

MOTIF YANG MENDASARI PEGAWAI MENERAPKAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PERUSAHAAN HARMONY MEUBEL

Imanuel Leonardo Pandelaki

Fakultas Manajemen dan Bisnis Universitas Ciputra Surabaya
E-mail: leonardo_emanuel94@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this study is to find out what kinds of motive that underlies the employees to apply OCB. This research is done by using qualitative method. The object that is used in this research is Harmony Furniture Company. The researcher chooses the interviewees of Harmony employees and the expert of OCB from academics at data source. The interviewee choice in this research uses purposive sampling method by choosing the employees who have worked for five years. Primary data that is taken by the writer is based on the interview result with in depth technique and documentation. Secondary data that is taken in book reference data, journal, and internet that can support this research. To evaluate the validity data, the researcher uses triangulation technique. Triangulation technique that is used is source triangulation, that is, Harmony employees from different divisions and positions. The result of this research proves that motive which underlies the employees to apply OCB at Harmony, the most dominant is achievement motive that is shown by satisfaction when fulfilling sales target, responsibility serve to assist new co-worker and have creative mind to support self responsibility to company. Besides, there are some interviewees who represent the employees of Harmony also have affiliation motive which underlies OCB application at Harmony that is shown by having togetherness sense to fulfill responsibility together, the sense of owning the company and good relationship among the employees or between the employee and company.*

Keywords: *organizational citizenship behavior, achievement motives, affiliation motives*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja motif yang mendasari pegawai menerapkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kualitatif. Objek yang digunakan pada penelitian ini adalah perusahaan Harmony Meubel. Peneliti memilih narasumber pegawai Harmony dan expert OCB dari kalangan akademisi sebagai sumber data. Pemilihan narasumber pada penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan memilih pegawai yang bekerja dengan lama kerja lebih dari lima tahun. Data primer yang diambil penulis berdasarkan hasil wawancara dengan teknik mendalam dan dokumentasi. Data sekunder yang diambil adalah data referensi buku, jurnal, dan internet yang dapat mendukung penelitian ini. Untuk menguji keabsahan data peneliti menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi yang digunakan adalah triangulasi sumber yaitu pada pegawai Harmony yang berbeda divisi dan jabatan. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa motif yang mendasari pegawai menerapkan OCB pada Harmony Meubel yang paling dominan adalah motif berprestasi yang ditunjukkan dengan adanya kepuasan hati saat memenuhi target penjualan, rasa tanggung jawab membimbing rekan kerja yang baru dan memiliki pemikiran kreatif untuk mendukung tanggung jawab pribadi kepada perusahaan. Selain itu, beberapa narasumber mewakili pegawai Harmony juga memiliki motif afiliasi yang mendasari penerapan OCB pada Harmony Meubel yang ditunjukkan dengan adanya rasa kekeluargaan untuk memenuhi tanggung jawab bersama, rasa memiliki dan hubungan baik antar pegawai maupun antara pegawai dengan perusahaan.

Kata kunci: *organizational citizenship behavior, motif berprestasi, motif afiliasi.*

PENDAHULUAN

Harmony Meubel adalah perusahaan dagang yang menjual berbagai macam perabot *furniture* khususnya pada produk *spring bed* beserta berbagai macam perlengkapannya. Perusahaan ini memiliki organisasi perusahaan yang didalamnya terbagi atas berbagai macam divisi yang berkaitan satu sama lain seperti divisi Gudang, Toko (yang kemudian dibagi lagi berdasarkan jumlah toko) dan Administrasi. Tiap-tiap divisi dipimpin oleh satu kepala bagian yang mana seluruhnya dipimpin oleh dewan direksi perusahaan. Pada proses berjalannya masing-masing fungsi organisasi, diperlukan adanya kerjasama dari masing-masing kelompok kerja baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menunjang performa bisnis. Salah satu perilaku yang membentuk kerjasama organisasi tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior* yang selanjutnya disingkat dengan sebutan OCB.

Perilaku-perilaku yang mana seorang tenaga kerja melakukan pekerjaan ekstra atau kontribusi ekstra dalam organisasi juga dijelaskan oleh Widyastuti (2015 : 2) sebagai perilaku yang diterapkan dengan tulus, sukarela, senang hati tanpa harus dikendalikan dan dipengaruhi oleh kompensasi dimana perilaku sedemikian rupa menunjang kinerja organisasi merupakan definisi dari *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Lemmon (2015:131) merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah penelitian OCB untuk mengungkap motif yang mendasari perilaku tersebut. Teridentifikasinya motif yang mendasari OCB dalam suatu perusahaan membantu organisasi perusahaan untuk menyusun kebijakan atau mengadakan aktivitas internal yang menunjang produktivitas kerja pada perusahaan tersebut.

LANDASAN TEORI

Organizational Citizenship Behavior

OCB menurut Organ (2006) adalah perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan informal dan yang secara keseluruhan mendorong efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Menurut Robbins (2015) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Motif berprestasi

Menurut McClelland (1996: dalam Darmayanti *et al.*, 2014) motif berprestasi mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. Pengertian motivasi berprestasi didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri.

Motif afiliasi

Menurut McClelland (1996: dalam Darmayanti *et al.*, 2014) motif afiliasi mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara serta memperbaiki hubungan dengan orang lain. Motif afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk memiliki hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Motif kekuasaan

Menurut McClelland (1996: dalam Darmayanti *et al.*, 2014) motif kekuasaan mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol pekerjaan atau tindakan. Motif kekuasaan membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian Kualitatif

Metode kualitatif menurut Bungin (2013 : 29) mengatakan bahwa metode tersebut merupakan metode yang mana apabila seseorang melakukan penelitian dengan sasaran penelitian yang terbatas, namun dengan keterbatasan sasaran penelitian tersebut digali sebanyak mungkin data mengenai sasaran penelitian. Selanjutnya

Bungin mengatakan bahwa walaupun sasaran penelitian terbatas, tetapi kedalaman data tidak terbatas yang mana semakin berkualitas data yang dikumpulkan, maka penelitian akan semakin berkualitas.

Subjek dan objek penelitian

Subjek dari penelitian ini adalah pegawai dan kepala bagian dari tiap divisi yang berjumlah tujuh orang dan seorang *expert* OCB yaitu pihak eksternal dengan latar belakang pendidikan untuk memperkuat secara teori adanya motif pegawai dalam menerapkan OCB. Peneliti akan memilih narasumber dengan standar lama kerja minimal lima tahun sebagai bahan pertimbangan kredibilitas penelitian terkait motif yang mendasari pegawai menerapkan OCB. Objek dari penelitian studi kasus ini adalah perusahaan Harmony Meubel yang telah menerapkan OCB dalam kegiatan organisasi perusahaan.

Metode pengumpulan data

Wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam terstruktur yang dilakukan dengan terlebih dahulu pewawancara mempersiapkan pedoman tertulis tentang apa yang hendak ditanyakan kepada responden. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kualitatif deskriptif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Motif Berprestasi

Hasil wawancara terhadap pegawai Harmony sebagai pelaku OCB dalam Harmony Meubel terlihat bahwa motif dasar menerapkan OCB adalah untuk mengembangkan kemampuan pribadi dalam pekerjaan. Kutipan transkrip wawancara di bawah ini menunjukkan bahwa keinginan untuk mengembangkan kemampuan pribadi terlihat dari rasa puas dalam pemenuhan target penjualan.

"...sebenarnya kalo target itu rasa kepuasan hati mas. Kita jual memenuhi target pertama itu ya saya rasa itu kita puas kita bangga "uh.. kita bisa.. kita mampu" seperti itu tu satu kepuasan hati..."

"Kalo motif ya jual itu dah seneng e.. bisa nulis nota, terus orang beli terus kirim itu dah seneng e.. Kalo dibilang motif ya, ya seneng. Seneng, jual aja."

Selain rasa puas dalam pemenuhan target, hasil wawancara di bawah ini menunjukkan bahwa kemampuan pribadi dapat berkembang melalui membimbing rekan kerja.

"...Nah, untuk membimbing anak-anak yang baru, itu sudah kewajiban kita sebagai orang yang lama. Itu juga untuk meningkatkan pengetahuan kita mas. Jadi, kalau kita ga bisa membimbing orang yang baru, berarti ilmu kita kurang. Iya kita harus bisa membimbing orang yang baru supaya bisa lebih baik lagi dari kita, berarti kita sukses, tetapi kalau kita ga bisa membimbing orang, berarti ilmu kita ga ada sama sekali. Kalau ilmu ga ada sama sekali mau bina orang gimana mas."

"Dengan kita mengajari temen-temen, orang-orang baru, ilmu kita bertambah lagi. Kalau kita diem aja, kita ga pernah mengajari teman-teman kita yang baru, ilmu kita itu cuma itu-itu saja. Tapi kalau kita mengajari mereka, mungkin ada masalah-masalah baru muncul, "oh ini caranya seperti ini, harus menanggapinya seperti ini". Wah itu datang lagi ilmunya mas. Tapi kalau cuma diam saja sendiri, ga bisa membagi ilmunya mati, itu dengan sendirinya..."

Membimbing rekan kerja selain dapat mengembangkan kemampuan pribadi juga dapat mempermudah pekerjaan.

"kalaupun kita punya teman baru ya.. terutama.. e.. ditaruh di gudang di bagian pengiriman yang kita ajari dulu untuk cara menata barang terus cara mengikat barang jangan sampai lecet itu kan soalnya teman baru kita juga partner-partner kita kerja. Kalau driver nya ndak mengajari ya yang sengsara ya driver nya bukan helper nya. Jadi kita wajib untuk mengajari anak baru. Itu memang wajib sampe harus bener-bener bisa"

Menurut hasil wawancara pada *expert* OCB, seorang pegawai memiliki dorongan untuk menerapkan OCB karena ingin rasa tidak puas dengan keadaan yang ada sehingga pegawai tersebut terdorong untuk mendapat perolehan yang baru dengan menerapkan OCB.

"Tapi ada juga dorongan saya sendiri. Biar pun temen-temen saya kayak gitu tapi dorongan saya sendiri untuk istilahnya found achievement tersendiri saya karena tidak puas dengan hal yang itu itu aja makanya saya mau melakukan hal lebih gitu."

Motif berprestasi pegawai dalam menerapkan OCB juga dapat diidentifikasi dari rasa tanggungjawab. Transkrip di bawah ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab dapat diperoleh dari mengutamakan pekerjaan.

“...Secara manusia, pasti ada perasaan keberatan itu tapi karena kita sudah merasa tanggung jawab. Ini masalah tanggung jawab mas, kalo sudah masalah tanggung jawab, hal-hal yang lain itu di belakang karena kalau kita mementingkan pribadi kita, nanti susah, nanti ga bisa jalan karena kita tau bahwa kita disini, hidup kita ya disini mas. Jadi kalau kita ga mementingkan pekerjaan kita ini, otomatis nanti semuanya kacau, yang untuk urusan pribadi nanti aja karena ini masalah pekerjaan kita dan ini mendadak jadi kita saling bertanggung jawab...”

“misalnya kiriman, kita kiriman tiga, kita badek sampe jam 5 gitu ya. Itu lebih dari jam 5 ya itu memang sudah tanggung jawab kita e.. kita harus selesaikan tanggung jawab itu. Harus kita selesaikan soalnya penjualan itu ngga setiap hari ada, jadi yang jual susah kok terus yang ngirim enak-enakan kan jangan sampe seperti itu. Jadi ya sudah kewajiban orang pengiriman walaupun jam kerjanya sudah habis ya kita harus punya loyalitas. Kalau loyalitas kan nanti yang menentukan kan pimpinan sendiri. Kalau kita kerja sesuai tanggung jawab, lah walaupun di jam kita udah habis ya kita tetap lembur, kita selesaikan kewajiban, harus kita selesaikan itu yang punya rasa tanggung jawab”

Hasil wawancara di bawah ini menunjukkan bahwa rasa tanggung jawab juga dapat diterapkan pada keadaan di luar dugaan saat rekan kerja absen karena cuti maupun sakit.

“Sudah tanggung jawab ya mas ya, jadi kerjaan yang di dalam apalagi di Harmony Borobudur, saya bertanggung jawab di Harmony Borobudur. Kalau misalnya ada tinggal 2 orang, ya itu misalnya kerjaan temen saya, ya harus dibereskan. Misalnya hari ini, ya sudah saya bereskan kalau memang cuman dua orang itu saja. Kalau terbengkalai kan nantinya tambah numpuk tambah numpuk tambah banyak. Istilahnya itu, intinya itu ... tanggung jawab itu sendiri saya memang.”

“kalo saya pribadi ya kalo itu kan merupakan tanggung jawab. Nahh apalagi saya sudah lama dan ditunjuk sebagai pimpinan itu juga harus ngasih contoh. Jadi kalo misalkan memang ada temen kita yang berhalangan ya memang sudah sewajarnya, sudah seharusnya kita itu mengambil alih tempat itu, apalagi misalkan temennya nggak masuk itu yang satu kantor dengan kita.. biarpun seharusnya kita masuk siang kok temennya nggak masuk bagaimana pun juga ya harus tetep hadir.. karena memang itu suatu tanggung jawab”

Rasa tanggung jawab juga merupakan salah satu dasar pemenuhan target penjualan seperti yang ditunjukkan pada hasil wawancara di bawah ini.

“Kan kita ada tanggung jawab. Jadi kalau misalnya kita tiap bulan, kita kan liat angka, kalau misalnya angkanya kurang dari target jauh kan, kita juga merasa kurang itu tadi.”

Kreatifitas juga mencerminkan motif berprestasi dalam pegawai menerapkan OCB. Dalam hasil wawancara di bawah ini menunjukkan bahwa kreatifitas diterapkan pegawai untuk mempermudah tanggung jawab pekerjaan utama.

“Ya kita biasanya mempunyai ide-ide baru dalam mempermudah pekerjaan. Misalnya di luar pekerjaan itu jadi kita misale membuat tempat-tempat khusus untuk kaki divan kaki sandaran biar tidak tercecer sedemikian rupa”

“kalau saya pribadi kerjaan di ruang misalnya ruang kantor gudang itu saya lihat kok kayak nota, kayak surat jalan, terus laporan barang keluar masuk, terus buku stok itu berhamburan di meja keliatan ndak rapi sedangkan kita kan punya pikiran yang kreatif untuk “o barang ini bisa dijadikan untuk rak” Kalau rak ini jadi bisa dibuat tataan kayak buku-buku stok tadi itu. Memang ya ruangan gitu kan saya juga merasa memiliki gitu lho mas, jadi tempat saya kerja ya harus rapi. Jangan mentang-mentang kita cuma pegawai terus kita ga mau tau itu juga pelajaran pribadi kita sendiri kan untuk kayak gitu tu”

Motif Afiliasi

Hasil wawancara terhadap pegawai Harmony dapat dilihat bahwa salah satu motif dasar menerapkan OCB adalah untuk mengembangkan hubungan antar pribadi yang akrab sehingga membentuk *teamwork* yang baik. Melalui transkrip di bawah ini menunjukkan bahwa motif afiliasi adalah dengan membina hubungan baik antar sesama rekan kerja.

“sebagai oknum didalam gudang kalau kita ada teman kita yang sakit kita memang diwajibkan. Bukan diwajibkan secara dari pemimpin lho, kita merasa mempunyai satu sama lain jadi kita

bisa handle kalau ada teman kita yang sakit jadi kita bisa menggantikan pekerjaan dia jadi timbal baliknya juga kalau kita sakit teman kita yang gantiin”

“Ya dorongan dari dalam hati pribadi sendiri ya kita mengajari orang baru itu kan supaya nanti kedepannya bisa dalam pekerjaan kita hubungan kita sama orang itu juga baik”

Membina hubungan baik antar sesama menjadi dasar bagi seorang pegawai memenuhi tanggung jawab dalam tempat kerja. Hal itu dapat dilihat pada transkrip di bawah ini.

“Kita kan seperti yang saya katakan tadi di sini kan kita kekeluargaan. Tugas saya sama teman-teman itu sama semua jadi cara closing, untuk bersih-bersih toko, memperindah toko itu memang penting kita lakukan bersama-sama itu tanggung jawab kita bersama. Ya jadi, kalo memang sudah tau pekerjaan kita seperti ini sudah dijelaskan semua kan pekerjaan jadi ringan mas...”

Hasil wawancara di bawah ini menunjukkan bahwa selain membina hubungan antar rekan kerja, motif afiliasi ditunjukkan pegawai dengan membina hubungan baik kepada perusahaan.

“karena sudah cinta dengan pekerjaan ini. sudah cinta dengan perusahaan...”

“Tidak, kita tidak pernah keberatan. Kita masuk kerja sini ikut peraturan sini. Peraturan kerja itu ada loyalitas juga. Jadi kita tahu ini loyalitas ini dalam pekerjaan, diluar pekerjaan jadi kita saling membutuhkan. Pemimpin sama karyawan itu saling membutuhkan, pemimpin butuh kita, kita butuh pemimpin. Jadi, ada lah loyalitas itu dari kita sendiri”

Rasa memiliki juga merupakan salah satu refleksi dari adanya hubungan baik antara pegawai dan pemimpin perusahaan yang mana hal tersebut menunjukkan motif afiliasi. Hal ini diutarakan oleh beberapa pegawai Harmony sebagai motif dasar mereka dalam kesediaan menerapkan OCB

“Dorongannya ya tadi seperti yang sudah saya bilang, ini usaha kita ini yang kita ada disini ya kita merasa memiliki tadi itu mas, ini punya kita ini mas. Contohnya kalau benda-benda ini punya saya sendiri, terus kalau tidak ada penjualan, apa yang saya mau makan mas ? kan seperti itu, jadi pikiran saya seperti itu tadi, saya merasa bahwa ini punya saya sendiri. Terus kalo ga ada konsumen yang datang ke toko, ga jual, saya mau makan apa ? Makanya inisiatif harus seperti itu, keluar cari konsumen cari customer. Ya jadi tujuannya seperti itu mas, jadi harus berpikir bahwa e... ya Harmony ini milik saya, makanya saya bisa bertindak seperti itu.”

“kita kerja ndek sini, kita bisa makan, kita disini ibaratnya gitu terus merawat mobil itu kan istilahnya driver e.. pimpinan punya misalnya 4 unit mobil, ya kita harus tahu karakter mobil satu-satu itu, satu-satunya harus tau kan mas terutama yang dipegang bos, dipegang saya sendiri itu memang ada pengecekan ekstra. Kadang diluar jam kerja kita juga merasa kayak memiliki walaupun itu punya pimpinan, itu kan mobil operasional buat saya jadi sebagian besar saya anggap punya saya sendiri jadi ada apa-apa ya saya harus turun tangan sendiri tanpa diamati pimpinan.”

Motif Kekuasaan

Pada hasil wawancara terhadap pegawai Harmony tidak ditemukan bahwa motif ini yang mendorong mereka menerapkan OCB. Menurut peneliti, hal ini terjadi juga karena sistem gaji di Harmony Meubel tidak memiliki perbedaan yang signifikan antara jabatan kabag dan staff biasa. Hal-hal yang membedakan gaji tiap pegawai terutama diukur melalui jumlah omset pribadi (khusus pegawai toko) dan lama kerja di Harmony. Namun di luar itu semua, menurut expert OCB yang diwawancarai peneliti hal ini dapat terjadi pada usaha dagang Harmony Meubel. Dalam penelitian ini memang tidak ditanyakan secara eksplisit apakah ada motif kekuasaan tersebut untuk menjaga keaslian data namun secara tidak langsung menanyakan apakah ada keinginan dan harapan dari para pegawai.

“...saya tu ngga pernah ambisi apa yang aku harus mengharap apa dari perusahaan itu. Ndak juga sih saya itu orangnya itu mengalir apa adanya gitu. Ndak ada saya ndak menginginkan apa apa cuman kayak tadi itu”

“Kalau itu sebenarnya saya ndak, jauh di benak saya sebenarnya. Jadi ya apa yang pak Omri kasih sama bu Emma kasih selama ini istilahnya sudah sekian gitu, saya sudah bersyukur”

Menurut hasil wawancara tersebut dapat diamati bahwa pegawai tidak memiliki motif kekuasaan ditunjukkan dengan rasa puas dengan posisi dan keadaan yang sekarang. Menurut expert OCB, hal ini dapat terjadi pada usaha dagang Harmony Meubel

“karena organisasi kan macam macam misalnya gini.. dia punya target bahwa pencapaiannya misalnya kalau di perusahaan saya staff tapi saya ingin menjadi yang lebih tinggi lagi itu juga bisa. Nah.. kalau saya sebagai dosen saya adalah punya target, naik pangkatnya naik pangkat secara fungsi dosen kan dari asisten ahli kemudian ke lektor lalu lektor kepala. Saya extra mile untuk mengerjakan jurnal karena otomatis kan setelah AA saya harus mencapai lektor. Saya

lektor saya mencapai lektor kepala habis itu kalau misalnya diijinkan ketika s3 nya lulus ya juga mencapai keprofesoran menjadi profesor gitu ya. Itu kan sikap sikap pencapaian itu menurut saya ketika itu e.. valuenya masuk ke dalam organisasi ya itu OCB itu kan artinya meraih sesuatu yang lebih kan. Nah sama aja kalau di luar UC misalnya dia mau naik jabatan sebagai manajer area tertentu kan range sebuah pencapaiannya ya sudah itu dilakukan. Contoh kalau misalnya organisasi semakin dia punya banyak ini.. dan dia selalu membawa value perusahaan akhirnya dia menjadi manajer area terus naik lagi itu kan juga sikap yang OCB begitu saja.”

Disamping dari motif yang telah disebutkan, beberapa pegawai menunjukkan motif diluar ketiga teori motif McClelland yaitu loyalitas.

“Tidak, kita tidak pernah keberatan. Kita masuk kerja sini ikut peraturan sini. Peraturan kerja itu ada loyalitas juga. Jadi kita tahu ini loyalitas ini dalam pekerjaan, diluar pekerjaan jadi kita saling membutuhkan. Pemimpin sama karyawan itu saling membutuhkan, pemimpin butuh kita, kita butuh pemimpin...”

Dalam kutipan hasil wawancara tersebut ditunjukkan bahwa adanya motif loyalitas kerja dari seorang pegawai Harmony tercermin dengan mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan karena adanya kebutuhan hubungan timbal balik antara pegawai dan pemimpin.

Pembahasan

Data yang diperoleh dari wawancara menunjukkan bahwa motif berprestasi pegawai menerapkan OCB pada Harmony Meubel ada dalam bentuk keinginan untuk mengembangkan kemampuan pribadi melalui rasa puas akan pemenuhan target penjualan dan membimbing rekan kerja baru; rasa tanggung jawab dalam mengutamakan pekerjaan, bekerja saat rekan kerja tidak masuk; kreatifitas untuk mendukung pekerjaan utama. Hal ini sesuai dengan teori motif berprestasi menurut McClelland (1996: dalam Darmayanti et al., 2014) yang didefinisikan sebagai usaha mencapai sukses atau berhasil dalam kompetisi dengan suatu ukuran keunggulan yang dapat berupa prestasi orang lain maupun prestasi sendiri. Motif berprestasi pegawai Harmony Meubel juga masuk dalam karakteristik individu yang mempunyai motif berprestasi McClelland (1996: dalam Darmayanti et al., 2014) yaitu : Perasaan yang untuk mencapai tujuan, yaitu keinginan untuk menyelesaikan tugas dengan hasil yang sebaik-baiknya, bertanggung jawab terhadap diri sendiri dan pada organisasi tempat ia bekerja, kreatif dan inovatif yang mampu menggunakan kesempatan untuk dapat menunjukkan potensi nya.

Beberapa narasumber juga menunjukkan adanya motif menerapkan OCB berupa motif afiliasi yang mana pegawai Harmony terdorong untuk menerapkan OCB karena ingin membina hubungan baik antar rekan kerja maupun hubungan baik kepada pemimpin perusahaan. Selain membina, dorongan tersebut muncul dari rasa memiliki yang merupakan refleksi dari hubungan baik antara pegawai dan pemimpin perusahaan. Hal-hal ini telah sesuai dengan motif afiliasi seperti teori McClelland (1996: dalam Darmayanti et al., 2014) yang menyatakan bahwa motif afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk memiliki hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

Menurut Hasibuan (2011 : 58) loyalitas dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Hal ini cukup berkaitan dimana dalam penelitian ini ditunjukkan bahwa adanya loyalitas yang menjadi motif kerja seorang pegawai tercermin dengan menjaga organisasi dalam bentuk mengikuti peraturan yang ada dalam perusahaan karena adanya kebutuhan hubungan timbal balik antara pegawai dan pemimpin.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa motif yang mendasari pegawai menerapkan OCB pada Harmony Meubel yang paling dominan adalah motif berprestasi. Motif berprestasi dari pegawai Harmony ditunjukkan dengan adanya kepuasan hati saat memenuhi target penjualan, rasa tanggung jawab membimbing rekan kerja yang baru dan memiliki pemikiran kreatif untuk mendukung tanggung jawab pribadi kepada perusahaan. Motif-motif tersebut mendorong pegawai Harmony Meubel untuk bekerja extra mile melampaui kewajiban sebagaimana hal tersebut merupakan bentuk dari penerapan OCB. Selain motif berprestasi, beberapa narasumber mewakili pegawai Harmony juga memiliki motif afiliasi yang mendasari

penerapan OCB pada Harmony Meubel. Motif afiliasi dari beberapa pegawai Harmony ditunjukkan dengan adanya rasa kekeluargaan untuk memenuhi tanggung jawab bersama, rasa memiliki perusahaan dan hubungan baik antar pegawai maupun antar pegawai dengan perusahaan. Motif tersebut mendorong pegawai Harmony Meubel untuk bekerja melampaui kewajiban dengan dasar membina hubungan baik antar sesama pegawai maupun antara pegawai dengan perusahaan.

Keterbatasan dan Saran

Keterbatasan waktu merupakan keterbatasan yang signifikan pada penelitian ini sehingga terdapat keterbatasan data yang digunakan. Data yang diolah di dalam penelitian ini hanya terbatas pada data yang diperoleh dari narasumber yang telah dipilih sehingga terjadi adanya kekurangan data untuk menentukan motif yang dominan. Saran penelitian selanjutnya dapat menerapkan metode penelitian kualitatif dengan mempertimbangkan motif-motif dari teori lain untuk memperdalam hasil dari penelitian tentang motif yang mendasari pegawai menerapkan OCB.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, B. (2013). Metodologi Penelitian Sosial & Ekonomi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Darmayanti, N., Bagia, I., & Suwendra, I. (2014). Pengaruh Kompetensi Intelektual dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Kabupaten Gianyar. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen (Volume 2 Tahun 2014).
- Hasibuan, M. S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lemmon, G., & Wayne, S. (2015). Underlying Motives of Organizational Citizenship Behavior: Comparing Egoistic and Altruistic Motivations. *Journal of Leadership & Organizational Studies* Vol. 22, No. 2.
- Organ, D., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. P. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: It's Nature, Antecedents and Consequences*. London: Sage Publications.
- Robbins, S., & Judge, T. (2015). *Organizational Behavior* 16th Edition. London: Pearson.
- Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Widyastuti, N., & Palupiningdyah. (2015). Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* Vol. 4, No. 1, 2.