

## RINGKASAN

### PENGEMBANGAN MODEL PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PEGAWAI PADA DINAS ENERGI DAN SUMBER DAYA MINERAL PROVINSI JAWA TIMUR

Perilaku *extra role* sangat dihargai ketika dilakukan oleh pegawai walaupun tidak terdiskripsi secara formal karena mampu meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra role* di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai "anggota yang baik". Organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai "*good citizens*". Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menyusun suatu model OCB yang sesuai dengan kondisi dan kebutuhan pegawai Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan teori, OCB adalah 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. Istilah OCB pertama kali diajukan oleh organ yang mengemukakan lima dimensi primer dari OCB, yaitu *altruism*, perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional. *Civic virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum. *Courtesy*, adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaam yang dihadapi orang lain. *Sportmanship*, berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.

Metode analisis data dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif deskriptif. Analisis kuantitatif dilakukan dengan mengolah dan menganalisis data primer hasil kuesioner dengan skala penilaian tertentu dan kemudian mendeskripsikannya secara mendalam. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah survey dengan menggunakan kuesioner terstruktur dan wawancara mendalam dalam suatu forum FGD.

Kerangka pikir dalam penelitian ini adalah kinerja atau performa dapat dicapai jika efisiensi dan fungsi dari organisasi dapat berjalan dengan baik, melalui sebuah kinerja ekstra dari individu dalam organisasi. Dengan demikian perlu dikembangkan sebuah model kinerja dari Model OCB yang paling cocok untuk para pegawai di lingkungan dinas ESDM dalam meraih peningkatan kinerja organisasi. Model OCB yang akan disusun tetap berpijak pada konsep secara general dari teori yang ada, kemudian dari model baku yang ada dipadu padankan dengan harapan serta tingkat kepentingan indikator pada lingkungan organisasi sehingga didapatkan penyusunan model yang sesuai dengan karakteristik organisasi yang ada.

Dari hasil analisis data dan pembahasan menunjukkan bahwa berdasarkan tingkat kepentingannya, Model OCB yang ada sangat relevan untuk dikembangkan lebih lanjut. Dimensi *altruism*, *civic virtue* dan *conscientiousness* mempunyai *interval mean* di atas 4,00 yang berarti penting untuk dilaksanakan, sedangkan dimensi *courtesy* dan *sportsmanship* mempunyai *interval mean* diatas 3,00 yang berarti biasa saja. Berdasarkan model pengembangan OCB yang tersedia saat ini, hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi *altruism*, *civic virtue* dan *sportsmanship* mempunyai nilai mean di kisaran 3,00 – 3,99 yang berarti implementasinya biasa saja. Sedangkan untuk dimensi *conscientiousness* dan *courtesy* malah lebih memprihatinkan, yaitu berada di interval 2,00-2,99 yang berarti buruk. Hasil FGD menunjukkan bahwa masih ada aspek-aspek lain yang membentuk dimensi OCB yang dapat dikembangkan lebih lanjut, terutama di lingkungan Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur. Hasil *Importance-Performance Analysis* menunjukkan bahwa dimensi yang harus diprioritaskan untuk segera

diterapkan adalah dimensi *Conscientiousness*, yaitu kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standart minimum.

Hasil penelitian ini menghasilkan suatu model OCB yang dapat diterapkan di Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur. Model OCB tersebut terdiri atas 5 dimensi yaitu *altruism* yang terdiri atas 10 aspek, *civic virtue* yang terdiri atas 9 aspek, *conscientiousness* yang terdiri atas 12 aspek, *courtesy* yang terdiri atas 6 aspek dan *sportsmanship* yang terdiri atas 8 aspek.

Kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah berdasarkan tingkat kepentingannya, model OCB yang ada sangat relevan untuk dikembangkan lebih lanjut. Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir semua dimensi OCB yang diuji mempunyai tingkat kepentingan yang tinggi untuk diterapkan di Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan model penyusunan OCB yang tersedia saat ini, terlihat bahwa perilaku OCB di lingkungan pegawai masih belum maksimal, sehingga sangat diperlukan penyusunan model OCB lebih lanjut dalam rangka meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia di Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur. Hasil *Focus Group Discussion* menunjukkan bahwa masih ada aspek-aspek lain yang membentuk dimensi OCB yang dapat dikembangkan lebih lanjut, terutama di lingkungan Dinas ESDM Provinsi Jawa Timur.

# Abstract

The objective of this research is to develop a model of Organizational Citizenship Behaviors (OCB) in accordance with the conditions and needs of Energy and Mineral Resources Department of East Java Province. This research is important because the success of organizational performance is the result of either a formal employee behaviour (intra-role), and non-formal behaviour (extra role). In Reality, many unofficial behavior done by employees can support the achievement of performance goals. This behaviors reffered to as extra role behaviour.

Method of data analysis in this research is descriptive quantitative analysis. Quantitative analysis carried out by processing and analyzing the primary results of the questionnaire data with a specific rating scale and then describe it in depth. Data collection methods used are surveys using structured questionnaires and in-depth interviews in FGD forum. This research found that based on the level of importance, the existing OCB model is very relevant to be developed further. Based on currently OCB model, shows that behavior in the OCB environment is still not optimally employees. Focus Group Discussion Results showed that there are other aspects that make up the dimensions of OCB that can be developed further, especially in energy and mineral resources office environment.

Thus, further studies are needed on the formulation of the OCB model in the Department of Energy and Mineral Resources using the new indicator, that can be measured.

**Keywords:** OCB, model, Department of Energy and Mineral Resources