

**PERAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PADA PEGAWAI BAGIAN SEKRETARIAT
DINAS PENDIDIKAN KOTA KEDIRI**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Pada Prodi Manajemen



OLEH :

NAFISATUL MUZAYADAH
(16.1.02.02.0097)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBIK INDONESIA
UN PGRI KEDIRI
2020**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

“Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, sosial, pemerintah dalam mencapai tujuannya melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan menggunakan sumber daya yang ada pada organisasi” (Samsuni, 2017). Sumber daya manusia sebagai sumber daya dalam organisasi yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Berhasil atau tidak tujuan organisasi tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sumber daya manusia selalu berperan aktif dan selalu dominan dalam setiap aktifitas organisasi, karena sumber daya manusia menjadi perencana, pelaku, sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu organisasi harus mengelola sumber daya manusia dengan optimal agar organisasi berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. “Pengelolaan yang optimal menjadi sumber daya manusia dapat berfungsi secara produktif untuk mencapai tujuannya” (Samsuni, 2017).

“Kinerja SDM di Indonesia khususnya yang bekerja di bidang instansi Pemerintahan masih dinilai berkualitas rendah, kasus-kasus indisipliner sering terjadi diberbagai instansi pemerintahan” (Sulistiyowati, 2014). Hal tersebut

merupakan bukti dari rendahnya kualitas kerja sumber daya manusia di Indonesia.

Kualitas SDM ditentukan dari kinerjanya. “Kinerja adalah sebagai tingkat prestasi, tingkat keberhasilan, tingkat produktivitas sekelompok orang atau organisasi selama kurun waktu tertentu untuk pekerjaan yang bersangkutan” (Manansal, 2010). “Kinerja SDM dalam organisasi dibedakan menjadi dua yaitu kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role*” (Sulistyowati, 2014). Kinerja *in-role* menunjukkan kemampuan pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai deskripsi pekerjaannya. Sedangkan kinerja *extra-role* merupakan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan perilaku yang melebihi pekerjaannya, sering disebut juga dengan OCB.

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku pegawai yang bersedia bekerja melebihi persyaratan yang ditetapkan, walaupun mengetahui tidak akan menerima kompensasi atas kesediaan tersebut. OCB berkontribusi pada terciptanya lingkungan psikologis yang positif, konstruktif, dan kohesivitas hubungan sosial dalam organisasi (Meilina, 2017).

OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi deskripsi pekerjaannya (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, “seseorang yang memiliki OCB tinggi rela tidak dibayar dalam bentuk uang atau kompensasi, namun lebih kepada perilaku sosial dari

masing-masing individu, untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela” (Nugraha & Adnyani, 2018).

OCB merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan mencapai keberhasilan apabila pegawai tidak hanya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Perilaku proposional atau perilaku yang melakukan tugas ekstra yang melebihi deskripsi pekerjaan yang ditentukan dalam organisasi atau perusahaan itu disebut sebagai OCB (Nugraha & Adnyani, 2018).

Perilaku OCB pada pegawai merupakan salah satu tujuan yang selalu di inginkan oleh organisasi (Nugraha & Adnyani, 2018). Dalam organisasi pegawai diharapkan memiliki keseimbangan kinerja *in-role* dan kinerja *extra-role*. Dengan kata lain pegawai harusnya tidak berlebihan melakukan kinerja *extra-role* tetapi juga tidak hanya fokus dengan kinerja *in-role*. Perilaku OCB (*extra role*) yang berlebihan juga kurang baik bagi kinerja pegawai. Jangan sampai adanya OCB justru mengesampingkan tugas individu, seharusnya adanya OCB harus meningkatkan kinerja pegawai.

Dinas Pendidikan Kota Kediri merupakan sebuah Instansi pemerintahan di bidang pendidikan yang berfokus pada tujuan untuk memberikan layanan pendidikan, mewujudkan masyarakat cerdas yang semakin berbudaya,

berdaya saing yang sejahtera. Salah satu bagian yang penting dalam Dinas Pendidikan Kota Kediri adalah bagian Sekretariat. Bagian Sekretariat memiliki tujuan untuk menyusun perencanaan kebijakan dan program serta mengkoordinasikan bidang-bidang, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan operasional, administrasi umum, program, keuangan. Tujuan tersebut hanya bisa dicapai jika pegawai memiliki kinerja yang tinggi. Menurut pengalaman magang penulis di Dinas Pendidikan Kota Kediri sudah ada perilaku OCB, dibuktikan dengan mau membantu rekan yang sedang kesusahan menyiapkan kegiatan pertemuan dengan sukarela, menghindari konflik dengan rekan kerja, mentaati peraturan yang ada dalam Dinas Pendidikan Kota Kediri, jika terjadi konflik di dalam pekerjaan para pegawai selalu menjaga nama baik Dinas Pendidikan Kota Kediri, namun perilaku OCB saja tidak cukup untuk mewujudkan tujuan Dinas Pendidikan Kota Kediri, OCB juga harus disertai dengan kinerja pegawai yang tinggi. Jangan sampai karena sering membantu pekerjaan rekan kerja pekerjaannya sendiri jadi tidak optimal. Menurut penelitian yang dilakukan Ilmih (2018) ditemukan OCB belum menunjukkan kinerja yang baik secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul **“Peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Kediri”**.

B. Ruang Lingkup

Untuk dapat mempermudah penelitian nantinya, dan agar penelitian ini memiliki arah yang jelas, maka fokus penelitian ini tentang bagaimana peran OCB dalam meningkatkan Kinerja pegawai bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Kediri.

C. Fokus Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan di atas, maka fokus dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Peran OCB dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Kediri?”.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pertanyaan penelitian yang dikemukakan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis Peran OCB dalam meningkatkan kinerja pegawai bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Kediri.

E. Kegunaan Penelitian

Adapun dilakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis maupun teoritis pada berbagai pihak :

1. Manfaat praktis

a. Bagi Instansi terkait

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan untuk kemajuan Dinas Pendidikan Kota Kediri khususnya dalam peningkatan kinerja pegawai.

b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji yaitu peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja pada pegawai bagian Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Kediri.

c. Bagi Pegawai Bagian Sekretariat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas kepada pegawai, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk menambah semangat dalam bekerja.

2. Manfaat Teoritis

a. Manfaat Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pustaka bagi perguruan tinggi ataupun umum terhadap pengembangan ilmu sumber daya manusia khususnya tentang peran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Manfaat Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi, sarana pembelajaran bagi kegiatan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ilmih, A. A. (2018). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di UKM Snak Makaroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak. *Jurnal Bisnis*, Vol.6(2).
- Manansal, B. F. (2010). Kinerja Pegawai di Sekretariat DPRD Kota Bitung. *Jurnal Politico*. Retrieved from <https://ejurnal.unsrat.ac.id/index.php/politico/article/view/5540>
- Meilina, R. (2017). *Pelayanan Publik dalam Perspektif MSDM*. Kediri: Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri.
- Nugraha, I. P. S., & Adnyani, I. G. A. D. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Pada Setda Kota Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(1). Retrieved from <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD>
- Samsuni. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. XVII(31).
- Sulistyowati, F. E. (2014). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon*. Universitas Muhamadiyah Surakarta.

