

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA ABK KM DHARMA

Hari Sucahyowati^{1*}, Andi Hendrawan², Indiyani³

¹Akademi Maritim Nusantara Cilacap

² Akademi Maritim Nusantara Cilacap

³ Akademi Maritim Nusantara Cilacap

Email: hari_sucahyowati@amn.ac.id

Email: andihendrawan007@gmail.com

Email: indiyani@amn.ac id

ABSTRACT

Sailors (crew; ABK) are workers with great risk because various hazards can threaten safety. Safety that can endanger his life, can occur drowning, fire and other marine accidents. Teamwork is the main thing because in the middle of the sea seeking emergency help is not an easy thing. Organizational Citizenship Behavior (OCB), is a complex phenomenon now emerging as an important aspect of human behavior at work. Good citizenship behavior is characterized by altruism, conscientiousness, sportsmanship, and courtesy. Solidarity the keys to the safety of the ship's crew. The steps taken in this research, in general, go through the following stages: The preparation stage. At this stage, observations and introduction of subjects were carried out in the workspace which included: Initial observations / observations of ABK in KM Dharma, Determination of samples, research using 40 samples Data collection stage: Data collection methods in this study by direct measurement, OCB measurement: Data obtained were analyzed descriptively and analytically. The results showed that most of the crew or crew agreed to behave OCB, this has actually been done by crew members (ABK) with the aim of helping friends so that company goals can be achieved

Keywords: OCB, sailor, safety

ABSTRAK

Pelaut merupakan pekerja dengan resiko besar karena berbagai bahaya bisa mengancam keselamatan . Keselamatan yang bisa membahayakan nyawanya, bisa terjadi tenggelam, kebakaran dan kecelakaan laut lainnya. Kerja sama tim menjai hal yang utama karena ditengah laut mencari pertolongan darurat bukan hal yang mudah. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), adalah fenomena kompleks yang sekarang muncul sebagai aspek penting dari perilaku manusia di tempat kerja. Kesetiakawanan menjadi kunci dari keselamatan awak kapaLangkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, secara umum melalui tahap-tahap: Tahap persiapan. Pada tahap ini dilakukan pengamatan dan pengenalan subyek di dalam ruang kerja yang meliputi: Pengamatan /observasi awal ABK di KPI KM Dharma, Penentuan sampel, penelitian menggunakan 40 sampel Tahap pengumpulan data: Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pengukuran langsung, Pengukuran OCB : Data yang diperoleh di analisis secara diskriptif dan analitik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sbagai besar palaut atau ABK setuju berperilaku OCB, hal ini sebenarnya sudah dilakukan awak buah kapal (ABK) dengan tujuan membnatu teman sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai

Kata kunci: OCB, pelaut, keselamatan

PENDAHULUAN

Pelaut seperti Anak Buah Kapal (ABK) atau kru kapal memiliki pekerjaan dengan resiko besar karena berbagai bahaya bisa mengancam keselamatan. Keselamatan yang bisa membahayakan nyawanya, bisa terjadi tenggelam, kebakaran dan kecelakaan laut lainnya. Kerja sama tim menjadi hal yang utama karena ditengah laut mencari pertolongan darurat bukan hal yang mudah. Solidaritas dan kesetiakawanan menjadi kunci dari keselamatan awak kapal.

Bidang pelayaran akan menghadapi resiko kehilangan nyawa, harta dan kebakaran serta pencemaran lingkungan. Pada kondisi bagaimanapun kapal tetap survive (tetap dapat beroperasi). Salah satu kondisi yang paling berbahaya untuk kapal adalah pada saat cuaca buruk, beberapa cara telah diteliti untuk menghadapi hal tersebut antara lain dengan analisa stabilitas statis (IMO, 2008) dan dengan analisa kemungkinan capsizing kapal pada cuaca buruk Keselamatan pelayaran sangat penting dan menduduki posisi perhatian tertinggi dari segala aspek di dunia pelayaran. Hal yang melekat dalam keselamatan pelayaran adalah karakteristik sikap, nilai, dan aktivitas merupakan hal penting agar terpenuhi persyaratan keselamatan dan keamanan angkutan perairan dan kepelabuhanan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah fenomena kompleks yang sekarang muncul sebagai aspek penting dari perilaku manusia di tempat kerja. Perilaku kewarganegaraan yang baik ditandai dengan altruisme, kehati-hatian, sportivitas, dan sopan santun. Penelitian yang dilakukan oleh Sofia (2016) dan Lestari et al., (2013) menemukan bahwa tenaga kerja yang berperilaku OCB secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan, karena perilaku OCB yang ditunjukkan tenaga kerja akan berkontribusi meningkatkan kinerja. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkatkan kinerja tenaga kerja karena perilaku ini merupakan perilaku baik dan disiplin antara lain saling membantu tanpa pamrih, saling mengingatkan dan menggantikan rekan kerja (Hendrawan et al., 2017). Menurut Hendrawan et al (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi (Hendrawan, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020b).

Organisasi yang sukses membutuhkan tenaga kerja yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau tenaga kerja yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan tenaga kerja yang akan melakukan OCB. OCB altruism pada ABK umumnya bersedia menggantikan peran atau tugas temannya yang berhalangan jika diminta, membantu rekan kerja yang membutuhkan dan siap bekerja lembur untuk urusan tertentu seperti jaga mesin, pembuatan laporan dan kegiatan lainnya.

Sementara, *Conscientiousness* pada ABK adalah ABK merasa puas jika pekerjaannya selesai tepat waktu, pekerjaan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dapat diselesaikan dengan baik, namun tidak semua ABK dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Hal ini dikarenakan beban kerja yang berat, sehingga menimbulkan pekerjaan kurang memuaskan. *Courtesy* pada ABK adalah ABK terbiasa tukar pendapat atau sharing masalah masalah pekerjaan dan mengingatkan jika temannya belum menyelesaikan tugasnya. Namun sebagian kecil ada beberapa ABK yang tidak terbiasa bertukar pikiran karena kepribadiannya atau kesibukannya (Ehrhart & Naumann, 2004).

Sportsmanship pada ABK adalah ABK dituntut untuk mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, apalagi era sekarang perubahan begitu cepat dan peraturan dan tuntutan berubah. Kewajiban ABK bekerja dengan cara baru, komunikasi dan pelaporan yang harus *online* merupakan salah satu perubahan yang harus diadaptasi oleh ABK. Ketidakmampuan ABK beradaptasi antara lain disebabkan usia ABK yang sudah lanjut, dan kemauan belajar yang kurang. *Civic Virtue* pada ABK adalah Kegiatan yang ada di atas kapal diusahakan diikuti ABK, dan ABK selalu mencari informasi tentang pekerjaannya, namun ada beberapa ABK yang tidak bisa mengikuti kegiatan di kapal dikarenakan indikasi malas, kesibukan atau peran ganda, dan usia juga berpengaruh terhadap kemampuan pencarian informasi (Nielsen et al., 2011).

METODE

Langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini, secara umum melalui tahap-tahap yaitu: Pertama tahap persiapan. Pada tahap ini dilakukan pengamatan dan pengenalan subyek di dalam ruang kerja yang meliputi: Pengamatan awal-awal buah kapal KM Dharma dan penentuan sampel dimana pada penelitian ini menggunakan 40 sampel. Kedua tahap pengumpulan data. Pada tahap ini dilakukan pengumpulan data meliputi: metode pengumpulan data dalam penelitian ini dengan pengukuran

langsung, pengukuran OCB, dan pengolahan data dengan dilakukan analisis secara diskriptif dan analitik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil pengolahan data pada dimensi OCB altruism yaitu perilaku membantu ABK lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu orang lain yang pekerjaannya *overload*, membantu proses orientasi tenaga kerja baru meskipun tidak diminta sebagaimana ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel 1. Dimsensi OCB altruism

| No | Kategori | Persen |
|--------|---------------|--------|
| 1 | Netral | 10 |
| 2 | Setuju | 45 |
| 3 | sangat setuju | 45 |
| Jumlah | | 100.0 |

Sumber: data peneliti

Pada tabel 1 menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden dalam penelitian ini didominasi oleh jawaban sangat setuju (5) dan setuju (4) yaitu masing masing sebesar 45 %, responden yang menjawab netral (3) 10 %. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden memberikan respon setuju OCB altruism yang dapat diartikan setiap responden setuju bersikap bahwa untuk OCB altruism yaitu membantu orang lain di luar tanggung jawabnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar setuju untuk membantu tugas tugas temannya sehingga hal ini akan mendukung kinerja organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian Nurizky et al (2018) *Organizational citizenship behavior (OCB)* dengan indikator *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtessy, dan civic virtue* bahwa terdapat pengaruh terhadap kinerja ABK dengan indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab (Rizky et al., 2018).

Pada dimensi OCB *conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum. perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya datang lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. Tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas dan sebagainya, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan. Datang segera jika dibutuhkan tidak mengambil kelebihan waktu meskipun memiliki ekstra 6 hari sebagaimana ditunjukkan pada tabel 2.

Tabel 2. Dimsensi OCB Conscientiousnesa

| No | Kategori | Persen |
|--------|---------------|--------|
| 1 | tidak setuju | 2.5 |
| 2 | Netral | 10 |
| 3 | Setuju | 40 |
| 4 | sangat setuju | 47.5 |
| Jumlah | | 100.0 |

Sumber: data peneliti

Tabel 2 di atas menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden dalam penelitian ini didominasi oleh jawaban setuju (4) yaitu sebesar 40 %, yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 47.5%, responden yang menjawab netral (3) 10 %, responden yang menjawab tidak setuju (2) 2.5 % . Hal ini menunjukkan sebagian besar responden memberikan respon setuju OCB *Conscientiousnesa* yang dapat diartikan setiap responden setuju bersikap bahwa untuk OCB *Conscientiousnesa* yaitu perilaku yang melebihi prasyarat minimum seperti kehadiran.

Pada dimensi OCB *Courtesy* adalah perilaku meringankan masalah-masalah yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, keterlibatan dalam fungsi-fungsi organisasi, memberikan perhatian terhadap fungsi-fungsi yang membantu gambaran organisasi, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, dan membantu mengatur kebersamaan secara departemental seperti ditunjukkan pada tabel 3.

Tabel 3. Dimsensi OCB *Courtesy*

| No | Kategori | Persen |
|--------|---------------|--------|
| 1 | tidak setuju | 2.5 |
| 2 | Netral | 5 |
| 3 | Setuju | 40 |
| 4 | sangat setuju | 52.5 |
| Jumlah | | 100.0 |

Sumber: data peneliti

Tabel 3 di atas menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden dalam penelitian ini didominasi oleh jawaban setuju (4) yaitu sebesar 40 %, yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 52.5 %, responden yang menjawab netral (3) 5 %, responden yang menjawab tidak setuju (2) 2.5 %. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden memberikan respon setuju OCB *Courtesy* yang dapat diartikan setiap responden setuju bersikap bahwa untuk OCB *Courtesy* yaitu perilaku memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting membantu mengatur kebersamaan secara departemental (Nutov & Somech, 2017).

Pada dimensi OCB *Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel, kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat. tidak menemukan kesalahan dalam organisasi, tidak mengeluh tentang segala sesuatu. tidak membesar-besarkan permasalahan di luar proporsinya. Hasil ditunjukkan pada tabel 4.

Tabel 4. Dimsensi OCB *Sportsmanship*

| No | Kategori | Persen |
|--------|---------------|--------|
| 1 | tidak setuju | 10 |
| 2 | Netral | 5 |
| 3 | Setuju | 40 |
| 4 | sangat setuju | 45 |
| Jumlah | | 100.0 |

Sumber: data peneliti

Tabel 4 di atas menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden dalam penelitian ini didominasi oleh jawaban setuju (4) yaitu sebesar 40 %, yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 45 %, responden yang menjawab netral (3) 5 %, responden yang menjawab tidak setuju (2) 10 %. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden memberikan respon setuju OCB *Sportsmanship* yang dapat diartikan setiap responden setuju bersikap bahwa untuk OCB *Sportsmanship* yaitu perilaku kemampuan untuk bertoleransi tanpa mengeluh

Pada dimensi OCB *Civic virtue* menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah. Prilaku *Civic Virtue* antara lain; menyimpan informasi tentang kejadian-kejadian maupun perubahan-perubahan dalam organisasi. mengikuti perubahan-perubahan dan perkembangan-perkembangan dalam organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi

Tabel 5. Dimsensi OCB *Civic Virtue*

| No | Kategori | Persen |
|--------|---------------|--------|
| 1 | Netral | 10 |
| 2 | Setuju | 50 |
| 3 | sangat setuju | 40 |
| Jumlah | | 100.0 |

Sumber: data peneliti

Tabel 5 di atas menunjukkan hasil rekapitulasi jawaban responden dalam penelitian ini didominasi oleh jawaban setuju (4) yaitu sebesar 50 %, yang menjawab sangat setuju (5) sebanyak 40 %, responden yang menjawab netral (3) 10 %, Hal ini menunjukkan sebagian besar responden memberikan respon setuju OCB Civic Virtue yang dapat diartikan setiap responden setuju bersikap bahwa untuk *OCB Civic Virtue* yaitu partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

Berdasarkan penelitian bahwa *altruism, conscientousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*, pada kalangan ABK di KM Dharma setuju dan sangat setuju akan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karena perilaku OCB akan meningkatkan kinerja tim dan perusahaan. Hasil penelitian Ramadhan (2018) kualitas *Organizational Citizenship Behavior* tenaga kerja serta tata kelola perusahaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja dan mampu menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan juga potensial agar dapat menciptakan kemajuan bagi perusahaan (Ramadhan et al., 2018). Perilaku OCB pada awak buah kapal dan tenaga kerja lainnya akan meningkatkan kepuasan kerja, prestasi dan kinerja secara organisasi (Hendrawan et al., 2018; Hendrawan, Laras, et al., 2020; Hendrawan, Sucahyawati, et al., 2019; Hendrawan, Sucahyowati, et al., 2019; Hendrawan, Sucahyowati, & Cahyandi, 2020a; Hendrawan, Sucahyowati, Cahyandi, et al., 2020a, 2020b). Pada penelitian (Chen et al., 2005) pada level kelompok OCB juga menunjukkan hasil yang baik dimana personil di dalam berperilaku saling membantu sehingga terjadi peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada dimensi *altruism, conscientousness, sportmanship, courtesy, dan civic virtue*, pada KM Dharma sebagian besar setuju untuk berperilaku OCB, karena OCB akan meningkatkan kinerja tim dan organisasi. OCB juga menimbulkan perilaku baik, saling membantu dan kesuksesan itu merupakan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. OCB juga menurunkan stress kerja karena mereka saling bantu sehingga menjadi ringan beban yang harus diselesaikan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada awak kapal KM Dharma yang telah bersedia menjadi sampel dalam penelitian. Terimakasih kepada LPPM AMN yang telah mendanai penelitian ini sehingga dapat terlaksana dengan lancar.

DAFTAR PUSTAKA

- Chen, X. P., Lam, S. S. K., Naumann, S. E., & Sciiaubroeck, J. (2005). Group Citizenship Behaviour: Conceptualization and Preliminary Tests of its Antecedents and Consequences. *Management and Organization Review*, 1(2), 273–300. <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00012.x>
- Ehrhart, M. G., & Naumann, S. E. (2004). Organizational citizenship behavior in work groups: A group norms approach. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 960–974. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.6.960>
- Hendrawan, A., Laras, T., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020). Peningkatan Kepemimpinan Transformasional Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb). *The 11 University Research Colloquium 2020 Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta*, 1–12.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Cahyandi, K., Indriyani, & Lusiani. (2018). HUBUNGAN PENDIDIKAN DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP INDIKATOR KESELAMATAN NELAYAN. *SEMINAR NASIONAL UNIVERSITAS PEKALONGAN*, 1–9.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., & Indriyani. (2017). Organizational Citizenship Behaviour (OCB) pada Karyawan Akademi Maritim Nusantara. *Prosiding Seminar Nasional & Internasional*, 1(1), 39–48.
- Hendrawan, A., Sucahyawati, H., Reyendra, A., & Indriyani. (2019). Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Kelelahan Kerja Pada Nelayan. *AmaNU: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 135–155.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2019). PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KELESTARIAN LINGKUNGAN. *Seminar Nasional Edusainstek FMIPA UNIMUS*, 52–61.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020a). AVOID LEADERSHIP PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB). *7thNCAB 2020 NATIONAL CONFERENCE APPLIED BUSINESS*,.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., & Cahyandi, K. (2020b). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 23–34.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2020a). MOTIVASI KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA KARYAWAN PT MK SEMARANG. *Jurnal Administrasi Dan Kesekretarisan*, 5(1), 74–87.
- Hendrawan, A., Sucahyowati, H., Cahyandi, K., & Indriyani, I. (2020b). Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Menurunkan Stress Kerja. *Jurnal HUMMANSI (Humaniora, Manajemen, Akuntansi*, 3(1), 23–34.
- Lestari, A. S., Saridewi, M., & Sofia, M. (2013). Dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai Kantor X. *Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji*. <http://repository.umrah.ac.id/1224/1/JURNAL AYU.pdf>
- Nielsen, T. M., Hrivnak, G. A., & Shaw, M. (2011). OCB and Performance: A Group-Level Meta-Analytic Review. *SSRN Electronic Journal*, 1–38. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1263927>
- Nutov, L., & Somech, A. (2017). Principals Going above and Beyond: Understanding Organizational Citizenship Behavior among School Principals. *Journal of School Leadership*, 27(2), 184–212. <https://doi.org/10.1177/105268461702700202>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books/D. C. Heath and Com
- Ramadhan, F. P., Susilo, H., & Aini, E. K. (2018). PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP

BEHAVIOR (OCB) DAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE (GCG) TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan PT . TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 55(2), 160–166.

Rizky, S. N., Sunaryo, H., & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan. *E – Jurnal Riset Manajemen*, 155–165.