jaman saat ini dimana tuntutan kehidupan semakin tinggi dan biaya hidup sehari-hari yang semakin mahal ternyata masih ada sekelompok orang yang bersedia untuk bekerja dengan gaji yang sangat kecil dan tentu saja tidak mencukupi untuk biaya hidup sehari-hari. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa abdi dalem yang bertugas di *Kawedanan Hageng Panitra Pura*, diketahui gaji yang mereka terima berkisar antara Rp. 8.000 sampai dengan Rp. 45.000, tergantung dengan tingkat jabatan mereka. Para abdi dalem ini juga tidak hanya berasal dari daerah-daerah dekat dengan lingkungan Kraton saja, tapi juga banyak diantara mereka yang berasal dari luar kota Yogyakarta, dimana untuk bekerja setiap harinya mereka juga harus menyisihkan uang untuk transportasi. Sebenarnya, abdi dalem juga dapat memperoleh imbalan sebidang tanah milik Kraton yang dapat mereka gunakan untuk bertempat tinggal atau melakukan usaha. Namun hal tersebut tidak dapat diperoleh oleh semua abdi dalem. Hanya mereka-mereka yang telah memiliki jabatan tinggi, mengabdikan lama, dan disukai oleh anggota kerajaan saja yang dapat mendapatkannya.

Bagi beberapa abdi dalem di *Panitra Pura* yang ditemui oleh peneliti, mereka ternyata menganggap upah yang diterima sebagai abdi dalem sebagai uang pemberian oleh Raja yang dianggap membawa berkah untuk kehidupan mereka. Karena itu rata-rata uang yang mereka terima akan disimpan dan apabila tidak sangat mendesak tidak akan pernah dipakai.

Menurut hasil wawancara peneliti dengan seorang pengurus *Panitra Pura*, menjadi seorang abdi dalem bukan suatu paksaan atau dipilih oleh pihak Kraton, tetapi murni secara suka rela. Pihak kraton setiap beberapa tahun biasanya akan membuka kesempatan bagi masyarakat umum, baik dari Yogyakarta maupun dari luar Yogyakarta, untuk melamar pekerjaan sebagai abdi dalem. Menurut hasil wawancara dengan beberapa abdi dalem yang bertugas didalam lingkup kraton, mereka menjadi abdi dalem itu secara suka rela dan semata-mata hanya ingin mengabdikan kepada Raja, Kraton dan daerah Yogyakarta itu sendiri. Menurut mereka dengan menjadi abdi dalem merupakan suatu upaya timbal balik atas berbagai hal yang selama ini mereka terima dari Raja atau daerah Yogyakarta sebagai tempat tinggalnya, misalnya tanah kraton atau biasa disebut Magersari yang bisa bebas mereka tinggali atau dijadikan lahan untuk usaha.

Selain untuk pengabdian dan timbal balik, dari wawancara dengan seorang staf bagian administrasi kepegawaian Kraton dan beberapa abdi dalem juga didapatkan hasil bahwa sebenarnya terdapat juga diantara mereka menjadi abdi dalem karena mengharapkan adanya kenaikan status sosial mereka didalam masyarakat. Dari pengamatan peneliti, sebagian masyarakat di Yogyakarta, terutama warga

asli dari Yogyakarta selama ini masih menganggap bahwa seorang abdi dalem merupakan sosok yang dihormati atau dituakan didalam masyarakat. Sebagai seseorang yang mengabdikan langsung kepada raja dan Kraton, mereka biasanya akan dianggap sebagai seorang “tetua” atau “sesepuh” yang perkataan maupun tindak tanduknya akan dijadikan panutan dan contoh bagi warga masyarakat yang lain serta memiliki pengaruh yang besar dimasyarakatnya. Salah satu contoh abdi dalem yang banyak dikenal masyarakat luas adalah Alm. Mas Penewu Surakso Hargo atau yang biasa dipanggil Mbah Maridjan. Beliau adalah seorang abdi dalem yang dihormati dan dijadikan panutan oleh masyarakat sekitar lereng gunung Merapi. Sedemikian besar pengaruhnya hingga ketika Merapi sedang terjadi erupsi sebagian warga sekitar sana akan meminta petunjuk kepada Mbah Maridjan terlebih dahulu sebelum mengungsi meskipun pihak pemerintah sudah meminta untuk evakuasi. Hingga sekarang ketika beliau sudah meninggal dunia makamnya masih banyak orang yang berziarah dan meminta doa.

Pengabdian, orientasi untuk timbal balik, dan keinginan menaikkan status sosial dengan menjadi abdi dalem berhubungan dengan *personal values* seseorang. *Personal values* itu sendiri merupakan makna dari cara dan kondisi akhir dari suatu tingkah laku yang paling ideal yang dimiliki oleh seseorang (Mowen dalam Tarigan, 2010). Menurut Solomon (2007), *values* adalah kepercayaan pada beberapa kondisi yang dianggap lebih baik dari pada kondisi sebaliknya. Sedangkan menurut Rokeach (1973) *value* adalah sebuah keyakinan yang bertahan mengenai cara spesifik dari bertingkah laku atau keberadaan dari tujuan/kondisi yang diharapkan secara personal atau sosial lebih baik dari pada tingkah laku atau tujuan/kondisi yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap beberapa abdi dalem bagian *Panitra Pura*, diketahui bahwa gaji abdi dalem relatif kecil dan fasilitas yang diperoleh kurang memadai. Gaji yang sangat kecil diterima oleh para abdi dalem dalam setiap bulannya adalah Rp. 8000 hingga Rp. 45.000. Dipastikan bahwa gaji tersebut tidak dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari termasuk uang makan dalam sehari, transportasi mereka, dan lain-lain. Namun selama ini walaupun gaji mereka relatif kecil, mereka masih rela menjadi seorang abdi dalem dan menjalankan tugasnya. Para abdi dalem tersebut melakukan pekerjaan sebagai abdi dalem karena mereka merasa bangga dengan status yang disandanginya sebagai pengabdikan raja dan pelestari kebudayaan Yogyakarta. Bahkan, peneliti juga menemukan adanya abdi dalem-abdi dalem yang tinggal cukup jauh dari kraton. Diantara mereka ada yang berangkat bersepeda selama beberapa jam, menggunakan motor dan bahkan peneliti juga menemukan ada abdi dalem dari luar kota Yogyakarta yang menggunakan kereta api lokal untuk berangkat bekerja. Jika melihat dunia kerja saat ini, dengan kondisi kerja & sedikitnya reward yang mereka terima sebenarnya kurang sesuai dengan tuntutan tugas yang diberikan, namun pada kenyataannya sebagian dari mereka mampu melakukan lebih dari yang seharusnya mereka lakukan. Beberapa kali peneliti menemukan abdi dalem yang seharusnya memiliki jam kerja dari jam 08.00 hingga 14.00 tapi pada kenyataannya mereka masih berada di kantornya mengerjakan beberapa hal ketika jam kerjanya telah lewat. Ketika peneliti bertanya, mereka biasanya menjawab karena masih

betah atau masih senang berada di kraton. Ketika ditanya mengenai jam kerjanya yang telah lewat mereka menjawab “Saya disini bukan buat kerja, tapi buat mengabdikan pada kraton”.

Selain terkait jam kerja, peneliti juga banyak menemukan beberapa abdi dalem yang tugasnya mengurus administrasi di dalam kantor tapi juga ikut melayani wisatawan yang berkunjung dengan menjadi “guide dadakan” mereka dan menjelaskan mengenai sejarah kraton atau tepas tempatnya bekerja. Meski hal tersebut sebenarnya diluar tanggung jawabnya sebagai abdi dalem yang bertugas di bagian tepas-tepas seperti di *Panitra Pura*. Fenomena itu banyak ditemukan peneliti pada abdi dalem yang bekerja di bagian Panitra Pura dan tepas-tepas dibawahnya. Menurut pengamatan peneliti hal tersebut dapat dikarenakan lokasi dari kantor-kantor *Kawedanan Hageng Panitra Pura* dan tepas-tepas dibawahnya yang memang dekat dengan pintu keluar masuk wisatawan sehingga memungkinkan mereka untuk berinteraksi langsung dan melayani mereka dengan ramah meski sebenarnya hal tersebut bukan tugas mereka, melainkan tugas guide-guide wisata yang sudah tersedia di pintu masuk kraton. Menurut mereka, meski pekerjaannya di bagian dalam tepas tetapi mereka juga ingin membantu mengenalkan budaya Yogyakarta dan menunjukkan keramahan Yogyakarta kepada setiap wisatawan yang hadir. Selain itu, terkait dengan hubungan dengan rekan kerja juga beberapa kali terlihat sesama abdi dalem saling mengingatkan rekan-rekannya ketika ada yang tanpa sengaja melakukan kesalahan dalam mentaati aturan sesuai tata cara yang ditentukan oleh kraton.

Dengan kondisi kerja yang seperti demikian sebenarnya seorang abdi dalem secara tidak langsung telah bekerja melebihi tugas atau peran yang seharusnya mereka lakukan. Hal tersebut disebut sebagai extra role atau juga sering disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut Sloat (dalam Anindya, 2011) OCB itu sendiri merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota organisasi yang baik. Seorang pegawai yang baik (*Good Citizen*) cenderung menampilkan OCB, sebuah organisasi tidak akan bertahan tanpa adanya pegawai yang bertindak sebagai *Good Citizen*. Menurut Organ (2006) OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* pegawai, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Pegawai yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai-nilai yang dihayati.

OCB muncul karena adanya perasaan bangga pegawai sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu hal yang lebih bermanfaat kepada organisasinya. Perasaan bangga sebagai anggota organisasi dan puas apabila dapat melakukan suatu hal yang lebih bermanfaat kepada organisasi ini dapat terjadi jika karyawannya memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya.

Menilik fenomena abdi dalem, dalam pandangan peneliti munculnya OCB tersebut dipengaruhi oleh *value-value* yang mereka miliki. Abdi dalem memandang bahwa pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja, dalam hal ini Kraton, dengan persepsi positif. Mereka menganggap raja dan kraton selama ini telah memberikan banyak hal kepada mereka dan warga masyarakat Yogyakarta yang lain, seperti keamanan, ketertiban, dan lain-lain, sehingga mereka merasa perlu untuk melakukan timbal balik dengan cara menjadi abdi dalem. Selain itu mereka juga memandang abdi dalem adalah sosok yang memiliki status sosial yang baik dimasyarakat. *Values* positif tersebut mendasari munculnya *attitude-attitude* yang positif pula dalam bekerja sebagai abdi dalem, salah satunya adalah menimbulkan OCB ini.

## II. KAJIAN LITERATUR

### Personal Values

Beberapa ahli mengemukakan definisi dari *personal values* sebagai berikut :

1. Rokeach (1973)

Menunjukkan alasan dasar bahwa cara pelaksanaan atau keadaan akhir tertentu lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan cara pelaksanaan atau keadaan akhir yang berlawanan. Rokeach juga mendefinisikan sistem nilai sebagai sebuah hierarki yang didasarkan pada penggolongan nilai-nilai seorang individu menurut intensitas mereka.

2. Solomon (2007)

*Values* adalah kepercayaan pada beberapa kondisi yang dianggap lebih baik daripada kondisi sebaliknya.

3. Connor & Becker (Tarigan, 2010)

*Values* adalah secara cultural tujuan sangat penting dan teknik kebiasaan instrumental sehingga membentuk sistem nilai seseorang atau kepribadian.

4. Schwartz (dalam Cheng & Fleischmann, 2010)

*Values* adalah keyakinan yang berkaitan dengan keinginan akhir atau bentuk perilaku yang melebihi kondisi spesifik, memandu pemilihan atau evaluasi perilaku, orang atau keadaan; dan diatur oleh hubungan penting value lain untuk membentuk sebuah sistem value yang prioritas.

5. Hutcheon (dalam Cheng & Fleischmann, 2010)

*Values* tidak sama dengan ideal, norma, bentuk keinginan atau keyakinan yang dianut tentang kebaikan, tetapi malah mengoperasikan kriteria dari tindakan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari *personal values* adalah keyakinan yang mendasari setiap orang untuk mencapai sebuah kondisi akhir yang diharapkan dan menentukan tindakan apa yang akan dilakukan untuk mencapai kondisi tersebut.

Seperti yang disebutkan diatas, Rokeach (1973) mendefinisikan *values* sebagai cara pelaksanaan atau keadaan akhir tertentu lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan cara pelaksanaan atau keadaan akhir yang berlawanan. Selain *values*, Rokeach juga mendefinisikan sistem nilai sebagai sebuah hierarki yang didasarkan pada penggolongan nilai-nilai seorang menjelaskan bahwa setiap orang mempunyai sistem *value* yang unik yang disusun dalam hirarki kepentingan. Sistem nilai tidak hanya melayani sebagai "*determinant of action*", tetapi juga sebagai standarisasi atau petunjuk untuk persepsi, kebiasaan dan pengambilan keputusan; hal tersebut memberikan seseorang untuk mengekspresikan cinta dan kebaikan hatinya, melayani sebagai motivator yang mengatur untuk kepuasan dalam bekerja dan pemenuhan diri, dan langkah petunjuk dan kebiasaan dalam situasi konflik (Rokeach, 1973). Sistem nilai ini biasanya dibangun sejak kecil dalam proses sosialisasi dalam beberapa negara.

*Value* adalah sesuatu yang bersifat pribadi melekat pada diri seseorang, suatu prinsip hidup yang merupakan *convictions, beliefs dan ethics* yang berperan menjadi satu kesatuan dalam diri. *Value* yang kita terapkan setidaknya dapat mengubah cara pandang dan tindakan yang bermartabat, nilai-nilai aturan pribadi yang mungkin sejalan dengan nilai-nilai yang dijalankan pada keluarga atau sama sekali berbeda dari yang lain. Yang pasti adalah, apapun *value* ataupun nilai-nilai pribadi (*personal value*) mempunyai tujuan akhir yang ingin kita capai yang diinginkan dari hasil kerja keras yang selama ini dijalankan. Tentunya, *personal value* yang diterapkan setidaknya dapat mengubah cara pandang dan tindakan yang bermartabat, *value* mempunyai nilai-nilai yang ingin kita capai berupa; kehidupan yang menyenangkan, kehidupan yang menggairahkan, sense of accomplishment, kesenangan dalam arti yang positif, self-respect dan yang terakhir ini kita sudah mulai kehilangan yaitu pengakuan sosial, baik secara individu, keluarga, kelompok, maupun dalam konteks national interest. (Wiadi dalam Tarigan, 2010).

*Values* memberikan pengaruh pada sikap dan perilaku. Penelitian oleh Connor dan Becker (2003) dan McGuire et al. (2006) pada pengambilan keputusan oleh manajer diindikasikan bahwa *values* berdampak pada sikap dan perilaku. Murphy et al. (1997) menyatakan bahwa model yang digunakan oleh Connor dan Becker menunjukkan sosialisasi menghasilkan nilai unik yang berdampak pada sikap dan perilaku.

### **Dimensi Personal Values**

Milton Rokeach (1973) mengidentifikasi 2 dimensi dari personal values, yaitu *terminal values* dan *instrumental values*. Setiap dimensi tersebut masing-masing memuat 18 pokok nilai individual. Sebagai berikut penjelasannya :

#### *a. Terminal Values*

Definisi dari *terminal values* adalah keadaan akhir kehidupan yang diinginkan, tujuan-tujuan yang ingin dicapai seseorang selama masa hidupnya. 18 pokok nilai yang termuat dalam *terminal values* adalah :

1. Kenyamanan hidup (hidup makmur)
2. Hidup menarik (hidup aktif)
3. Prestasi (kontribusi terbaik)
4. Perdamaian dunia (bebas dari peperangan dan konflik)
5. Keindahan dunia (keindahan alam dan seni)
6. Persamaan (persamaan dalam kesempatan, persaudaraan)
7. Keamanan keluarga (saling melindungi dalam keluarga)
8. Kebebasan (bebas memilih)
9. Kebahagiaan (kepuasan)
10. Keselarasan (bebas dari konflik diri)
11. Kedewasaan dalam cinta (keakraban dalam spiritual maupun seksual)
12. Keamanan nasional (terlindungi dari ancaman)
13. Kesenangan (hidup yang menyenangkan)
14. Keselamatan (aman)
15. Penghormatan diri (penghargaan diri)
16. Pengakuan sosial (respek dan kebanggan)
17. Persahabatan (pertemanan yang erat)
18. Kebijaksanaan (kedewasaan mengerti hidup)

*b. Instrumental Values*

Definisi dari *instrumental values* adalah perilaku atau cara-cara yang lebih disukai untuk mencapai nilai-nilai terminal (*terminal values*) seseorang. 18 pokok nilai yang termuat didalam *instrumental values* adalah :

1. Ambisi (bekerja keras, membangkitkan semangat)
2. Lapang hati (terbuka dalam pemikiran)
3. Cakap, mampu (kompeten, efektif)
4. Ceria (hati cerah, penuh kegembiraan)
5. Bersih (rapi)
6. Berani (teguh pada kepercayaan)
7. Memaafkan (bersedia mengampuni orang lain)
8. Penolong (bekerja untuk kesejahteraan orang lain)
9. Jujur (tulus hati, kejujuran hati)
10. Imajinatif (memberanikan diri, kreatif)
11. Bebas (kecukupan diri, terpercaya)
12. Intelektual (cerdas)
13. Berpikir secara logika (konsisten, rasional)
14. Cinta (penuh kasih sayang)

15. Patuh (hormat, penurut)
16. Sopan (memiliki tata cara bersikap yang sesuai)
17. Bertanggung jawab (dapat dipercaya)
18. Kontrol diri (kedisiplinan diri)

### **Pengertian Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* disebut sebagai *in-role behavior* (Dyne et al., 1994). Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam *job description* saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra (*extra role*) demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Extra role ini yang kemudian sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berikut pengertian OCB menurut beberapa ahli :

1. Smith et.al (Organ et. al, 2006).

Kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal disebut dengan *organizational citizenship behavior*.

2. Organ (2006).

Mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mendefinisikan OCB sebagai perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan kontrak atau rekompensasi.

3. Robbins (2008)

*Organizational citizenship* adalah perilaku kebebasan untuk menentukan yang tidak termasuk kedalam persyaratan resmi suatu pekerjaan, namun perilaku ini memajukan fungsi efektif suatu organisasi.

4. Aamodt (2007)

Pekerja yang memiliki *organizational citizenship behaviours* adalah mereka yang termotivasi untuk membantu organisasi dan pekerja-pekerjanya dengan melakukan ‘hal kecil’ yang bukan merupakan tugas mereka.

Dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi pegawai lebih dari *job description* formal dengan dilakukan secara sukarela, yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward* namun memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kinerja yang baik menuntut perilaku pegawai sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku

*extra-role*. Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan kontribusi individu yang didalamnya melebihi tuntutan kerja. OCB ini melibatkan beberapa perilaku diantaranya menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur ditempat kerja, dan lain-lain.

Perbedaan yang mendasar antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada reward. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan reward dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward*, dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak terorganisir dalam reward yang akan mereka terima (Morrison, 1994). Tidak ada insentif tambahan ketika individu berperilaku *extra-role*.

Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik (Wright et al, 1993). Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai “anggota” organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan “sesuatu yang lebih” kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika pegawai memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. OCB merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri (Sloat, 1999), tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan (Organ dan Konovski, 1989).

### **2.3.2. Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)**

Dua dimensi dari OCB yang penting menurut Smith et al (dalam Organ, Podsakoff & MacKenzie, 2006) dalam fungsinya untuk meningkatkan kinerja organisasi, yaitu :

#### *1. Altruism (Helping)*

*Altruisme* dalam tempat kerja pada dasarnya terdiri dari perilaku membantu. Perilaku ini dapat mengarah ke dalam maupun luar organisasi. Tidak ada hubungan langsung antara setiap contoh perilaku dan keuntungan/yang didapat secara spesifik oleh organisasi. Idenya adalah dengan sepanjang waktu, kompilasi dari perilaku menolong karyawan akhirnya akan dapat menguntungkan organisasi (Organ et al, 2006)

#### *2. General Compliance*

Perilaku *general compliance* berfungsi untuk menguntungkan organisasi dalam beberapa cara. Rendahnya tingkat ketidakhadiran dan kepatuhan pada aturan membantu untuk menjaga organisasi berjalan dengan efisien. Seorang pegawai yang patuh tidak akan terlibat dalam perilaku seperti mengambil jam istirahat berlebihan atau menggunakan jam kerja untuk hal pribadi. Ketika perilaku-perilaku tersebut diminimalkan maka tenaga kerja akan lebih produktif

### III. METODE

#### Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu *independent variable* atau variabel bebasnya adalah *personal values*, sedangkan *dependent variable* atau variabel tergantungnya adalah *organizational citizenship behavior* (OCB).

#### Personal Values

##### Definisi Personal Values

*Value* menunjukkan alasan dasar bahwa cara pelaksanaan atau keadaan akhir tertentu lebih disukai secara pribadi atau sosial dibandingkan cara pelaksanaan atau keadaan akhir yang berlawanan (Rokeach, 1973). Terdapat 2 dimensi dari *personal value* oleh Rokeach, yaitu :

- c. *Terminal Values* : keadaan akhir kehidupan yang diinginkan, tujuan-tujuan yang ingin dicapai seseorang selama masa hidupnya.
- d. *Instrumental Values* : perilaku atau cara-cara yang lebih disukai untuk mencapai nilai-nilai terminal (terminal values) seseorang. 18 pokok nilai yang termuat didalam *instrumental values* adalah :

#### Organizational Citizenship Behavior (OCB)

##### Definisi Konseptual OCB

Menurut Smith et.al (Organ et. al, 2006) kontribusi pekerja “di atas dan lebih dari” deskripsi kerja formal disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Terdapat 2 dimensi OCB dari Smith et al, yaitu :

1. *Altruism (Helping)* : pada dasarnya terdiri dari perilaku membantu. Perilaku ini dapat mengarah ke dalam maupun luar organisasi. Melingkupi perilaku yang secara langsung dan sengaja ditujukan untuk membantu orang tertentu dalam situasi berhadapan (misalnya orientasi orang-orang baru, membantu seseorang dengan beban kerja yang berat). Tidak ada hubungan langsung antara setiap contoh perilaku dan keuntungan/yang didapat secara spesifik oleh organisasi. Idenya adalah dengan sepanjang waktu, kompilasi dari perilaku menolong karyawan akhirnya akan dapat menguntungkan organisasi (Organ et al, 2006)
2. *General Compliance* : perilaku ini berfungsi untuk menguntungkan organisasi dalam beberapa cara. Berkaitan dengan bentuk yang lebih impersonal dari kesadaran yang tidak memberikan bantuan langsung kepada satu orang tertentu, melainkan secara tidak langsung membantu orang lain yang terlibat dalam sistem. Perilaku (misalnya ketepatan, tidak membuang-buang waktu) tampaknya mewakili sesuatu yang mirip dengan norma-norma internal mendefinisikan apa yang karyawan baik harus dilakukan. Rendahnya tingkat ketidakhadiran dan kepatuhan pada aturan membantu untuk menjaga organisasi berjalan dengan efisien. Seorang pegawai yang patuh tidak akan terlibat dalam perilaku seperti mengambil jam istirahat berlebihan atau

menggunakan jam kerja untuk hal pribadi. Ketika perilaku-perilaku tersebut diminimalkan maka tenaga kerja akan lebih produktif

### **Alat Ukur**

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner untuk pengambilan data. Tipe kuesioner yang digunakan adalah *self administrated questionnaire*, yang berarti responden diminta untuk mengisi sendiri kuesioner yang sudah disiapkan dan analisis akan dilakukan oleh peneliti berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner tersebut. Alat ukur yang akan digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Alat ukur *Personal Values* merupakan alat ukur yang dibuat peneliti lalu dilakukan penyesuaian dari alat ukur *Rokeach Value Survey (RVS)* oleh Milton Rokeach (1973)
2. Alat ukur OCB merupakan alat ukur yang digunakan peneliti dari konsep OCB Smith et al (Organ et al, 2006) berupa 16 item scale.

## **IV. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Subjek Penelitian**

Penelitian ini dilakukan terhadap sampel sejumlah 60 orang. Namun dari 60 orang tersebut hanya menghasilkan 53 sampel yang dapat digunakan. Sebanyak 7 sampel tidak dapat digunakan dikarenakan beberapa hal, seperti tidak melakukan pengisian angket, dll.

Sampel pada penelitian ini terdiri dari 53 orang dengan jenis kelamin keseluruhannya adalah Pria (100%). Sejumlah 53 sampel itu jika dilihat dari usia terdiri dari 14 orang berusia 20 sampai 40 tahun atau jika dalam persentase sebesar 26,4% dan sisanya sebanyak 39 orang berusia 41 sampai 60 tahun, dalam persentase sebesar 73,6%.

Ditinjau dari lamanya masa mengabdikan sebagai abdi dalem terdiri dari 25 orang yang memiliki masa mengabdikan 1 sampai 15 tahun atau sebesar 47,2% jika dalam persentase. Lainnya sebanyak 28 orang memiliki masa mengabdikan 16 sampai 30 tahun, jika dalam persentase sebesar 52,8%. Berikut ini merupakan profil subjek penelitian :

<b>Variabel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Jenis Kelamin	Pria	53	100%
	Wanita	0	0%
Usia	20-40 tahun	14	26,4%
	41-60 tahun	39	73,6%
Masa Mengabdikan	1-15 tahun	25	47,2%
	16-30 tahun	28	52,8%

## Gambaran Hasil Penelitian

### Dimensi Terminal

Setelah dilakukan pengolahan data penelitian dari variabel *personal values* didapatkan hasil bahwa pada peringkat pertama terdapat *values* terminal yang ke 10, yaitu Keselarasan batin yang dipilih terbanyak dengan jumlah 21 pemilih. Untuk peringkat kedua terdapat *values* ke 7 yaitu Keamanan keluarga dengan jumlah pemilih sebanyak 12 pemilih. Pada peringkat ke 3 *valuenya* adalah kebahagiaan yang dipilih oleh 12 pemilih. Untuk peringkat ke 4 dan 5 *value* yang dipilih adalah Kehidupan yang nyaman dan Keselamatan dengan masing-masing jumlah pemilih sebanyak 9 dan 8 pemilih. Berikut ini merupakan tabel peringkat tersebut :

**Tabel 4.2. Peringkat *Personal Values* : Terminal**

Peringkat	Urutan Terbanyak	<i>Values</i> Terminal	Jumlah Dipilih
1	Terminal 10	Keselarasan batin (bebas dari konflik batin)	21
2	Terminal 7	Keamanan keluarga (menjaga/merawat orang yang dikasihi/dicintai)	12
3	Terminal 9	Kebahagiaan (kepuasan / kesenangan hati)	12
4	Terminal 1	Kehidupan yang nyaman (kehidupan yang sejahtera, makmur)	9
5	Terminal 14	Keselamatan (Kehidupan yang aman dan kekal)	8

### Dimensi Instrumental

Hasil pengolahan data pada *personal values* dimensi Instrumental didapatkan hasil bahwa pada peringkat 1 yang dipilih terbanyak adalah *values* instrumental ke 9 yaitu Jujur dengan 20 pemilih. Untuk peringkat ke 2 adalah instrumental 16 yaitu Sopan dengan jumlah pemilih sebanyak 9. Pada peringkat ke 3 terdapat *values* instrumental ke 8 yaitu Suka menolong dengan pemilih 5. Sedangkan pada peringkat ke 4 terdapat *values* instrumental 18 yaitu Pengendalian diri dan pada peringkat ke 5 *values* instrumental 15 yaitu Taat / Patuh dengan jumlah pemilih masing-masing adalah 9 dan 11 orang pemilih. Untuk lebih jelasnya dapat dengan melihat tabel di bawah ini :

**Tabel 4.3. Peringkat *Personal Values* : Instrumental**

Peringkat	Urutan Terbanyak	<i>Values</i> Instrumental	Jumlah Dipilih
1	Instrumental 9	Jujur (tulus, ikhlas)	20
2	Instrumental 16	Sopan (bersikap baik, memiliki tata krama / sopan santun)	9

3	Instrumental 8	Suka menolong (bekerja untuk kesejahteraan orang lain)	5
4	Instrumental 18	Pengendalian diri (terkendali, memiliki kedisiplinan diri)	9
5	Instrumental 15	Taat / patuh (penuh hormat, patuh)	11

### **Gambaran *Organizational Citizenship Behavior***

Setelah dilakukan pengolahan data variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada 53 sampel didapatkan hasil bahwa pada abdi dalem Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat yang memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dalam kategori tinggi sebanyak 23 orang atau sebesar 43,4%. Kemudian mereka yang memiliki OCB ditingkat sedang sebanyak 30 orang atau jika dalam persentase sebesar 56,6%. Sedangkan abdi dalem yang memiliki tingkat OCB rendah tidak ada atau 0%.

### **Gambaran Dimensi-Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

Gambaran mengenai OCB dari tiap dimensinya dapat dilihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4.4 Kategori Dimensi *Organizational Citizenship Behavior***

No	Dimensi	Rendah		Sedang		Tinggi	
		N	%	N	%	N	%
1	Altruism	0	0%	33	62,3%	20	37,7%
2	General Compliance	0	0%	25	42,2%	28	52,8%

Dari tabel sebelumnya dapat dilihat bahwa pada abdi dalem Karaton Ngayogyakarta Hadningrat yang telah diambil sampel didapat bahwa untuk dimensi *Altruism* memiliki jumlah terbesar pada kategori sedang, yaitu 33 orang atau 62,3%, sedangkan pada kategori sedang yang sama di dimensi *General Compliance* terdapat 25 orang atau sebesar 42,2%.

Berbanding terbalik pada kategori tinggi, di kategori ini dimensi *Altruism* sejumlah 37,7% atau 20 orang sedangkan jika pada dimensi *General Compliance* memiliki persentase yang lebih besar, yaitu 52,8% atau sebanyak 28 orang.

### **Pengujian Hasil Penelitian**

Setelah didapatkan hasil penelitian, peneliti menggunakan uji statistik untuk menemukan pengaruh *personal values* terhadap OCB. Dikarenakan kedua data berupa data ordinal maka peneliti menggunakan uji asosiasi dengan korelasi *Rank Spearman* untuk mencari pengaruh antara item-item pada *personel values* terhadap OCB.

## V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai peran *Personal Values* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada abdi dalem Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Dilihat secara keseluruhan tingkat OCB pada abdi dalem Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat saat ini sudah cukup bagus. Tingkat OCB tersebut berada pada kategori sedang sebesar 56,6% dan yang berada pada kategori tinggi sebesar 43,4%.
2. Terdapat beberapa values yang memiliki pengaruh terhadap OCB, namun tidak semua values pada dimensi-dimensi Personal Values memiliki pengaruh yang signifikan terhadap tingkat OCB seorang abdi dalem pada Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat.
3. Pada Personal Values dimensi Terminal values yang paling berpengaruh terhadap OCB abdi dalem Karaton Ngayogyakarta Hadiningrat adalah values Keselarasan batin (bebas dari konflik batin). Tingkat pengaruh values ini sebesar -0,310.
4. Pada Personal Values dimensi Instrumental yang memiliki pengaruh terhadap tingkat OCB seorang abdi dalem adalah values Jujur (tulus, ikhlas). Besarnya tingkat values ini terhadap OCB sebesar -0,373.

## **VI. REFERENSI**

Aamodt, M.G. 2007. *Industrial / Organizational Psychology : An Applied Approach*. Belmont : Thomson Wadsworth.

Anindya, Reksa. 2011. Pengaruh Komitmen Keorganisasian dan Kecerdasan Emosional Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behavior Karyawan Departemen Unit X Kompas Gramedia. Melalui. <[www.lontar.ui.ac.id](http://www.lontar.ui.ac.id)>

Cheng, A. S. & Fleischmann, K. R. 2010. *Developing a Meta Inventory of Human Values*. ASIST : Pittsburg

Daft, R. L. 1995. *Organization Theory and Design 5<sup>th</sup> Edition*. St.Paul : West Publishing Company.

Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnely, James H. 2003. *Organizations*. 11<sup>th</sup> Edition. New York : McGraw-Hill.

Kreitner, R. & Kinicki, A. 2007. *Organizational Behavior*. New York : McGraw-Hill.

Meglino, M. B. & Ravlin, E. C. 1998. *Individual Values in Organizations : Concepts, Controversies and Research*. Jurnal of Management : JAI Press.

Organ, D.W., Podsakoff, P.M. & MacKenzie, S.B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior : Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London : Sage Publications, Inc.

Robbins, S.R. & Judge, T.A. 2008. *Perilaku Organisasi – Organizational Behavior*. Terjemahan Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Rokeach, M. 1973. *The Nature of Human Values*. New York : The Free Press.

Rokeach Value Survey. Melalui <[http://summitcounselingassociates.com/pdf/rokeach\\_value\\_survey.pdf](http://summitcounselingassociates.com/pdf/rokeach_value_survey.pdf)>

Rokeach Values Survey Goodstadt. Melalui <[http://www.course-readings-and-resources.bestpractices-healthpromotion.com/attachments/File/Goodstadt%20other%20resources/Rokeach\\_Values\\_Survey\\_Goodstadt.pdf](http://www.course-readings-and-resources.bestpractices-healthpromotion.com/attachments/File/Goodstadt%20other%20resources/Rokeach_Values_Survey_Goodstadt.pdf)>

Solomon, M.R. 2007. *Consumer Behavior : Buying, Having and Being 7<sup>th</sup> Edition*. New Jersey : Pearson Prentice Hall.

Sudjana. 1996. *Metoda Statistika*. Edisi ke 6. Bandung : Tarsito

Sugiono, DR. 2004. *Statistik untuk penelitian*. Bandung : ALFABETA

Tarigan, B. K. 2010. *Analisis Hubungan Antara Personal Values dengan Shopping Orientation pada Konsumen Produk FashionPakaian di Jakarta*. Melalui <[www.lontar.ui.ac.id](http://www.lontar.ui.ac.id)>