

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DALAM KAJIAN FILSAFAT ILMU

Mugi Harsono

Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Sebelas Maret Surakarta

ABSTRACT

The tendency of science cutting loose from its philosophy, causing science loss its vision and philosophical orientation. On that account, effort to bring into contact to return the science with its philosophy root represents actual agenda for academic world. The purpose of this article is discussing the philosophical aspects of Organizational Citizenship Behavior, a relative newly construct in Organizational Behavior. The study is conducted based-on three science philosophy pillars, namely ontology, epistemology and axiology. The result indicates that from aspect ontological, epistemological and also axiological, OCB represent study object having a significance contribution to Organizational Behavior studies.

Keywords: *Philosophy of Science; Organizational Citizenship Behavior; Ontology; Epistemology; Axiology*

PENDAHULUAN

Sejarah filsafat telah mencatat bahwa pada awalnya semua ilmu menginduk pada filsafat. Pada perkembangan berikutnya, semakin tinggi tuntutan fungsional kehidupan, maka perlahan-lahan ilmu melepaskan diri dari ikatan filsafat dan tumbuh menjadi cabang-cabang ilmu yang spesifik, mendalam dan praktis. Sisi negatif dari fenomena tersebut adalah para ilmuwan mulai tidak mengenal sumber pemikiran filsafatnya, sehingga muncullah ilmuwan-ilmuwan yang kehilangan visi dan orientasi filsafatnya. Oleh karena itu, pemikiran kembali untuk mempertemukan ilmu fungsional dengan akar filsafat merupakan agenda yang aktual untuk dilaksanakan ilmuwan pada saat ini.

Siswomihardjo (Thoyibi, 1999) menyatakan ada tiga alasan yang menyebabkan filsafat ilmu menjadi agenda yang aktual, pertama, cabang ilmu yang satu sangat erat hubungannya dengan yang lain. Garis demarkasi antara ilmu-ilmu murni dan ilmu-ilmu terapan menjadi kabur; kedua, dengan semakin kaburnya garis demarkasi tadi, timbulah persoalan-persoalan mengenai sejauh mana nilai-nilai etika dan moral dapat dan boleh intervensi dalam kegiatan ilmiah; dan ketiga, dengan kehadiran teknologi yang mendominasi kehidupan manusia di segala bidang, timbul pertanyaan filsafati, apakah dengan dominasi ilmu pengetahuan itu kehidupan menjadi maju atau sebaliknya.

Wahyudi (2001) mendefinisikan filsafat ilmu adalah penyelidikan filosofis tentang ciri-ciri pengetahuan ilmiah dan cara-cara untuk memperolehnya. Keterkaitannya dengan ilmu filsafat, Siswomihardjo (Thoyibi, 1999) menjelaskan bahwa kalau ilmu filsafat didefinisikan sebagai kegiatan ber-refleksi secara mendasar dan integral, maka filsafat ilmu merupakan penerusan dalam pengembangan filsafat pengetahuan, sebab pengetahuan ilmiah tidak lain adalah "a higher level" dalam perangkat pengetahuan manusia dalam arti umum sebagaimana yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Objek filsafat ilmu adalah pilar-pilar penyangga eksistensi ilmu pengetahuan, yaitu ontologi, epistemologi, dan aksiologi. Siswomihardjo (2001) memberi batasan ketiga pilar tersebut sebagai berikut. Ontologi ilmu meliputi apa hakikat ilmu itu, apa hakikat kebenaran dan kenyataan yang inheren dengan pengetahuan ilmiah yang tidak terlepas dari persepsi filsafat tentang apa dan bagaimana (yang) "ada" itu. Epistemologi ilmu meliputi sumber, sarana dan tatacara menggunakan sarana tersebut untuk mencapai pengetahuan. Aksiologi meliputi nilai-nilai yang bersifat normatif dalam pemberian makna terhadap kebenaran atau kenyataan sebagaimana dijumpai dalam kehidupan kita yang menjelajahi berbagai kawasan, seperti kawasan sosial, kawasan simbolik atau pun fisik material.

Tujuan tulisan ini adalah mengkaji aspek-aspek filosofis, yakni aspek aspek ontologis, epistemologis dan aksiologis dari suatu subjek kajian perilaku organisasional yang relatif baru, namun sedang menjadi perhatian para ilmuwan perilaku untuk diteliti. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)¹ adalah salah satu fenomena perilaku keorganisasian unik yang mulai banyak diperhatikan para peneliti (Robbins, 2000). Dalam tulisan ini, secara berturut-turut akan dibahas mengenai aspek ontologis, epistemologis, aksiologis OCB, kemudian simpulan yang bisa ditarik dari ketiga kajian tersebut.

ASPEK ONTOLOGIS OCB

Aspek ontologis yang dikaji pada tulisan ini meliputi dua hal, yaitu apa hakikat OCB dan alasan apa yang membenarkan OCB menjadi subjek bahasan peneliti perilaku organisasional. Pertanyaan apa hakikat OCB menunjuk pada definisi OCB, sedangkan alasan apa yang membenarkan OCB menjadi subjek bahasan menunjuk pada unsur historis terbentuknya istilah OCB.

Menurut Organ (Murphy, 2002), OCB didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat pilihan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diper-timbangkan dalam sistem penghargaan formal yang pada akhirnya meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi. Dari definisi ini jelas bahwa OCB berbeda dengan konstruk output perilaku lainnya seperti komitmen organisasional yang merupakan persepsi individual terhadap organisasi yang menentukan alasan seberapa tinggi seorang individu ingin tetap bersama organisasi.

¹ Sehubungan dengan belum adanya terjemahan baku dari istilah tersebut, dalam tulisan ini istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tetap dipakai sebagaimana istilah aslinya, walau pun ada penerbit yang menterjemahkan dengan istilah "perilaku kewargan organisasional".

Sebagai sebuah konstruk yang sedang berkembang, peneliti perilaku organisasional dan psikologi organisasional mempunyai kepentingan untuk membedah lebih dalam tentang hakikat OCB dalam bentuk variabel-variabel yang lebih detail. Hasil penelitian Podsakoff et al. (1990); Moorman et al. (1993); dan Moorman (1993) menunjukkan bahwa dari pengujian *measurement model* dengan menggunakan *confirmatory factor analysis* menunjukkan bahwa konstruk OCB secara konsisten membentuk lima faktor, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy*, dan *sportmanship*.

Pemicu utama terbentuknya konstruk OCB ini adalah gagalnya para peneliti psikologi organisasional untuk membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Murphy et al. (2002) mencatat bahwa sekitar 40 tahun yang lalu Brayfield dan Crockett pada tahun 1955 membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak memprediksi produktivitas individual (sebagai ukuran kinerja). Sepuluh tahun berikutnya, Vroom pada tahun 1964 berdasarkan hasil telaah terhadap hasil-hasil penelitian setelah tahun 1955 juga menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Hasil telah terhadap lima jurnal penelitian antara 1963-1964 yang dilakukan Podsakoff dan William pada tahun 1986 juga menghasilkan hal yang sama.

Murphy et al. (2002) menyatakan bahwa jawaban terhadap fenomena tersebut adalah telaah sederhana yang dikemukakan oleh Organ pada tahun 1988 yang menyatakan bahwa para manajer dan peneliti mempunyai pandangan yang berbeda terhadap kinerja. Para manajer memandang bahwa pekerja yang puas adalah pekerja yang bersedia bekerja ekstra, apakah secara spontan maupun diminta, dan umumnya lebih mudah bekerja dalam kesehariannya; sementara para peneliti memusatkan pengukuran kinerja pada tingkat produktivitas. Berdasarkan fenomena tersebut, Organ pada tahun 1977 pertama kali mengenalkan istilah *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai komponen dari kinerja. Dengan demikian bagi individu, ada dua macam kinerja, yaitu *in-role performance*, yakni kinerja berdasarkan tuntutan formal, dan *extra-role performance*, yang disebut juga OCB. Dengan terbentuknya konstruk OCB ini, secara empiris pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja *extra-role* terbukti signifikan (Moorman, 1993; Murphy et al., 2002).

Aldag dan Resche (1997) mencoba menjawab pertanyaan: *can we measure the value employees add to the organization?* Pertanyaan tersebut muncul karena produktivitas, teknologi, prosedur, dan faktor lainnya di luar kendali individual bukan merupakan kategori *value added*. Kedua penulis ini menyebut dua konstruk yang mempunyai nilai tambah, yakni yang menentukan kinerja pada akhirnya, yakni komitmen organisasional dan OCB.

ASPEK EPISTEMOLOGIS OCB

Beberapa bahasan dalam aspek epistemologis, antara lain meliputi sumber terjadinya fenomena OCB, sarana yang digunakan untuk mendeteksi eksistensi OCB, serta tatacara untuk mengukur keberadaan OCB pada karyawan. Bahasan mengenai sumber fenomena OCB akan mengarah pada beberapa “*antecedent*”

yang menyebabkan timbulnya OCB, selain kepuasan kerja yang telah dibahas di muka. Bahasan mengenai sarana yang digunakan akan mengarah pada beberapa indikator yang dipakai untuk mendeteksi tingkat OCB, sedangkan tatacara untuk mengukur akan mengarah pada instrumen yang dipakai untuk pengukuran.

Keadilan organisasional (*organizational justice*) adalah konstruk yang paling sering dipakai peneliti untuk memprediksi OCB. Hasil penelitian dari Lee (1995); Niehoff & Moorman (1993); Moorman et al. (1993); Zellars et al. (2002); serta Tepper & Taylor (2003) menunjukkan bahwa keadilan distributif berpengaruh positif terhadap OCB. Di sisi lain, hasil penelitian Moorman (1991) menunjukkan bahwa keadilan interaktif juga berpengaruh positif terhadap OCB.

Komitmen organisasional merupakan konstruk berikutnya yang sering dipakai sebagai prediktor OCB. Selain yang telah disebut di muka, hasil penelitian MacKenzie et al. (1998) dan Coyle-Shapiro & Kesler (2000) membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap OCB. Di antara ketiga dimensi komitmen (kontinuan, afektif, dan normatif), komitmen afektif menyumbangkan pengaruh yang dominan terhadap OCB. Selain kedua konstruk tersebut, Konovsky & Pugh (1994); Van-Dyne et al., (2000); serta Podsakoff et al., (1991) juga membuktikan bahwa kepercayaan terhadap atasan (*trust in supervisor*) juga berpengaruh positif terhadap OCB.

Indikator-indikator atau sarana yang dipakai untuk mendeteksi keberadaan OCB dalam organisasi dikembangkan oleh Podsakoff dan MacKenzie pada tahun 1989 (Moorman, 1993) di antaranya adalah: (1) tidak pernah menggunakan waktu makan siang terlalu lama; (2) tingkat kedatangan kerja di atas normal; (3) tidak menyalahgunakan hak orang lain; (4) mencegah terjadinya masalah dengan rekan sekerja; (5) membantu rekan sekerja yang kelebihan beban kerja; (6) membantu pekerjaan rekan sekerja yang berhalangan; (7) tidak mengkhianitaskan situasi terhadap kesalahannya dan sebagainya.

Adapun tata cara untuk mengukur keberadaan OCB digunakan instrumen yang merefleksikan berbagai indikator di atas dengan memakai skala pengukuran tertentu. Skala yang paling sering dipakai adalah skala Likert dengan kombinasi antara yang *favourable* dan *unfavourable*. Kajian mengenai tata cara dalam epistemologi akan berhimpitan dengan kajian aksiologis, sehingga mengenai bagaimana memperlakukan instrumen lebih banyak dibahas dalam kajian aksiologis.

ASPEK AKSIOLOGIS OCB

Aspek aksiologis yang dikaji dalam tulisan ini meliputi: (1) bagaimana cara untuk mendapatkan informasi yang lebih mendekati kenyataan tentang fenomena OCB?; (2) aktivitas apa yang harus dilakukan peneliti untuk menjamin bahwa instrumen yang dipakai layak dipercaya?

Untuk menjawab pertanyaan pertama tentang bagaimana cara mendapatkan informasi, ada beberapa alternatif. Pertama, atasan langsung yang menilai indikator-indikator OCB bawahannya. Cara ini ditempuh berdasarkan beberapa pertimbangan, (1) dalam konteks masyarakat kita, mereka belum siap

untuk bisa menilai diri sendiri secara objektif; (2) sesuai dengan kaidah penilaian tradisional, di mana yang berhak menilai kinerja bawahan adalah atasan langsung; (3) efektif dan efisien. Kedua, penilaian dua sisi, yaitu *supervisor rating* dan *self-reporting*. Cara ini ditempuh bila supervisor diragukan keobjektifannya dalam menilai. Ketiga, dengan metode 360 derajat, di mana atasan, bawahan diri sendiri serta rekan kerja dilibatkan dalam penilaian. Cara kedua dan ketiga menghasilkan informasi yang lebih akurat, namun proses pelaksanaannya lebih rumit.

Untuk memastikan bahwa instrumen yang dipakai layak dipercaya, peneliti menguji validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Validitas menunjuk pada seberapa tepat alat ukur tersebut mengukur apa yang hendak diukur, sedangkan reliabilitas menunjuk seberapa handal atau konsisten suatu hasil pengukuran jika dilakukan pada tempat, objek, dan waktu yang berbeda.

Seiring dengan perkembangan metode kuantitatif dalam ilmu sosial, telah tersedia rumus-rumus dan software komputer yang mampu melaksanakan uji validitas dan reliabilitas, sehingga *human factor errors* bisa diminimalisir dengan fasilitas ini. Teknik *exploratory* dan *confirmatory factor analysis* merupakan teknik yang paling sering dipakai pada jurnal-jurnal penelitian skala internasional. Untuk menguji instrumen yang baru dipakai, atau pola konstruksya belum terbentuk secara permanen, digunakan *exploratory factor analysis*, sedangkan untuk menguji apakah pola konstruk instrumen yang sudah mantap seperti yang diharapkan, dipakai *confirmatory factor analysis* (Hair et al., 1998; Sharma, 1996).

Faktor penunjang yang dipertimbangkan dalam aspek aksiologis adalah faktor etika. Faktor ini penting, karena informasi yang dikumpulkan bersifat privasi, dan mempunyai kemungkinan membahayakan sumber informasi jika tidak dikelola secara tepat. Dengan demikian anonimitas dan kerahasiaan identitas pemberi informasi serta (dimungkinkan juga) institusi yang dilibatkan wajib ditaati oleh dunia ilmiah.

SIMPULAN DAN PENUTUP

Mempertemukan kembali ilmu fungsional dengan akar filsafatnya merupakan agenda aktual dalam menyikapi berbagai masalah yang timbul akibat ilmu kehilangan identitas hakikinya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai fenomena perilaku organisasional yang relatif baru, untuk menduduki derajat konstruk yang layak dipertimbangkan dalam penelitian dan pengambilan keputusan, perlu dikaji kembali akar filsafat ilmunya, yakni dari aspek ontologis, epistemologis dan aksiologisnya.

Dari dua aspek kajian ontologis, terlihat bahwa sebagai istilah baru, OCB mempunyai **daya beda** yang jelas dengan konstruk-konstruk *output* organisasional lainnya, seperti dengan komitmen organisasional. Di sisi lain, dari perlakuan metodologis yang lebih mendalam, konstruk OCB memunculkan lima unsur dimensi, yakni *altruism*, *conscientiousness*, *civic virtue*, *courtesy*, dan *sportmanship* yang konsisten. Fakta ini menyimpulkan bahwa secara hakekat, keberadaan konstruk OCB memiliki kekuatan yang wajar untuk diperlakukan

sebagaimana konstruk-konstruk *output* organisasional lainnya, seperti komitmen organisasional, kinerja, keinginan untuk pindah, dan sebagainya.

Sementara dari sisi historis, kemunculan OCB merupakan jawaban dari rantai konseptual yang terputus antara kepuasan kerja dengan kinerja. Kehadiran OCB merupakan salah satu bentuk kompromi perbedaan pandangan antara praktisi dan akademisi manajemen yang sudah terjadi sejak pertengahan 1960-an. Dengan demikian, dari aspek pembenaran alasan hadirnya suatu konstruk baru, OCB mempunyai alasan yang sangat krusial.

Dalam kajian epistemologis, sumber terjadinya fenomena OCB berdasarkan telaah empiris terdiri dari kepuasan kerja, keadilan organisasional, komitmen organisasional, dan kepercayaan terhadap atasan. Dengan demikian terbukti bahwa sumber terjadinya fenomena OCB merupakan konstruk-konstruk utama yang dalam kajian perilaku organisasional dikategorisasikan sebagai variabel hasil atau dependen. Untuk mendeteksi keberadaan OCB dalam suatu organisasi, diperlukan suatu indikator-indikator yang bila dikaitkan dengan konstruk perilaku organisasional yang lebih baru (kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual) merupakan dua hal yang berpautan. Berdasarkan bukti-bukti hasil kajian tersebut, secara epistemologis, OCB merupakan konstruk yang bermakna.

Hasil kajian aspek aksiologis, strategi mendapatkan informasi yang akurat merupakan permasalahan mendasar, mengingat cara konvensional *self-administered* yang selama ini diterapkan di dunia barat kurang sesuai dengan *setting* budaya Indonesia, yang belum mampu secara jujur menilai kelebihan dan kekurangan diri sendiri. Di sisi lainnya, kelayakan instrumen OCB merupakan agenda yang turut menentukan kualitas pengumpulan data dan interpretasi, sehingga uji validitas dan reliabilitas tetap diperlukan agar kebermaknaan OCB dalam perilaku organisasional tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldag, R., & Reschke, W., 1997. *Employee Value Added: Measuring Discretionary Effort and Its Value to the Organization*. New York: Center for Organizational Effectiveness.
- Coyle-Shapiro, J., & Kessler, I., 2002. Consequences of the Psychological Contract for the Employment Relationship: A Large Scale Survey, *Journal of Management Studies*, 37, 7:903-930.
- Hair, Jr., Joseph F., Anderson, Rolph E., Tatham, Ronald L., & Black, William. C. 1998. *Multivariate Data Analysis*. Prentice-Hall International Inc.: Singapore.
- Konovsky, M.A., & Pugh, S.D., 1994. Citizenship Behavior and Social Change. *Academy of Management Journal*, 37, 656-669
- MacKenzie, S.B., Podsakoff, P.M., & Ahearne, M., 1998. Some Possible Antecedents and Consequences of In-Role and Extra-Role Salesperson Performance, *Journal of Marketing*. 62: 87-98.

- Moorman, R.H., 1991. Relationship Between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors: Do Fairness Perceptions Influence Employ Citizenship? *Journal of Applied Psychology*, 76, 6: 845-855.
- 1993. The Influence of Cognitive and Affective Based Job Satisfaction Measures on the Relationship Between Satisfaction and Organizational Citizenship Behavior, *Human Relations*.46, 6:759-776
- Moorman, R.H., Niehoff, B.P., & Organ, D.W., 1993. Treating Employees Fairly and Organizational Citizenship Behavior: Sorting the Effects of Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Procedural Justice, *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6: 209-225
- Murphy, G., Athanasou, J., & King, N., 2002. Job Satisfaction and Organizational Citizenship Behaviour: A Study of Australian Human-Service Professionals, *Journal of Managerial Psychology*. 17, 4: 287-297
- Niehoff, B.P., & Moorman, R.H., 1993. Justice as a Mediator of The Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36, 3: 527-556.
- Robbins, S.P., 2000. *Organizational Behavior*. Singapore: Prentice Hall Inc.
- Sharma, S. 1996. *Applied Multivariate Techniques*. John Willey & Sons: Singapore
- Siswomihardjo, K.W., 2001. *Ilmu Pengetahuan: Sebuah Sketsa Umum mengenai Kelahiran dan Perkembangannya sebagai Pengantar untuk Memahami Filsafat Ilmu: Kumpulan Materi Kuliah Filsafat Ilmu Tim Dosen Filsafat Ilmu UGM: Yogyakarta: Liberty*.
- Tepper, B.J., & Taylor, E.C., 2003. Relationships among Supervisors' and Subordinates' Procedural Justice Perceptions and Organizational Citizenship Behaviors. *Academy of Management Journal*, 46, 1:97-105.
- Thoyibi, M., (editor) 1999. *Filsafat Ilmu dan Perkembangannya*. Surakarta: Muhammadiyah University Press.
- Van-Dyne, L., Vandellwalle, D., Kostova, T., Latham, M.E., & Cummings, L.L., 2000. Collectivism, Propensity to Trust and Self Esteem as Predictor in a Non-Work Setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 3-23.
- Wahyudi, I., 2001. *Ruang Lingkup dan Kedudukan Filsafat Ilmu: Kumpulan Materi Kuliah Filsafat Ilmu Tim Dosen Filsafat Ilmu UGM: Yogyakarta: Liberty*.
- Zellars, K.L., Tepper, B.J., & Duffy, M.K., 2002. Abusive Supervision and Subordinates' Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Applied Psychology*, 87, 6:1068-1076.

BIODATA PENULIS

Identitas Personal:

Nama : Mugi Harsono
Pekerjaan : Lektor pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas
Sebelas Maret
Alamat : FE UNS, Jl. Ir Sutami 36A Ketingan Solo 57126
e-mail : mugihs@fe.uns.ac.id; mharsono@plasa.com;
mugi_feuns@yahoo.com.

Riwayat Pendidikan

2003 – sekarang	: Mahasiswa S3 Konsentrasi Manajemen
Unibraw	
Desember 2000	: Lulus Program M.Si. Manajemen UGM
Mei 1994	: Lulus Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen
UNS	

Organisasi

Mei 2003 – sekarang : Ketua Penyunting Fokus Manajerial: Jurnal
Manajemen & Kewirausahaan (Jurusan
Manajemen FE UNS)

November 2001 – sekarang : Koordinator Penyunting Pelaksana Jurnal
Bisnis &
Manajemen (MM UNS)

1996 – Agustus 1998 : Pemimpin Usaha Jurnal Perspektif (FE
UNS)

Minat Penelitian: : Perilaku Organisasional, MSDM,
Manajemen
Strategik

