



FAKTOR - FAKTOR *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* : STUDI *INDIGENOUS* PADA KARYAWAN BERSUKU JAWA

Risandy Pratiningtyas ✉

Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Semarang, Indonesia

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima Agustus 2013
Disetujui September 2013
Dipublikasikan Oktober 2013

Keywords:

Organizational Citizenship Behavior; Indigenous; Javanese

Abstrak

Karyawan yang mempunyai sikap dan perilaku menguntungkan bagi organisasi tidak bisa ditumbuhkan melalui basis kewajiban peran formal saja, melainkan perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya yang dapat mendukung kepentingan organisasi. Fenomena yang melatarbelakangi faktor *organizational citizenship behavior* yang ditemukan di budaya barat. Sementara itu budaya mempengaruhi pemahaman dan pola perilaku individu didalamnya. Lebih khusus mengenai faktor-faktor *organizational citizenship behavior* pada karyawan Jawa menganut budaya yang berbeda dengan budaya barat. Budaya Jawa penekanannya pada kerangka kerja bersifat sosial yang kuat, sedangkan budaya barat cenderung individualistik yang penekanannya pada kerangka kerja yang bersifat sosial sangat rendah. Jenis penelitian ini menggunakan *mixed method*, yaitu pendekatan kualitatif dan kuantitatif, peneliti menggunakan studi *indigenous* dengan model *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik *snow ball sampling*. Teknik pengumpulan data menggunakan *open-ended questionnaire* dianalisis dengan menggunakan pendekatan psikologi *indigenous*. Responden berjumlah 700 dengan karakteristik karyawan bersuku Jawa yang berasal dari berbagai provinsi di pulau Jawa. Temuan lapangan mengungkap sikap ketika melihat teman kerja mengalami kesulitan didominasi dengan cara menolong, membantu dan kerjasama, faktor yang mendorong untuk menolong antara lain rasa empati dan keinginan untuk menolong, agar pekerjaan cepat selesai, berbagi ilmu dan pengalaman, membina keharmonisan hubungan dengan orang lain, menolong karena faktor kepribadian orang yang ditolong, ibadah. Faktor yang mendorong tidak untuk menolong antara lain faktor kepribadian yang akan ditolong, tidak menguasai pekerjaan, kesibukan, beda bagian, tidak ada keinginan untuk menolong, hubungan sosial yang kurang baik. Faktor menerima kritikan antara lain kritikan yang membangun, disampaikan dengan baik, kepribadian pemberi kritik, membina hubungan baik dengan pengkritik. Faktor tidak menerima kritikan antara lain kritikan tidak benar, kepribadian, cara penyampaian, beda pekerjaan, beda prinsip. Faktor kesediaan kerja lembur antara lain materi, kewajiban, pekerjaan belum selesai, loyalitas, mengisi waktu luang. Faktor ketidaksediaan kerja lembur antara lain keterbatasan fisik, tidak ada pekerjaan, tidak ada uang lembur, keluarga.

Abstract

Employees who have attitudes and behaviors favorable to the organization can not be cultivated through formal role obligations alone basis, but additional behavior beyond the formal obligations to support the interests of the organization. Factors underlying the phenomenon of organizational citizenship behavior are found in the western culture. While the culture of understanding and influencing individual behavior patterns therein. More specifically about the factors on organizational citizenship behavior of employees of different cultures embracing Java with western culture. Javanese culture is the emphasis on the social framework is strong, while the western culture tends individualistic emphasis on the social framework that is extremely low. This research uses a mixed method, ie qualitative and quantitative approach, researchers use to study indigenous model of sampling in this study using a snowball sampling technique. Data collection technique using an open-ended questionnaire were analyzed using indigenous psychology approach. Respondents totaled 700 employees with the characteristics of Java tribes originating from various provinces on the island of Java. Field findings reveal an attitude when I saw a friend having trouble working predominantly with how to help, assist and cooperation, the factors that drive to help, among others, a sense of empathy and desire to help, to get the job done quickly, to share knowledge and experiences, fostering harmonious relationships with others, help because of the personality of the person being helped, worship. Factors that encourage others not to help the personality factors that will be helped, not mastered the work, busyness, different parts, there is no desire for help, poor social relationships. Factors among others, to accept criticism constructive criticism, delivered well, criticism giver personality, building a good relationship with critic. Factors not accept criticism among other criticisms are not true, personality, way of delivery, different jobs, different principles. Willingness to work overtime factors among others, material, obligations, unfinished work, loyalty, spend leisure time. Unwillingness to work overtime factors among others, physical limitations, no job, no overtime pay, family.

© 2013 Universitas Negeri Semarang

✉ Alamat korespondensi:

Gedung A1 Lantai 2 FIP Unnes
Kampus Sekaran, Gunungpati, Semarang, 50229
E-mail: Risandy.pratiningtyas@yahoo.com

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan tempat karyawan melakukan aktualisasi diri dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi kerja masing-masing. Keberlangsungan fungsi organisasi akan ditentukan oleh kinerja karyawan yang berada pada rangkaian kerja dengan tujuan yang sama. Sikap dan perilaku karyawan yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal saja tetapi perilaku tambahan di luar kewajiban formalnya akan mendukung kepentingan organisasi sangat diperlukan.

Perilaku sukarela terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi sebagai wujud dari kepuasan anggota organisasi berdasarkan *performance* dan tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal. *Organizational citizenship behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, dkk, 2006:3).

Karyawan yang memiliki OCB akan melaksanakan pekerjaan dan membantu pegawai lain dalam menyelesaikan tugas-tugas sehingga terjadi optimalisasi dalam pekerjaan yang menjadikan organisasi berjalan dengan efektif, dengan demikian kinerja akan meningkatkan produktifitas organisasi.

Terkait dengan OCB telah banyak peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan variabel OCB sebagai objek penelitian. Kasemsap (2012:129) dalam penelitiannya faktor yang mempengaruhi OCB pada karyawan pabrik di Thailand menemukan bahwa dimensi keadilan organisasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi memiliki pengaruh positif pada OCB. Mishra,dkk (2010:255) dalam penelitiannya *traditional attitudinal variables matters for organizational citizenship behaviour among middle level managers* di Delhi menemukan bahwa faktor-faktor diduga menjadi prediktor signifikan OCB adalah usia dan masa kerja.

Penelitian tentang *determinants of organizational citizenship behavior and its outcomes* oleh Lee, dkk (2013:54) menunjukkan bahwa keadilan prosedural dan kepemimpinan transformasional memiliki efek positif pada OCB karyawan dan OCB memberikan efek positif dengan kepuasan kerja. Selanjutnya, studi yang dilakukan oleh Tang dan Ibrahim, 1998 (dalam Xu, 2004:27) melakukan penelitian anteseden *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap organisasi berbasis harga diri, kebutuhan untuk berprestasi, dan etika kerja di Amerika Serikat dan Timur Tengah. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa di Timur Tengah pada aspek altruisme: 38% dan aspek kepatuhan: 28% dan di Amerika aspek altruisme: 24%; aspek kepatuhan: 5%. Oleh karena itu, hubungan atau pengaruh antara variabel tertentu dengan OCB tampaknya berbeda di daerah dengan yang berbeda budaya juga, Seperti halnya di wilayah Amerika Serikat dan Timur Tengah.

Hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan begitu saja untuk karyawan di Indonesia khususnya yang bersuku Jawa, karena nilai-nilai dari budaya yang berbeda mempunyai pengaruh kognitif, emosi, motivasi, dan sistem perilaku individu (Markus dan Kitayama, 1991 dalam Woo, 2009:2). Beberapa peneliti berargumen bahwa budaya tertentu berpengaruh terhadap sikap kerja dan perilaku kerja karena negara-negara yang berbeda mempromosikan nilai-nilai budaya yang berbeda pula (Bae dan Chung, 1997; Glazer, Daniel, dan Short, 2004; Hofstede, 1980; Yao Swang, 2006 dalam Woo, 2009:3).

Menurut Hofstede, 1980 (dalam Woo, 2009:3) orang-orang menerima situasi secara berbeda karena mereka dikondisikan oleh pendidikan yang berbeda serta pengalaman hidup yang berbeda yang dibentuk oleh budaya. Oleh karena itu latar belakang budaya seseorang memainkan peran yang sangat penting dalam mempertajam sikap dan perilaku seseorang. Hofstede, 2001 (dalam Woo, 2009:4) mendefinisikan bahwa budaya adalah semacam pemrograman kolektif dari cara berpikir, bersikap dan berperilaku yang menghasilkan

perbedaan aspek-aspek dalam kehidupan seseorang yaitu kepercayaan, sikap dan perilaku. Jadi, dalam hal ini budaya membentuk kepercayaan individu, sikap dan perilaku dengan caranya yang khusus melalui proses belajar yang bersifat kolektif.

Terkait tentang pengaruh budaya terhadap perilaku, karakteristik orang Indonesia, dalam hal ini yang bersuku Jawa tidak dapat disamakan dengan karakteristik orang Yunani, Amerika Serikat, dan Timur Tengah. Kehidupan suku Jawa memiliki bentuk kemasyarakatan. Diantaranya masyarakat kekeluargaan, gotong royong dan berketuhanan (Herusatoto, 2003:38). Hidup bersama menerapkan gotong royong, merupakan ciri khas kekeluargaan. Hal ini terlihat dari beberapa semboyan, seperti: “*panjang-punjung pasir wukir loh jinawi, tata tentren kerta-raharja*” (Herusatoto, 2003:39). Semboyan-semboyan itu mengajarkan hidup tolong-menolong sesama masyarakat atau keluarga. Masyarakat Jawa bukanlah persekutuan individu-individu, melainkan satu kesatuan bentuk “satu untuk semua dan semua untuk satu” (Herusatoto, 2003:38). Ungkapan simbolis “*mangan ora mangan nek kumpul*” menggambarkan betapa kuat rasa senasib sepenanggungan (Herusatoto, 2003:93).

Selain itu, menurut Soenarto dalam Herusatoto (2003:72) sikap hidup orang Jawa memiliki watak dan tingkah laku yang terpuji disebut Panca-Sila yaitu *rita* atau rela, *narima* atau menerima nasib yang diterimanya, *temen* atau setia pada janji, *sabar* atau lapang dada, dan *budiluhur* atau memiliki budi yang baik. Karakteristik ini diduga turut berpengaruh terhadap OCB dan motif-motifnya.

Selama ini penelitian tentang OCB hanya menekankan pada hubungan korelasional maupun pengaruhnya seperti Hubungan antara *Perceived Justice* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan UD Hasil Sawmill Cilacap (Novrita, 2008), Pengaruh *Public Service Motivation* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan (Komalasari, 2009), Berdasarkan banyaknya penelitian yang telah dilakukan di beberapa daerah, peneliti sulit

menemukan hasil penelitian mengenai faktor-faktor OCB yang secara utuh dibahas khusus pada karyawan bersuku Jawa. Oleh sebab itu, peneliti merasa penting untuk melakukan penelitian dengan pendekatan indigenous yaitu suatu pendekatan yang menekankan pada studi terhadap perilaku dan cara berpikir seseorang dalam konteks budayanya, dalam hal ini adalah karyawan bersuku Jawa, maka penelitian ini berjudul Faktor-Faktor *Organizational Citizenship Behavior*: Studi *Indigenous* pada Karyawan Bersuku Jawa di Pulau Jawa.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena peneliti menitikberatkan pada studi *indigenous* tentang faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bersuku Jawa di Pulau Jawa baik yang PNS maupun Non-PNS. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 700 orang, yang berasal dari karyawan suku Jawa di pulau Jawa. Kriteria karyawan suku Jawa yang di jadikan partisipan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan swasta ataupun negeri.

Model *sampling* dalam penelitian ini menggunakan teknik *snow ball sampling*, dimana peneliti secara acak menghubungi beberapa partisipan yang memenuhi kriteria (*qualified volunteer sample*) dan kemudian meminta partisipan bersangkutan untuk merekomendasikan teman, keluarga, atau kenalan yang mereka ketahui yang memenuhi kriteria untuk dijadikan sebagai partisipan penelitian (Morissan, 2012:120). Penelitian ini menggunakan alat pengumpul data berupa *open-ended questionnaire* yang disusun oleh peneliti (Hayes dalam Rarasati et al. 2012; Putri et al. 2012; Primasari dan Yuniarti, 2012) untuk mengungkap faktor - faktor *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bersuku Jawa. Unit analisis penelitian ini adalah bagaimana faktor-faktor *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan bersuku Jawa di pulau Jawa?

Data yang dikumpulkan dari *open-ended questionnaire* dianalisis dengan menggunakan

pendekatan psikologi *indigenous*. Primasari dan Yuniarti (2012) caranya adalah dengan melakukan *preliminary coding*, kategorisasi, *aksial koding* dan yang terakhir *cross-tabulasi*. Primasari dan Yuniarti (2012) selanjutnya *preliminary coding* yang dilakukan adalah memilah-milah respon sesuai dengan kesamaan respon. Kesamaan respon dinilai bukan melalui interpretasi peneliti melainkan murni dari kata atau kalimat yang muncul yang menggambarkan respon partisipan terhadap pertanyaan terbuka yang diajukan.

Tukiran (dalam Rarasati et al. 2012; Putri et al. 2012; Primasari dan Yuniarti, 2012) tahap awal *aksial koding* adalah mengenali dan membuat peneliti menjadi familiar terlebih dahulu terhadap jawaban-jawaban partisipan. Setelah peneliti familiar dengan respon partisipan, selanjutnya peneliti baru melakukan koding dan kategori. Proses aksial koding dilakukan dengan cara melakukan kombinasi dari jawaban-jawaban partisipan yang memiliki kesamaan.

Koding dilakukan selama beberapa kali tergantung dari keragaman jawaban partisipan penelitian. Koding dilakukan mulai dari yang sifatnya spesifik menjadi yang lebih umum. Fase ini dilakukan pada semua pertanyaan dalam *open-ended questionnaire* satu persatu. Selanjutnya, *cross-tabulation* dilakukan untuk menunjukkan respon-respon dari kelompok yang ada. Analisis ini diselesaikan dengan cara membagi pertanyaan penelitian dalam kategori-kategori berdasarkan tabel frekuensi (Effendi dan Manning dalam Primasari dan Yuniarti, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karyawan suku Jawa ketika melihat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya yaitu bersikap saling membantu, menolong dan kerjasama. Selain itu, karyawan satu dengan yang lain saling *sharing* seperti berdiskusi, memberi dukungan semangat, menanyakan kembali kesulitannya apa, memberi masukan saran, memberi solusi,

mengajari, berbagi pengalaman, mengarahkan dan membimbing.

Hal ini mengacu pada tingkat nilai budaya Jawa tercermin sikap dan sifat kerja sama seperti gotong royong, tolong menolong, rasa senasib sepenanggungan dalam suka dan duka. Oleh karena itu, dalam pelaksanaannya orang Jawa memiliki ungkapan-ungkapan seperti *saiyeg saeko praya* yang artinya bergerak bersama untuk mencapai tujuan bersama (Herusatoto, 2003:93).

Perilaku menolong karyawan sebagai bentuk OCB merupakan perwujudan dari nilai kebersamaan dan tolong-menolong. Menurut Kodiran dalam Suseno (1993:50) menyebutkan praktek gotong royong mewujudkan kerukunan, gotong royong dimaksud dua macam pekerjaan yaitu saling membantu dan melakukan pekerjaan demi kepentingan bersama. Menurut koentjaraningrat (1969 dalam Suseno, 1993:51) ada tiga nilai yang disadari orang dalam melakukan gotong royong adalah pertama, orang itu harus sadar bahwa dalam hidupnya pada hakikatnya ia selalu tergantung pada sesamanya; kedua, orang harus selalu bersedia membantu sesamanya; ketiga, orang itu harus bersifat konfrom, artinya orang harus selalu ingat bahwa ia sebaiknya jangan berusaha untuk menonjol, melebihi yang lain dalam masyarakatnya".

Sharing dalam hal ini karyawan bersuku Jawa berusaha untuk menjaga kerukunan dengan cara musyawarah. Musyawarah menurut Mudler (1978 dalam Suseno, 1993:51) yaitu proses pengambilan keputusan dengan saling berkonsultasi. Musyawarah berusaha untuk mencapai keseluruhan atau kebulatan keinginan dan pendapat para partisipan.

Orang Jawa tidak jemu-jemu menunjuk pada keunggulan musyawarah kalau dibandingkan dengan cara Barat untuk mengambil keputusan melalui pemungutan suara. Tujuan musyawarah adalah agar setiap orang bisa mengemukakan pendapatnya, agar tidak diambil keputusan di mana hanya satu pihak saja yang bisa unggul, sehingga semua pihak dapat menyetujui keputusan-keputusan bersama (Suseno, 1993:51).

Berdasarkan hasil temuan penelitian OCB yang salah satunya ditunjukkan oleh perilaku *altruisme* pada sikap ketika rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Menurut Organ, dkk (1996: 251) merupakan perilaku bebas yang dilakukan pegawai yang berperan secara khusus membantu orang lain terhadap permasalahan yang terjadi dalam organisasi.

Pengukuran OCB dikembangkan oleh Podsakoff (1990) menggunakan aitem skala yang juga direkomendasikan oleh Schwab (1980) dan Churchill (1979) antara lain 1) membantu orang lain yang sedang tidak masuk; 2) membantu orang lain yang mempunyai pekerjaan berat; 3) membantu proses orientasi pegawai baru meskipun tidak diminta; 4) bersedia membantu orang lain yang berkaitan dengan masalah-masalah pekerjaan; 5) selalu siap untuk memberikan pertolongan orang-orang disekitar yang membutuhkan.

Melihat hasil penelitian yang telah dilakukan, terlihat jelas persamaannya menyebutkan konsep teori OCB yang dibangun karyawan Barat dengan karyawan suku Jawa adalah sikap yang saling membantu kesulitan rekan kerja dengan cara kerjasama. Berbeda halnya konsep dari karyawan suku Jawa menyebutkan adanya *sharing* seperti berdiskusi, memberi dukungan semangat, menanyakan kembali kesulitannya seperti apa, memberi masukan saran, memberi solusi, mengajari, mengarahkan, membimbing dan pengalaman.

Hasil temuan penelitian ada enam faktor mendorong untuk menolong rekan kerja menurut karyawan bersuku Jawa antara lain yaitu pertama, rasa empati dan keinginan untuk menolong merupakan faktor paling besar diantara faktor lain; kedua, agar pekerjaan cepat selesai; ketiga, membina keharmonisan hubungan dengan orang lain; keempat, menolong karena faktor kepribadian orang yang ditolong; kelima, berbagi ilmu dan pengalaman; keenam, menolong karena ibadah merupakan faktor yang memiliki prosentase paling sedikit diantara faktor lain.

Pertama, memiliki rasa empati dan keinginan untuk menolong meliputi rasa kasih

sayang, dorongan hati, memiliki rasa kemanusiaan, senasib dalam lingkup pekerjaan. Kedua, agar pekerjaan cepat selesai merupakan salah satu wujud menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan melihat kerjaan yang menumpuk, profesional dalam kerja, mempunyai visi dan misi yang sama serta untuk meningkatkan hasil kerja yang lebih baik. Senada dengan simbolisme masyarakat Jawa yang *panjang-punjung pasir wukir loh jinawi, tata tentrem kerta-raharja* (Herusatoto, 2003:39) adalah cita-cita dan tujuan masyarakat gotong royong yang bertujuan agar pekerjaan cepat selesai. Ketiga, membina keharmonisan hubungan dengan orang lain adanya hubungan timbal balik, toleransi, solidaritas, kekompakan, kerjasama, kekeluargaan, serta komunikasi antar rekan kerja.

Keempat, menolong karena faktor kepribadian orang yang ditolong. Kepribadian orang yang ditolong pada karyawan suku Jawa merupakan teman yang mempunyai kepercayaan, kenyamanan dan memberikan dukungan untuk saling mengingatkan satu sama lain. Kelima, berbagi ilmu dan pengalaman meliputi berbagi ilmu, untuk kemajuan teman, memberi pengalaman, saling mengajari apabila tidak atau kurang dengan pekerjaannya, rasa ingin bermanfaat, memberi dan menerima masukan. Hal ini masyarakat Jawa berbagi ilmu dan pengalaman sama dengan cara bermusyawarah.

Keenam, menolong karena ibadah. Agama manapun didunia ini semuanya menganjurkan perilaku menolong. Sehingga semakin tinggi tingkat penghayatan keagamaan seseorang, maka semakin tinggi pula perilaku menolongnya. Perilaku menolong didasari karena sikap berbakti kepada manusia sebagai wujud ketaatannya kepada Tuhan.

Sama halnya dengan faktor yang mendorong untuk menolong rekan kerja, faktor yang mendorong tidak untuk menolong rekan kerja menurut karyawan bersuku Jawa juga ada enam, antara lain yaitu pertama, faktor kepribadian orang yang akan ditolong; kedua, faktor tidak menguasai pekerjaan; ketiga, faktor kesibukan; keempat, faktor berbeda pekerjaan;

kelima, faktor tidak ada keinginan untuk menolong;; keenam, faktor hubungan sosial yang kurang baik.

Pertama, faktor kepribadian orang yang akan ditolong. Hasil penelitian peneliti dengan angket pertanyaan tidak menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan dikarenakan faktor kepribadian yang akan ditolong seperti egois, angkuh, tinggi hati, tidak menghormati dan tidak menghargai orang lain. Kedua, karyawan suku Jawa memiliki ketidakmampuan untuk menguasai pekerjaan. Hal ini menyebabkan salah satu faktor tidak untuk menolong rekan kerja. Ketiga, faktor kesibukan juga merupakan faktor tidak untuk menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan karena mereka memiliki pekerjaan yang lebih penting. Keempat, faktor berbeda pekerjaan karena karyawan suku Jawa memiliki pekerjaan yang berbeda dan tanggungjawab masing-masing. Kelima, faktor tidak ada keinginan untuk menolong karena kelelahan dan sudah ada orang yang menolong menjadikan faktor tidak untuk menolong rekan kerja. Keenam, faktor hubungan sosial yang kurang baik menjadikan karyawan suku Jawa enggan untuk menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan.

Menurut Baron dan Byrne (2005:250) menyebutkan faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan *organizational citizenship behavior* diantaranya 1) kepuasan kerja, 2) keadilan prosedural, 3) persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka. Penelitian yang dilakukan Aryee dan Chay (2001 dalam Baron, 2005:250) mengindikasikan bahwa efek dari keadilan yang dipersepsikan paling terasa apabila individu merasa bahwa organisasi benar-benar mendukung mereka (misalnya, peduli pada kesejahteraan mereka) dan ketika organisasi dinilai membantu dalam meraih tujuan-tujuan mereka. Aryee dan Chay melakukan studi terhadap anggota serikat pekerja dan menemukan bahwa persepsi para anggota yang merasa telah diperlakukan secara adil oleh serikatnya ternyata dapat dijadikan alat untuk meramalkan munculnya perilaku membantu serikat (OCB organisasional) dan sesama anggota organisasi (OCB individual).

Tampak jelas perbedaan konsep faktor-faktor yang mendorong seseorang melakukan OCB antara kebudayaan Barat dan suku Jawa (Timur). Kebudayaan Barat munculnya OCB karena adanya kepuasan kerja, keadilan dan persepsi pegawai terhadap keluasan pekerjaan mereka di lingkungan organisasi, sedangkan karyawan suku Jawa (Timur) menunjukkan tidak adanya hubungan organisasi tetapi lebih ke membina hubungan sosial dengan melihat faktor kepribadian masing-masing untuk menjaga keharmonisan melalui berbagi ilmu dan pengalaman.

Selanjutnya, faktor yang diungkap dalam penelitian ini adalah faktor menerima kritikan dari orang lain menurut karyawan bersuku Jawa di Pulau Jawa, antara lain yaitu pertama, faktor kritikan yang membangun; kedua, disampaikan dengan baik; ketiga, faktor kepribadian pemberi kritik; dan keempat, faktor hubungan sosial yang baik dengan pengkritik.

Pertama, faktor kritikan yang membangun. Hal ini dimaksudkan menerima kritikan, kritikan yang membangun, menjadi dewasa, memperbaiki kesalahan, mawas diri, memotivasi untuk menjadi lebih baik. Kedua, faktor disampaikan dengan baik. Cara penyampaian kritik kepada orang lain khususnya pada karyawan suku Jawa dengan cara objektif, sesuai keadaan dan waktu, disampaikan secara tidak berlebihan serta tanpa rasa emosi. Ketiga, faktor kepribadian pemberi kritik di sini adalah kejujuran dan orang yang mengkritik lebih baik, hal ini merupakan salah satu hubungan baik dengan orang lain, kepribadian orang Jawa memiliki jiwa tenggang rasa antar sesama. Keempat, faktor membina hubungan baik dengan pengkritik salah satu wujud karyawan suku Jawa membina kekeluargaan dengan saling menghargai dan menghormati.

Faktor lain dalam penelitian ini mengungkap faktor tidak menerima kritikan dari orang lain menurut karyawan bersuku Jawa di Pulau Jawa, menemukan bahwa tidak menerima kritikan dari orang lain karena faktor kritikan yang tidak benar; kedua, faktor kepribadian; ketiga, cara penyampaian;

keempat, faktor berbeda pekerjaan; dan karena faktor berbeda prinsip.

Pertama, faktor kritikan tidak benar yang dimaksudkan adalah karyawan suku Jawa tidak menerima kritikan yang tidak masuk akal, kritikan yang tidak sesuai situasi dan kondisi. Kedua, faktor kepribadian pada karyawan suku Jawa yang memiliki sikap acuh tak acuh, egois, keras kepala, meremehkan, menyinggung perasaan, sombong, tidak enak dihati, mencari muka kepada atasan. Ketiga, faktor cara penyampaian menggunakan bahasa kasar dengan adanya maksud sindiran akan menimbulkan kesalahpahaman antar rekan, oleh karena itu karyawan bersuku Jawa memilih menolak kritikan dari orang lain karena cara penyampaian yang tidak menyenangkan atau menyinggung perasaan. Keempat, faktor beda pekerjaan dan faktor beda prinsip. Karyawan suku Jawa memilih tidak menerima kritikan karena berbeda pekerjaan dan beda prinsip untuk menghindari salah ucapan dan perbuatan.

Berdasarkan hasil temuan penelitian OCB yang salah satunya ditunjukkan oleh perilaku *courtesy* pada karyawan suku Jawa ketika menerima dan tidak menerima kritikan dari orang lain dilihat dari faktor kepribadian pemberi kritik dan cara penyampaian seseorang. Konsep *courtesy* menurut Organ (1996: 251) merupakan perilaku bebas yang menjadi bagian dari tujuan individu dalam mencegah permasalahan hubungan kerja yang terjadi dengan orang lain. Secara umum perilaku ini merupakan kecenderungan untuk menghindari masalah yang mungkin terjadi dengan rekan kerja.

Perilaku ini bertujuan untuk mencegah terjadinya suatu permasalahan dalam suatu organisasi, misalnya berbuat baik dan hormat dengan orang lain, membantu memberikan saran untuk meredakan masalah rekan kerja. Pengukuran *courtesy* yang dikembangkan oleh Podsakoff (1990), Schwab (1980) dan Churchill (1979) antara lain 1) membuat langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan pegawai yang lain; 2) sadar bahwa perilakunya mempengaruhi pekerjaan orang lain; 3) tidak menyalahgunakan hak orang lain; 4)

menghindari membuat masalah dengan rekan kerja; 5) mempertimbangkan pengaruh perilakunya terhadap rekan kerja.

Hal ini tampak jelas perbedaannya, karyawan suku Jawa dengan cara kritikan dari orang lain. Faktor menerima kritikan dengan cara adanya kritikan yang membangun, disampaikan dengan baik, faktor kepribadian pemberi kritik, dan faktor hubungan sosial yang baik dengan pengkritik. Sama halnya dengan menerima kritikan, faktor tidak menerima kritikan menurut karyawan bersuku Jawa karena kritikan yang tidak benar, berbeda pekerjaan, dan berbeda prinsip.

Selanjutnya, hasil penelitian OCB yang salah satunya ditunjukkan oleh kesediaan kerja lembur menyebutkan bahwa sebagian besar karyawan bersedia kerja lembur karena materi. Faktor lain karena kewajiban, pekerjaan belum selesai, loyalitas, dan mengisi waktu luang, sedangkan faktor tidak bersedia kerja lembur menurut karyawan bersuku Jawa di Pulau Jawa adalah karena keterbatasan fisik, tidak ada pekerjaan, tidak adanya uang lembur, dan karena keluarga.

Konsep *conscientiousness* menurut Organ (1996: 251) merupakan perilaku bebas yang dilakukan sebagian karyawan yang melebihi standar minimum yang disyaratkan Pengukuran *conscientiousness* yang dikembangkan oleh Podsakoff (1990), Schwab (1980) dan Churchill (1979) antara lain 1) kehadiran di tempat kerja melebihi standar; 2) tidak mengambil tambahan istirahat; 3) menaati aturan tetap perusahaan saat tidak ada orang yang mengawasi; 4) pegawai yang memiliki kesadaran tinggi; 5) jujur menyampaikan hari kerja. Hal ini terlihat dari hasil temuan penelitian kesediaan kerja lembur pada karyawan suku Jawa tercermin pada dimensi *conscientiousness* yang sebagian besar bersedia meluangkan waktunya untuk kerja lembur karena materi.

Berbeda dengan hasil penelitian Podsakoff, MacKenzie, dan Hui (1993 dalam Baron, 2001: 251) mengindikasikan bahwa pegawai tidak selalu melakukan *organizational citizenship behavior* tanpa berharap mendapatkan imbalan tetapi sebaliknya. Berbagai bukti

menunjukkan bahwa untuk membuat keputusan tentang promosi dan kenaikan gaji, para manajer sering kali menggunakan penilaian mereka terhadap tingkat kesediaan para bawahannya untuk melakukan *organizational citizenship behavior*. Serta penelitian lain yang dilakukan oleh Hui, Lam dan Law (2000 dalam Baron, 2001: 251) menyatakan bahwa para pegawai sangat menyadari kenyataannya dan seringkali melakukan *organizational citizenship behavior* untuk mencapai tujuan pribadinya, seperti promosi.

Karyawan kebudayaan Barat memberikan penilaian terhadap tingkat kesediaan melakukan OCB dengan cara melakukan promosi dan kenaikan gaji, lain halnya dengan hasil temuan penelitian karyawan suku Jawa kesediaan melakukan OCB ditunjukkan dengan cara adanya kerja lembur karena materi untuk mencukupi kebutuhannya.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan:

1. Sikap ketika melihat rekan kerja mengalami kesulitan dalam pekerjaannya menurut karyawan suku Jawa adalah membantu, menolong dan kerjasama.
2. Faktor yang mendorong untuk menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan menurut karyawan suku Jawa antara lain memiliki rasa empati dan keinginan untuk menolong, agar pekerjaan cepat selesai, membina keharmonisan hubungan dengan orang lain, menolong karena faktor kepribadian orang yang ditolong, berbagi ilmu dan pengalaman, dan menolong karena ibadah.
3. Faktor yang mendorong tidak untuk menolong rekan kerja yang mengalami kesulitan menurut karyawan suku Jawa antara lain faktor kepribadian orang yang akan ditolong, tidak menguasai pekerjaan, tidak menolong karena ada kesibukan, tidak menolong karena beda job description, karena tidak ada keinginan untuk menolong,

dan adanya hubungan sosial yang kurang baik.

4. Faktor yang mendorong menerima kritikan dari orang lain menurut karyawan suku Jawa antara lain karena kritik yang membangun, disampaikan dengan baik, kepribadian pemberi kritik, membina hubungan baik dengan pengkritik.
5. Faktor yang mendorong tidak menerima kritikan dari orang lain menurut karyawan suku Jawa antara lain karena beda pekerjaan, kritikan tidak benar, cara penyampaian, faktor kepribadian, beda prinsip.
6. Faktor kesediaan kerja lembur menurut karyawan suku Jawa antara lain karena materi, kewajiban, pekerjaan belum selesai, loyalitas, mengisi waktu luang.
7. Faktor ketidaksediaan kerja lembur menurut karyawan suku Jawa antara lain karena keterbatasan fisik, tidak ada pekerjaan, tidak ada uang lembur, dan karena keluarga.

Berdasarkan hasil penelitian dan merujuk pada urgensi penelitian, maka dapat diuraikan beberapa implikasi untuk pihak yang terkait sebagai berikut:

Peneliti selanjutnya untuk lebih memahami metode penelitian *indigenous* agar sebelum melakukan penelitian peneliti memiliki gambaran, dan melakukan penelitian dengan metode *indigenous* melibatkan variabel-variabel lain khususnya konsentrasi psikologi industri dan organisasi guna memperkaya gambaran suatu konsep teori budaya setempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Asril, N M dan Yuniarti, K W. 2012. Experiencing and managing type 1 diabetes mellitus for adolescents in Indonesia: An integrated phenomenology and indigenous psychological analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/2: 81-95.
- Baron, Robert A., Byrne, Donn. 2005. *Psikologi Sosial Jilid 2 Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga

- Endraswara, Suwardi. 2003. Budi Pekerti dalam Budaya Jawa. Yogyakarta: PT.Hanindita Graha Widya
- Dyne, Linn V., Graham, Jill W., dan Dienesch, Richard M. 1994. Organizational Citizenship Behavior: Construct Redefinition, Measurement, and Validation. *Academy of Management Journal*. 37/ 4: 764-802
- Hakim, M A, dkk. 2012. The basis of children's trust towards their parents in Java, *ngemong*: Indigenous psychological analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/2: 3-16.
- Herusatoto, Budiono. 2003. *Simbolisme dalam Budaya Jawa*. Yogyakarta: Hanindita Graha Widia
- Kasemsap, Kijpokin. 2012. Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior of Passenger Car Plant Employees in Thailand. *Journal of Social Sciences, Humanities, and Arts*. 12/2: 129-159
- Koentjaraningrat. 2007. *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan
- Lee, U H, dkk. 2013. Determinants of Organizational Citizenship Behavior and Its Outcomes. *Global Business and Management Research: An International Journal*, 5/1
- Mishra, S K, dkk. 2010. Traditional Attitudinal Variables matters for Organizational Citizenship Behaviour among Middle Level Managers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*. 36/2: 255-261
- Moleong, L.J. 2007. *Metode Kualitatif Penelitian*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Morissan, M.A. 2012. *Metode Penelitian Survey*. Jakarta : Kencana
- Newstrom, Jhon W. 2007. *Organizational Behavior; Human at Work, Twelfth Edition*. Mc Graw Hill
- Organ, Dennis W, Podsakoff, Philip M., dan MacKenzie, Scott B. 2006. *Organizational Citizenship Behavior Its Nature, Antecedents, and Consequences*. London, New Delhi: SAGE Publications
- Primasari, ArdidanYuniarti, K W. 2012. What make teenagers happy? An exploratory study using indigenous psychology approach. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/2: 53-61.
- Putri, A K, dkk. 2012. Sadness as perceived by Indonesian male and female adolescents. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 1/1: 27-36.
- Rarasati, Niken, dkk. 2012. Javanese adolescents' future orientation: An indigenous psychological analysis. *International Journal of Research Studies in Psychology*.
- Salim, Agus. 2006. *Stratifikasi Etnik: Kajian Mikro Sosiologi Interaksi Etnis Jawa dan Cina*. Yogyakarta: Tiara Wacana
- Suseno, Franz Magnis. 1993. *Etika Jawa*. Jakarta: PT. Gramedia
- Unaradjan, Dolet. 2000. *Pengantar Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : PT. Grasindo
- Yuniarti, K W, dkk. 2012. Illness perception, stress, religiosity, depression, social support, and self management of diabetes in Indonesia. *International Journal of Research Studies in Psychology*, 2/1: 25-41.
- Woo, Boyun. 2009. Cultural effects on Work Attitudes & Behavior: The case of American and Korean fitness employees. *Desertation The Ohio State University*.
- Xu, Xian. 2004. OCB through cultural lenses : Exploring the relations among personality, OCB and cultural values. *Graduate School Theses and Dissertations*.