

**STUDI DESKRIPTIF MENGENAI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP*  
*BEHAVIOR* PADA PERSONEL BADAN PENANGGULANGAN DAERAH  
KABUPATEN BANDUNG**

REVINA MARISKA

**ABSTRAK**

Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung merupakan lembaga pemerintahan yang dibentuk untuk melaksanakan penanggulangan bencana secara keseluruhan di tingkat Kabupaten Bandung. Perbedaan cara kerja pemerintahan dan situasi bencana dapat menimbulkan masalah. *Organizational Citizenship Behavior* dianggap dapat menyeimbangkan keduanya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung.

Penelitian ini merupakan penelitian non-eksperimental dengan metode *mixed method*. Populasi penelitian (N=51) adalah personel Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung yang terikat kontrak. Berdasarkan data kuantitatif, ditemukan bahwa sebanyak 52% personel menunjukkan tingkat OCB yang cenderung tinggi. Dimensi OCB yang ditampilkan paling tinggi adalah *conscientiousness* dan diikuti dengan *sportmanship*, *civic virtue*, *courtesy*, dan *altruism*. Data kualitatif yang didapatkan dari 15 responden, menemukan adanya faktor yang mempengaruhi tampilan tiap dimensi dan karakteristik dari individu dan organisasi.

**Kata Kunci** : *Organizational Citizenship Behavior*, *Mixed Method*, Penanggulangan Bencana

## **PENDAHULUAN**

Letak geografis Indonesia, yang merupakan negara kepulauan yang terletak pada pertemuan empat lempeng tektonik, yaitu lempeng Benua Asia, Benua Australia, lempeng Sumudera Hindia dan Samudera Pasifik, menjadikan Indonesia sebagai wilayah rawan bencana ([bnpb.go.id/pengetahuan-bencana](http://bnpb.go.id/pengetahuan-bencana)). Indonesia tidak bisa menghindari bencana yang mungkin bisa terjadi kapan saja. Berdasarkan hal tersebut, pemerintah membentuk lembaga resmi yang khusus menanggulangi bencana di Indonesia telah dibentuk pemerintah berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 dalam Bab III pasal 5 yang menyebutkan bahwa pemerintah dan pemerintah daerah menjadi penanggung jawab dalam penyelenggaraan penanggulangan bencana. Penyelenggaraan penanggulangan bencana yang dimaksud adalah serangkaian upaya yang meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang berisiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat, dan rehabilitasi. Lembaga penanggulangan ini tidak hanya berperan saat bencana terjadi tetapi berperan penuh pada tiga tahap bencana, yaitu prabencana, tanggap darurat, dan pascabencana.

Salah satu lembaga pemerintahan yang dibentuk oleh pemerintah dalam penanggulangan bencana adalah BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) yang dibentuk oleh pemerintahan daerah untuk melaksanakan penanggulangan bencana pada tingkat provinsi. Fungsi dari BPBD adalah perumusan dan penetapan kebijakan penanggulangan bencana dan penanganan pengungsi dengan bertindak

cepat, tepat, efektif, dan efisien, serta pengoordinasian pelaksana kegiatan penanggulangan bencana secara terencana, terpadu, dan menyeluruh. Peran BPBD disini menjadi sangat penting untuk mempersiapkan masyarakat dalam mengurangi resiko dan menghadapi bencana serta melindungi masyarakat saat terjadi bencana karena lembaga ini yang terlibat langsung dengan masyarakat dan menjadi lembaga yang pertama kali turun saat terjadi bencana untuk melakukan koordinasi dengan dinas-dinas lain.

Lembaga ini penting untuk dibentuk di Kabupaten Bandung karena kondisi Kabupaten Bandung yang tingkat rawan bencananya mencapai tingkat keempat dibandingkan dengan seluruh kabupaten di Indonesia dan tertinggi diantara Provinsi Jawa Barat menuntut BPBD Kabupaten Bandung untuk bergerak lebih efektif. Dibutuhkan personel yang dapat menunjukkan perilaku prososial, fleksibel, kerja sama kuat, dan inisiatif tinggi yang ditujukan untuk pengabdian kepada masyarakat baik kepada individu lainnya maupun kepada organisasi. Hal ini terdapat dalam OCB yang didefinisikan sebagai perilaku yang merupakan pilihan pribadi, tidak diarahkan atau secara langsung dikaitkan dengan sistem *reward* yang berlaku, dan secara agregat mendukung efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi (Organ et., al, 2006).

OCB memiliki 5 dimensi besar yaitu, *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Kelima dimensi ini mengandung tingkah laku yang membentuk OCB baik yang ditujukan untuk individu lainnya maupun

kepada organisasi yang bertujuan untuk meningkatkan performa organisasi (dalam Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Namun latar belakang personelnnya yang sebagian besar belum memiliki pengetahuan dan pengalaman di penanggulangan bencana menyebabkan kerja sama dalam pelaksanaan penanggulangan bencana secara keseluruhan belum terlaksana secara maksimal. Berdasarkan hasil wawancara awal, terdapat beberapa perilaku OCB yang belum muncul atau kurang terlihat pada personel BPBD Kabupaten Bandung. Pada dimensi *altruism* perilaku yang kurang terlihat ada kurang membantu personel dari bidang lain, kurang menunjukkan kepedulian terhadap tugas di bidang lain, kurang inisiatif untuk membantu saat tiba-tiba bencana terjadi atau saat bidang lain membutuhkan tambahan, dan kurang mengorientasi personel baru yang di rolling (dipindah tugaskan dari dinas lain) mengenai tugasnya. Pada dimensi *conscientiousness* ada kurang menggunakan waktu luang (saat tidak terjadi tanggap darurat bencana) untuk menambah pengetahuan/pengalaman di bidang bencana (hanya mengurus administrasi). Pada dimensi *sportmanship* ada efektivitas dan efisiensi masih bergantung pada gaji dan kesediaan untuk turun masih berdasarkan jaminan di lapangan. Pada dimensi *civic virtue* ada kurang inisiatif untuk meminta/ikut pelatihan mengenai tugas bidang lain atau penanggulangan bencana secara keseluruhan. Kemudian, untuk dimensi *courtesy*, peneliti tidak menemukan data kekurangan pada dimensi tersebut.

Perlu diingat bahwa hasil wawancara tersebut tidak dapat digeneralisasi, baik untuk seluruh personel BPBD Kabupaten Bandung maupun BPBD di tempat lain. Hal ini disebabkan karena OCB sangat bergantung dari bagaimana persepsi personel terhadap lingkungan organisasinya (Organ et al, 2006). Lingkungan organisasi ini dipengaruhi oleh karakteristik individu, tugas, organisasi, dan pemimpin. Ada kemungkinan hasil wawancara awal akan berbeda dengan persepsi personel yang lain mengenai perilaku OCB yang muncul di BPBD Kabupaten Bandung. Hal ini menyebabkan persepsi personel yang lain mengenai perilaku OCB yang muncul di BPBD Kabupaten Bandung bisa berbeda-beda. Oleh karena itu, peneliti ingin melihat gambaran keseluruhan dari OCB personel BPBD Kabupaten Bandung. Gambaran keseluruhan yang dimaksud adalah tingkat OCB personel BPBD Kabupaten Bandung dan kondisi individu dan organisasi yang dapat mempengaruhi tingkat OCB personel. Berdasarkan pemaparan hal-hal tersebut maka peneliti ingin mengkaji bagaimana gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada personel Badan Penganggulangan Bencana Daerah Kabupaten Bandung.

## **METODA PENELITIAN**

Penelitian ini merupakan penelitian *mixed method*, yaitu pendekatan penelitian yang menggabungkan atau diasosiasikan dengan metoda kuantitatif dan kualitatif, yaitu menggabungkan eksplorasi dan pemahaman mengenai individu atau

kelompok yang menjadi sumber dari permasalahan dan mengetes teori dengan memeriksa hubungan dari variabel. Strategi penelitian dari *mixed method* yang digunakan adalah *sequential mixed methods*, yaitu pendekatan penelitian yang menggabungkan atau diasosiasikan dengan metoda kuantitatif dan kualitatif dan menggabungkan eksplorasi dan pemahaman mengenai individu atau kelompok yang menjadi sumber dari permasalahan dan mengetes teori dengan memeriksa hubungan dari variabel (Creswell, 2008). Tujuannya adalah menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat, serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

#### Partisipan

Subjek penelitian ini adalah personel BPBD Kabupaten Bandung yang terikat kontrak kerja. Subjek penelitian berjumlah populasi, yaitu 51 responden. Pada pelaksanaannya, data kuantitatif yang didapatkan berjumlah 33 responden dan data kualitatif yang didapatkan berjumlah 15 responden.

#### Pengukuran

Penelitian ini menggunakan dua alat ukur. Alat ukur pertama adalah kuesioner *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) (dalam Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006), diadaptasi oleh Septia Dwi Safrani, mahasiswa psikologi UNPAD, yang meneliti tentang OCB pada petugas dinas kebakaran Kota Bandung, dan kemudian

diadaptasi oleh peneliti sesuai dengan kondisi BPBD Kabupaten Bandung. Kuesioner ini terdiri dari 53 *item*. Alat ukur kedua adalah panduan wawancara yang dibuat sendiri oleh peneliti berdasarkan kelima dimensi OCB dari Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) (dalam Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

## **Hasil**

Berdasarkan hasil pengolahan data dan analisis pembahasan mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, diperoleh simpulan sebagai berikut :

- Personel BPBD Kabupaten Bandung pada umumnya memiliki OCB yang cenderung tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas personel cenderung mau menunjukkan perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi baik yang ditujukan pada organisasi maupun kepada individual lainnya.
- OCB yang cenderung tinggi ini didukung oleh kelima dimensi OCB. Secara berurutan, tingkat munculnya dimensi yang paling tinggi dari personel adalah *conscientiousness, sportmanship, civic virtue, courtesy, dan altruism*.
- Mayoritas responden menampilkan *conscientiousness* yang tinggi. Artinya, mayoritas responden akan menampilkan perilaku yang menguntungkan

organisasi lebih daripada yang ditugaskan dalam organisasinya. *Conscientiousness* yang tinggi didukung oleh tuntutan pekerjaan di kebencanaan, adanya peraturan yang mengikat, dan dukungan personel lainnya dalam memenuhi tanggung jawabnya.

- Mayoritas responden menampilkan *sportmanship* yang tinggi. Artinya, mayoritas responden mau menampilkan sikap toleransi terhadap situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh dengan menerima keadaan rekan kerja dan organisasi, serta berpikiran positif terhadap organisasi. *Sportmanship* yang mayoritas tinggi didukung oleh tuntutan pekerjaan yang mengharuskan personel untuk bisa beradaptasi dimana pun dan dukungan personel lain yang menciptakan kondisi organisasi yang mendukung. Tetapi ditemukan bahwa personel tetap mengeluhkan kondisi pekerjaan dan organisasi yang tidak sesuai harapan.
- Mayoritas responden menampilkan *civic virtue* yang tinggi. Artinya, mayoritas responden mau menampilkan perilaku keterlibatan secara aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi. *Civic virtue* yang mayoritas tinggi didukung oleh keinginan untuk menjadi bagian organisasi yang lebih baik dengan memberikan saran dan usulan tetapi hal ini juga dihambat dengan struktur dan regulasi organisasi yang tidak terbuka.

- Mayoritas responden menampilkan *courtesy* yang cenderung tinggi. Artinya, mayoritas personel BPBD Kabupaten Bandung cenderung mau menampilkan perilaku yang mengarah pada pencegahan timbulnya konflik sehubungan dengan pekerjaannya. *Courtesy* yang mayoritas cenderung tinggi didukung oleh usaha personel untuk menjaga hubungan baik. Tetapi perilaku ini belum maksimal muncul dikarenakan personel cenderung pasif dalam usaha pencegahan dan sangat bergantung pada aturan.
- Mayoritas responden menampilkan *altruism* yang cenderung tinggi. Artinya, mayoritas personel BPBD Kabupaten Bandung cenderung mau membantu orang lain dan memberikan kesejahteraan dalam *setting* organisasi. *Altruism* yang mayoritas cenderung tinggi didukung oleh keinginan membantu dari personel. Tetapi perilaku ini belum maksimal muncul dikarenakan perilaku ini terbatas dari sisi tupoksi dan struktur organisasi jadi perilaku tidak bisa dimunculkan untuk setiap personel.
- Ditemukan perbedaan hasil kualitatif dan kuantitatif pada dimensi sportmanship dan *courtesy* tetapi tidak memiliki dampak signifikan bagi personel. Pada dimensi sportmanship perbedaan terletak dalam hal toleransi terhadap situasi kerja dan organisasi tanpa mengeluh. Pada data kualitatif didapatkan bahwa personel mengeluh saat melaksanakan pekerjaan atau dihadapkan pada situasi yang kurang ideal tetapi personel tetap mengerjakan pekerjaannya. Pada dimensi *courtesy* perbedaan terletak dalam hal mencegah

timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaan. Pada data kualitatif didapatkan bahwa personel cenderung pasif dalam usaha mencegah timbulnya masalah.

- OCB sangat bergantung dari bagaimana persepsi personel terhadap lingkungan organisasinya (Organ et al, 2006), sehingga persepsi personel yang lain mengenai perilaku OCB yang muncul di BPBD Kabupaten Bandung dan pemahaman tentang perilaku OCB bisa berbeda-beda. Berdasarkan hasil FGI, personel mempresepsikan OCB bisa sebagai perilaku yang merupakan keinginan sendiri, bermanfaat bagi organisasi, tidak mengharapkan imbalan apapun tetapi perilaku ini juga bisa dipresepsikan sebagai sebuah kewajiban yang berdampak sanksi. Lingkungan organisasi ini dipengaruhi oleh karakteristik individu, tugas, organisasi, dan pemimpin. Oleh karena itu, OCB pada personel BPBD Kabupaten Bandung belum tentu sama dengan OCB dari BPBD di daerah lainnya.
- Karakteristik individu dan organisasi yang ditemukan dapat mempengaruhi tingkat OCB pada BPBD Kabupaten Bandung adalah latar belakang personel, interdependensi tugas, *intrinsically satisfying task*, *organizational formalization & inflexibility*, *distance between employee & others*, *organizational constrain*, dan *instrumental & supportive leader*.

## DAFTAR PUSTAKA

Al-Zu'bi dan Hasan Ali. 2011. Organizational Citizenship Behavior and Impacts on Knowledge Sharing: An Empirical Study. *International Business Research* No. 4.3, hal. 221-227.

Christensen, L. B, Johnson, R. B, & Turner, L. A. 2011. *Research Methods, Design, and Analysis* Eleven Edition. Boston : Pearson Education

Christensen, L.B,. 2007. *Experimental Methodology* Tenth Edition. Boston : Pearson Education

Cresswell, J. W. 2009. *Research Design : Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approach..* California, London, New Delhi : SAGE Publications

Deww, Zang. 2011. *Organizational Citizenship Behavior : White Paper*

Friedenberg, L. 1995. *Psychological Testing, Design, Analysis, and Use.* USA: Allyn and Bacon

Gibson, Ivencevich, Donnelly, & Konopaske. 2006. *Organizations : Behavior, Structural, Processes.* New York : McGraw-Hill

<http://dibi.bnpb.go.id/>. 3 Juni 2015 (12.54 WIB)

<http://www.bandungkab.go.id/arsip/2923/kabupaten-bandung-duduki-peringkatempat-rawan-bencana>. Senin, 6 Juli 2015 (10.41 WIB)

<http://www.merriam-webster.com/dictionary/volunteer>

Ibrahin, Ghani, & Embar. 2013. Organizational Citizenship Behavior among Local Government Employees in East Coast Malaysia: A Pilot Study. *International Business Research*; Vol. 6, No. 6

Kaplan and Sacuzzo.2005. *Psychological Testing Principles, Applications and Issue*. Sixth Edition. USA: Wadsworth Thomson Learning

Kerlinger, F.N. 2004. *Asas-Asas Penelitian Behavioral* (terjemahan). Yogyakarta : Gadjah Mada University Press

Latar Belakang BPBD Kabupaten Bandung. Available at <http://bpbd-kabbandung.blogspot.com/2010/12/latar-belakang.html>. 27 Juli 2015 (10.30 WIB)

Maharani, Troena, & Noermijati. 2013. Organizational Citizenship Behavior Role in Mediating the Effect of Transformational Leadership, Job Satisfaction on Employee Performance: Studies in PT Bank Syariah Mandiri Malang East Java. *International Journal of Business and Management* Vol. 8, No. 17.

Morrison, E.W. 1994. Role Definitions and Organizational Citizenship Behavior: The Importance of the Employee's Perspective. *The Academy of Management Journal* Vol. 37, No. 6, hal 1543-1567

Organ, Podsakoff, & MacKenzie. 2006. Organizational Citizenship Behavior : It's Nature, Antecedents, and Consequences. California, London, New Delhi : SAGE Publications

Pengetahuan Bencana. Potensi Ancaman Bencana. Available at <http://www.bnpb.go.id/pengetahuan-bencana/potensi-ancaman-bencana/>. 3 Juni 2015 (12.44)

Profil. Sejarah dan Visi Misi BNPB. Available at <http://www.bnpb.go.id/profil>. 10 Juni 2015 (16.42 WIB)

Riggio, R.E. 2009. Introduction to Industrial/Organizational Psychology Fifth Edition. New Jersey : Pearson

Septia Dwi Safrani. 2013. Studi Deskriptif Mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Petugas Bidang Pengendalian Operasi Pemadam Dinas Kebakaran Kota Bandung. Fakultas Psikologi Universitas Padjadjaran – Skripsi sarjana yang tidak dipublikasikan

Snell, R. S & Wong, Y. L. 2002. Citizenship In Organizations : The Good, The Bad, And The Fake. Hong Kong Institute of Business Studies.

Sudjana. 2002. Metoda Statistika. Bandung: Tarsito

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2007 Tentang Penanggulangan Bencana. Available at

[http://issuu.com/combineri/docs/2007\\_uu\\_242007\\_tentang\\_penanggulang/1](http://issuu.com/combineri/docs/2007_uu_242007_tentang_penanggulang/1). 11 Juni  
2015 (18.22 WIB)

Wilson, M.G. & Caza, A. 2008. Professional Employees' View of Reward, Discretion, and Benefit in Organizational Citizenship Behaviour: Lost in Translation?. Australia and New Zealand Academy of Management, Auckland, New Zealand.