

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KELAS II BATAM**

**Amelia Reysa Situmeang<sup>1</sup>, Yuditia Prameswari<sup>2</sup>**

email korespondensi: 102220004@univbatam.ac.id<sup>1</sup>, yuditia.p@univbatam.com<sup>2</sup>  
Psikologi, Universitas Batam

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam. Subjek penelitian ini Pegawai LPKA Kelas II Batam, yang berjumlah 59 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *total sampling*. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Scale* menurut Podsakoff et al, 2006. Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan Teknik Statistik Sederhana. Hasil dari penelitian menunjukkan dari 59 responden, menunjukkan terdapat 47 responden (79,7%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori sangat tinggi, 10 responden (16,9%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori tinggi, 2 responden (3,4%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori sedang, dan 0 responden (0%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori rendah dan sangat rendah.

**Kata kunci:** *Organizational Citizenship Behavior*, LPKA

**Abstract:** *This research aims to determine Organizational Citizenship Behavior (OCB) at the Batam Class II Special Development Institute for Children. The research subjects were LPKA Class II Batam employees, totaling 59 respondents. The sampling technique in this research was using the total sampling method. The method used in this research is a quantitative method. The measurements used in this research used the Organizational Citizenship Behavior Scale according to Podsakoff et al, 2006. Data analysis was carried out quantitatively using Simple Statistical Techniques. The results of the research showed that from 59 respondents, 50 respondents (84.7%) had a very high level of Organizational Citizenship Behavior, 9 respondents (15.3%) had a high level of Organizational Citizenship Behavior, and 0 respondents (0%) has a level of Organizational Citizenship Behavior in the medium, low and very low categories.*

**Keywords:** *Organizational Citizenship Behavior, special children's development institution*

## PENDAHULUAN

Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) adalah tempat atau wadah untuk membina anak didik yang ada di Indonesia. Lembaga ini sebagai Unit Pelaksanaan Teknis yang merupakan bagian dari Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Salah satu fungsi LPKA yaitu untuk membina individu-individu melalui sistem pemasyarakatan dengan tujuan guna melaksanakan pemidanaan secara integratif yakni pembinaan dan pengembalian fungsi dan peranan mereka ditengah-tengah masyarakat nantinya (Pratiwi, 2023).

Di kota Batam sendiri LPKA merupakan tempat untuk membina anak-anak yang bermasalah dengan hukum. Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan LPKA Kelas II Batam memiliki program-program untuk memfasilitasi anak-anak tersebut seperti, program pendidikan, program keagamaan, pengembangan diri, olahraga dan konseling. LPKA Kelas II Batam menganut nilai-nilai yang sesuai dengan Kementerian Hukum dan HAM yang menjunjung tinggi tata nilai "P-A-

S-T-I" yaitu: Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif ([lppbatam.kemenkumham.go.id](http://lppbatam.kemenkumham.go.id)).

Individu-individu yang berada di LPKA disebut sebagai warga binaan. Warga binaan adalah istilah yang digunakan untuk orang-orang yang berkonflik dengan hukum. Dalam penelitian ini, warga binaan merujuk kepada anak-anak yang berada di bawah perlindungan atau perhatian lembaga pembinaan, yang biasa disebut anak didik pemasyarakatan (ANDIKPAS). ANDIKPAS sendiri menurut pasal 1 angka 7 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2022 merupakan anak yang telah berumur 14 (empat belas) tahun, tetapi belum berumur 18 (delapan belas) tahun yang melanggar hukum. Tujuan dari menempatkan mereka di lembaga pembinaan adalah untuk memberikan pendidikan, rehabilitasi, dan reintegrasi ke dalam masyarakat agar mereka dapat menjadi anggota masyarakat yang produktif dan bertanggung jawab di masa depan.

Adapun kasus hukum yang mereka

hadapi seperti pencurian sepeda motor, pelecehan seksual, melakukan kekerasan dan lain sebagainya yang menyebabkan mereka berkonflik dengan hukum dan harus melakukan pembinaan di lembaga pemasyarakatan.

Menurut surat keputusan menteri kehakiman RI Nomor: M.01.PR.07.03 Tahun 1985 tentang organisasi dan tata kerja Lembaga Pemasyarakatan bahwa Lembaga Pemasyarakatan mempunyai tugas pokok “Melaksanakan pembinaan pemasyarakatan Narapidana/Anak didik”. Selain itu Lembaga Pemasyarakatan mempunyai fungsi yaitu: melaksanakan pembinaan narapidana/anak didik, memberikan bimbingan kerja, mempersiapkan sarana dan mengelola hasil kerja, melakukan bimbingan sosial kerohanian narapidana/anak didik, melakukan pemeliharaan keamanan dan ketertiban di Lapas, dan melakukan urusan tata usaha dan rumah tangga.

Dalam melaksanakan tugas pembinaan di LPKA berdasarkan sistem pemasyarakatan yang berasumsi bahwa ANDIKPAS bukan

saja objek melainkan juga sebagai subjek yang tidak berbeda dengan manusia lainnya yang sewaktu-waktu dapat berbuat kesalahan dan kekhilafan yang dapat dikenakan pidana, sehingga mereka perlu dibimbing agar menyadari kesalahannya dan dibina menjadi warga masyarakat yang baik, taat kepada hukum, menjunjung tinggi nilai-nilai moral, sosial dan keagamaan sesuai dengan prinsip pemasyarakatan.

Situasi inilah yang terjadi di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam mereka dihadapkan dengan banyak tugas dan tanggung jawab yang harus mereka penuhi. Mereka harus selalu siap untuk menangani segala hal yang muncul, bahkan jika itu berarti melampaui batas tugas resmi mereka. Situasi ini mencakup pengawasan terus-menerus terhadap aktivitas warga binaan baik di dalam maupun di luar lapas, serta memberikan bantuan ketika ada warga binaan yang sakit dengan mengantarkannya ke rumah sakit.

Tantangan yang dihadapi Pegawai LPKA adalah tidak saja mereka harus bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang

harus mengabdikan kepada negara, namun juga harus berperan sebagai figur pengganti orangtua bagi ANDIKPAS. Mereka harus menunjukkan ketegasan dalam mendidik, sambil tetap memberikan perhatian dan dukungan yang diperlukan. Untuk menjalankan tugas dengan baik, pegawai LPKA harus bersedia untuk melakukan pekerjaan mereka dengan sukarela tanpa mengharapkan imbalan apapun karena itu adalah bentuk rasa cinta dan dedikasinya terhadap pekerjaannya serta bentuk rasa bangga juga terhadap pekerjaan yang mereka lakukan sebagai pegawai LPKA.

Seseorang akan rela berkorban, dan berusaha sekuat tenaga untuk mempertahankan sepenuh hati terhadap keberlangsungan dan kemajuan organisasi, serta menghasilkan perilaku positif yang sangat berguna untuk kemajuan organisasi. Hal ini juga dapat memunculkan peran psikososial dan kepedulian terhadap apapun yang berhubungan dengan organisasi, baik diminta atau tidak diminta, wajib atau sukarela tanpa pamrih bahkan tanpa imbalan apapun

(Seyedpour et al., 2020).

Seseorang mempunyai kemampuan untuk menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya, dengan norma-norma yang berlaku di lingkungannya. Demikian pula seseorang yang menjadi bagian atau anggota suatu organisasi akan mempunyai kemampuan beradaptasi dengan organisasinya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* cenderung melihat individu sebagai makhluk sosial, bukan sebagai makhluk individu yang egois. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu biasanya orang akan mengharapkan imbalan atas apa yang telah ia lakukan.

(Robbins et al., 2015), mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan pilihan perilaku yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Dengan kata lain *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku seorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya melainkan didasari oleh kesukarelaan. Robbins dan Stephen (2016), menambahkan bahwa

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kebijakan perilaku yang dimiliki karyawan untuk berkontribusi dalam aspek fisik dan sosial di tempat kerja.

Di sisi lain (Budihardjo, 2011), menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tindakan sukarela dari individu, seperti pegawai lapas, yang tidak terkait langsung dengan tugas-tugas mereka yang terdefinisi dengan jelas, tetapi membantu meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang pegawai bukan karena merupakan bagian dari tugas mereka, tetapi karena mereka melakukannya dengan sukarela. Lebih lanjut (Griffin & Moorhead, 2014), berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah seseorang/anggota dalam suatu organisasi yang memberikan kontribusi positif terhadap keseluruhan organisasi atau perusahaan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela di tempat kerja yang dilakukan secara bebas oleh

pegawai yang berada diluar dari persyaratan pekerjaan dan organisasi sehingga tidak ada sistem penghargaan organisasi yang apabila diterapkan oleh pegawai akan meningkatkan fungsi organisasi. Kewajiban pegawai di tempat kerja adalah melaksanakan pekerjaan yang ditentukan dalam uraian tugas dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak ada dalam uraian tugas pegawai tetapi dia melakukan perilaku tersebut karena merasa terpanggil sebagai anggota organisasi (Wirawan, 2013 dalam (Hermanto, n.d.)). Saat ini, kinerja dari suatu organisasi sedang menjadi fokus perhatian, mengingat kesuksesan sebuah organisasi diukur berdasarkan sejauh mana kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut. Demikian juga dengan Lembaga Pembinaan mereka harus berusaha mencapai kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah dan hasil wawancara serta observasi pada penjelasan di atas, maka penulis ingin melihat bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* yang ada di LPKA Lembaga

Pembinaan Khusus Anak Kelas II Batam.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling*. Kriteria responden adalah seluruh pegawai LPKA Kelas II Batam sebanyak 59 responden. Dalam studi ini, digunakan alat ukur kuesioner *Organizational Citizenship Behavior Scale* menurut yang disusun oleh (Podsakoff et al,2006)

Alat ukur *Organizational Citizenship Behavior* ini terdiri dari 5 indikator, yaitu *Altruism, Courtesy, Civic Virtue, Sportmansip dan Concientiousness*. Alat ukur ini berbentuk skala likert dengan range nilai 1 – 5 dengan pilihan jawaban dari sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu – ragu, setuju, sangat setuju. Uji validitas menunjukkan bahwa 11 aitem memiliki internal konsistensi yang tinggi dengan skor total besaran reliabilitas *alpha cronbach*, yaitu sebesar  $\alpha = 0,614$ .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Responden pada penelitian ini sebanyak

59 responden, menunjukkan 47 responden (79,7%) memiliki tingkat OCB kategori sangat tinggi, 10 responden (16,9%) memiliki tingkat OCB kategori tinggi, 2 responden (3,4%) memiliki tingkat OCB kategori sedang, dan 0 responden (0%) memiliki tingkat OCB kategori rendah dan sangat rendah. Dengan demikian, diketahui bahwa mayoritas responden pada penelitian ini memiliki OCB dengan kategori sangat tinggi.

Berdasarkan jenis kelamin yang terdiri dari 41 laki – laki dan 18 perempuan. Gambaran tingkatan kepuasan didapatkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat OCB pada kategori sangat tinggi. Ini menunjukkan baik laki – laki maupun perempuan memiliki kecenderungan Tingkat OCB yang sama.

Gambaran OCB berdasarkan usia pada penelitian ini menunjukkan mayoritas responden bahwa berdasarkan usia 18 – 24 tahun dari 8 responden, Tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 7 responden (88%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada

kategori “Sangat Rendah, Rendah & Sedang” yaitu berjumlah 0 responden (0%). Untuk usia 25 – 30 tahun dari 25 responden, tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 18 responden (72%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah & Rendah” yaitu berjumlah 0 responden. Untuk usia dari 31 – 55 tahun dari 15 responden, tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 15 responden (100%). Untuk usia > 35 tahun dari 11 responden, tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 7 responden (64%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah & Rendah” yaitu berjumlah 0 responden. Dapat diketahui bahwa dari 59 responden pada penelitian ini mayoritas berusia 25 - 30 tahun yaitu sebanyak 25 responden.

Untuk gambaran OCB lama masa kerja selama 1 – 5 tahun dari 13 responden, tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 12 responden

(92%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah, Rendah & Sedang” yaitu berjumlah 0 responden (0%). Untuk lama masa kerja selama 6 – 10 tahun dari 34 responden, tingkat OCB paling banyak berdasarkan lama masa kerja terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 27 responden (79%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah & Rendah” yaitu berjumlah 0 responden (0%). Untuk lama masa kerja selama 11 – 15 tahun dari 5 responden, tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 4 responden (80%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah, Rendah & Tinggi” tinggi yaitu berjumlah 0 responden (0%). Untuk lama masa kerja selama > 15 tahun dari 7 responden, tingkat OCB paling banyak berdasarkan lama masa kerja terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 4 responden (57%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah, Rendah & Sedang” yaitu berjumlah 0

responden (0%). Dapat diketahui bahwa dari 59 responden pada penelitian ini mayoritas lama masa kerja responden adalah 6 – 10 tahun sebanyak 34 responden.

Kemudian gambaran OCB berdasarkan Pendidikan terakhir pegawai terdapat bahwa pada individu yang Pendidikan terakhir SMA dari 35 responden, tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 28 responden (80%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah & Rendah” yaitu berjumlah 0 responden (0%). Untuk Pendidikan terakhir S1 dari 23 responden, tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 19 responden (83%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah & Rendah” yaitu berjumlah 0 responden (0%). Untuk Pendidikan terakhir S2 dari 1 responden, tingkat OCB paling banyak terletak pada kategori “Rendah” yaitu berjumlah 1 responden (100%). Kemudian tingkat OCB paling sedikit terletak pada kategori “Sangat Rendah, Sedang, Tinggi &

Sangat Tinggi” yaitu berjumlah 0 responden (0%). Dapat diketahui bahwa dari 59 responden pada penelitian ini mayoritas jumlah Pendidikan terakhir adalah SMA/SMK/STM sederajat sebanyak 35 responden.

Pada tabel 1, Pada penelitian ini variabel *Organizational Citizenship Behavior* dengan indikator pertama yaitu *Altruism*, mempunyai pengaruh sebesar 18,2% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Pada indikator kedua yaitu *Courtesy*, mempunyai pengaruh sebesar 27,2% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Pada indikator ketiga yaitu *Civic Virtue*, mempunyai pengaruh sebesar 18,2% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Pada indikator keempat yaitu *Sportmansip*, mempunyai pengaruh sebesar 18,2% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior* dan pada indikator kelima yaitu *Concientiousness*, mempunyai pengaruh sebesar 18,2% terhadap variabel *Organizational Citizenship Behavior*.



Indikator	Persentase Besar Pengaruh Terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (%)
<i>Altruism</i>	18,2
<i>Courtesy</i>	27,2
<i>Civic Virtue</i>	18,2
<i>Sportmansip</i>	18,2
<i>Concientiousness</i>	18,2
Total	100

**Tabel 1.** Indikator Variabel *Organizational Citizenship behavior*

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori sangat tinggi. Dilihat berdasarkan jenis kelamin Responden dari peneltian kategori ini dominan laki-laki dikarenakan beberapa hal seperti: Tugas pegawai lapas yang berhubungan dengan keamanan dan memiliki kondisi kerja yang menantang dimana membutuhkan kekuatan fisik dan kemampuan mengangani situasi yang berpotensi berbahaya. Lalu, lingkungan kerja yang cenderung berat menyebabkan beberapa lapas memilik preferensi rekrutmen yang secara tidak langsung memilih laki-laki untuk posisi tertentu. Sehingga, tidak dapat

dikatakan bahwa OCB di LPKA KELAS II BATAM cenderung lebih tinggi laki-laki daripada perempuan.

Pada penelitian ini juga jika dilihat berdasarkan usia menyatakan bahwa responden pada penelitian ini memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang paling dominan terletak pada kategori “sangat tinggi” diusia 25-30 tahun. Hal ini dikarenakan rentang usia tersebut dapat dikatakan “usia produktif”. Menurut Geykye & Haybatollahi mengatakan bahwa pekerja muda melakukan *Organizational Citizenship Behavior* karena mereka masih memiliki energi dan semangat yang banyak untuk melakukan berbagai kegiatan dalam berorganisasi. Pekerja tua melakukan *Organizational Citizenship Behavior* karena kegiatan mereka di luar tempat kerja lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja muda yang aktif dalam berbagai organisasi (Ariyani & Zulkarnain, 2017).

Penelitian ini juga menunjukkan dari hasil *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan lama masa kerja menyatakan

bahwa responden pada penelitian ini memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang paling dominan terletak pada kategori “sangat tinggi” dimasa kerja 6-10 tahun. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron terkait dengan masa kerja. Masa kerja dapat dikatakan sebagai bentuk loyalitas karyawan kepada Perusahaan yang manaunginya. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seseorang (RAKHMITA & Yuwono, 2014).

Untuk *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan Pendidikan terakhir pegawai, peneliti menemukan bahwa Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Pavalache-ilie (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa terdapat perbandingan keterlibatan karyawan dalam *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan tingkat pendidikan. Karyawan dengan tingkat pendidikan menengah cenderung lebih terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior* dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi. Dapat disimpulkan

bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin rendah kecenderungan seorang karyawan untuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior*, karena pemegang gelar pendidikan tinggi akan lebih fokus terhadap kinerja tugas, karena mereka memiliki kesempatan yang lebih baik untuk dipromosikan (Dewi & Perdhana, 2016)

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan bahwa aspek pendukung tertinggi *Organizational Citizenship Behavior* adalah *Courtesy* yang berkontribusi sebesar 27,2%. *Courtesy* dapat digunakan merupakan perilaku bersifat sopan dan sesuai aturan sehingga mencegah timbulnya konflik interpersonal. Seorang pegawai memiliki *Courtesy* yang tinggi berarti dia sudah mengamalkan nilai-nilai yang sesuai dengan Kementerian Hukum dan HAM yang menjunjung tinggi tata nilai "P-A-S-T-I" yaitu: Profesional, Akuntabel, Sinergi, Transparan dan Inovatif ([lppbatam.kemenkumham.go.id](http://ppbatam.kemenkumham.go.id)).

Berdasarkan seluruh penjelasan diatas hal ini menunjukkan bahwa pegawai dalam penelitian ini cenderung memiliki

kenginginan yang tinggi untuk membantu mengerjakan tugas diluar tanggung jawab yang diemban sebagai pegawai LPKA. Hal ini sesuai dengan hasil observasi peneliti di lapangan yang menunjukkan bahwa para pegawai cenderung menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan rekan kerjanya, hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Paulina Christina Dude dkk (2023) bahwa pada penelitiannya terhadap tenaga kesehatan di Puskesmas *Organizational Citizenship Behavior* berada pada kategori sangat tinggi dimana masing-masing tenaga Kesehatan menunjukkan sikap inisiatif dalam bekerja antar sesama (Dude et al., 2023).

Seseorang dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi juga memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, selalu datang tepat waktu, juga selalu berpartisipasi dalam diskusi dan memberikan masukan yang berguna untuk organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dengan kategori sedang (3,4%) juga memiliki kesamaan sikap seperti *Organizational Citizenship Behavior* dengan

kategori tinggi, namun tidak selalu berperilaku sukarela untuk membatu sesama rekan kerjanya, tidak selalu aktif dalam diskusi, dan tidak berkontribusi lebih dalam organisasi. Sebaliknya, Subjek dengan *Organizational Citizenship Behavior* kategori rendah dan sangat rendah merupakan pegawai yang sama sekali tidak memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* dalam dirinya.

## KESIMPULAN

Secara keseluruhan berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada kategori sangat tinggi. Hipotesa penelitian ini menunjukkan gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai LPKA Kelas II Batam yang menunjukkan hasil analisis dari 59 responden, terdapat 47 responden (79,7%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori sangat tinggi, 10 responden (16,9%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori tinggi, 2 responden (3,4%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori

sedang, dan 0 responden (0%) memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* kategori rendah dan sangat rendah.

Berdasarkan hasil penelitian ini, aspek pendukung tertinggi pada *marital satisfaction* adalah masalah *Courtesy* yang berkontribusi sebesar 27,2%, kemudian diikuti oleh *Altruism*, *Civic Virtue*, *Sportmanship*, dan *Conscientiousness* yang masing-masing mencakup 18,2%.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, M., & Zulkarnain, D. (2017). Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada guru ditinjau dari faktor demografi. *Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi: JPPP*, 6(2), 73–81.
- Budihardjo, A. (2011). *Organisasi: Menuju pencapaian kinerja optimum*. Prasetiya Mulya.  
[https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=gzp3DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=Budihardjo+\(2011\)&ots=1ett57p1a5&sig=o6T6hDvnJW9w2jeMCM8vOrPR\\_UA](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=gzp3DAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR6&dq=Budihardjo+(2011)&ots=1ett57p1a5&sig=o6T6hDvnJW9w2jeMCM8vOrPR_UA)
- Dewi, R. M., & Perdhana, M. S. (2016). Peran Gender, Usia, dan Tingkat Pendidikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Diponegoro Journal of Management*, 5(2), 345–353.
- Dude, P. C., Fanggidae, R. E., Salean, D. Y., & Timuneno, T. (2023). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TENAGA KESEHATAN DI PUSKESMAS MARITAING KECAMATAN ALOR TIMUR. *GLORY Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 4(3), 637–645.
- Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). Managing people in organization. *South-Western: USA*.
- Hermanto, H. (n.d.). *PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)*.
- Pratiwi, N. (2023). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Di Lembaga Pemasarakatan Kelas II B Tanjungbalai* [PhD Thesis, Universitas Medan Area].

<https://repositori.uma.ac.id/handle/123456>

789/19711

RAKHMITA, D., & Yuwono, S. (2014).

*Organizational Citizenship Onal Behavior (Ocb) Ditinjau Dar Masa Kerja Pada*

*Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon*

[PhD Thesis, Universitas Muhammadiyah

Surakarta].

<https://eprints.ums.ac.id/id/eprint/31928>

Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015).

*OB: The essentials*. Pearson Higher

Education AU.

<https://books.google.com/books?hl=id&lr>

[=&id=BzTiBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=BzTiBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP)

[1&dq=Robbins+dan+Judge,+2015&ots=g](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=BzTiBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Robbins+dan+Judge,+2015&ots=g)

[T3C1w5Z\\_W&sig=bsAX7BCfAENi-](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=BzTiBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Robbins+dan+Judge,+2015&ots=g)

[7i2tcOS9nMvSpw](https://books.google.com/books?hl=id&lr=&id=BzTiBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=Robbins+dan+Judge,+2015&ots=g)

Seyedpour, S. M., Safari, A., & Nasr Isfahani, A.

(2020). Formulating an organizational

pride model for the National Iranian Oil

Company. *Cogent Business &*

*Management*, 7(1), 1794679.

<https://doi.org/10.1080/23311975.2020.17>

94679