



Hubungan Senioritas Dan Budaya Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* Pada Personel Satuan Brigade Mobile Polisi Daerah Sumatera Utara

Relationship of Seniority and Work Culture with Organizational Citizenship Behavior in Personnel of the North Sumatra Regional Police Mobile Brigade Unit

Nazly Fadhilah Manurung*, Muhammad Rajab Lubis & Sjahril Effendy

Magister Psikologi, Universitas Medan Area

Abstrak

Keberhasilan suatu Institusi tidak lepas dari faktor SDM. Kualitas unggul dari kepribadian SDM dalam sebuah institusi menjadi kebanggaan tersendiri. Begitu juga dalam lingkungan Kepolisian, SDM yang unggul menjadi kunci dalam memajukan institusi POLRI. Fenomena yang terjadi di tempat penelitian saat ini adalah masih banyak terjadi kasus pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota satuan BRIMOB Polisi Daerah Sumatera Utara. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara senioritas dan budaya kerja terhadap OCB. Populasi dalam penelitian ini adalah personel BRIMOB Polisi Daerah Sumatera Utara yang berdinasi di Medan, berjumlah 752 personel, kemudian diambil sampel penelitian sebanyak 120 personel, pengambilan sampel dilakukan secara random sampling. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala dari OCB, Senioritas dan Budaya Kerja. Uji yang dilakukan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan a) adanya hubungan positif dan kuat antara Senioritas dan OCB dengan nilai koefisien korelasi $rx1y = 0,557$ dan Senioritas memberikan kontribusi sebesar 31%, b) adanya hubungan positif dan sedang antara Budaya Kerja dan OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar $rx2y = 0,485$ dan Budaya Kerja memberikan kontribusi sebesar 23,5%, c) ada hubungan positif dan kuat antara Senioritas dan Budaya Kerja dengan OCB dengan koefisien korelasi $rx1x2y = 0,589$, sehingga dapat disimpulkan bahwa Senioritas dan Budaya Kerja sama-sama memberikan kontribusi sebesar 34,6% terhadap OCB. Berdasarkan hasil tersebut maka ketiga hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Senioritas, Budaya Kerja

Abstract

The success of an institution cannot be separated from its HR factor. The superior quality of the personality of HR in an institution becomes its own pride and also becomes a weapon to advance an institution. Likewise in the Police environment, superior human resources are key in advancing POLRI institutions. The phenomenon that occurs at the current research site is that there are still many cases of disciplinary violations committed by members of the North Sumatra Regional BRIMOB. OCB is believed to contribute more in the workplace. Purpose of this study was to determine the relationship between seniority and work culture on OCB. The population in this study was the North Sumatra Regional BRIMOB personnel serving in Medan, amounting to 752 personnel, then taken as many as 120 research samples, sampling taken random sampling. This is a quantitative research. Data collection uses a scale from OCB, Seniority and Work Culture. This research tested using multiple regression analysis. The results showed a) a positive and strong relationship between Seniority and OCB with a correlation coefficient value $rx1y = 0.557$ and Seniority contributed 31%, b) a positive and moderate relationship between Work Culture and Organizational citizenship behavior with a correlation coefficient of $rx2y = 0.485$ and Work Culture contributes 23.5%, c) there is a positive and strong relationship between Seniority and Work Culture with OCB with correlation coefficient $rx1x2y = 0.589$, so it can be concluded that Seniority and Work Culture contribute equally by 34.6% against OCB. Based on these results, the three hypotheses in this study were accepted.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Seniority, work culture

How to Cite: Manurung, N.F. Lubis, M.R. & Effendy, S. (2021). Hubungan Senioritas Dan Budaya Kerja Dengan Organizational Citizenship Behaviour Pada Personel Satuan Brigade Mobile Polisi Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 3(2) 2021: 123-133,

*E-mail: nazly.fadhila89@gmail.com

ISSN 2550-1305 (Online)



PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu Organisasi atau perusahaan turut mempengaruhi kemajuan dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut. Karena itu, pengelolaan SDM (Sumber Daya Manusia) harus dikelola secara profesional dan baik. SDM merupakan kunci majunya suatu perusahaan atau organisasi. SDM adalah orang-orang dengan bakat dan kreatifitas yang memiliki kemampuan, keterampilan dan pengetahuan untuk mewujudkan visi misi dari suatu organisasi atau perusahaan. SDM merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Nurmianto, 2003).

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor penting dalam suatu organisasi/institusi karena SDM merupakan oenggerak semua aktivitas jalannya suatu isntitusi. Sumber daya manusia digunakan secara signifikan sebagai penggerak sumber daya lain dan memiliki posisi strategis yang berkontribusi untuk mewujudkan kinerja organisasi perusahaan dengan keunggulan kompetitif (Wright, 2005). Pengembangan sumber daya manusia memiliki hubungan langsung dengan profitabilitas organisasi (Paul dan Anantharaman, 2003).

Senioritas memberikan pengaruh dan berhubungan dengan beberapa aspek, salah satunya dalam penelitian Adnan (2018), senioritas loyalitas karyawan secara bersama-sama atau secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan pada PT Pelabuhan Indonesia IV Cabang Makassar. (Sugiharto Dkk, 2020; Hasibuan Dkk, 2019). Berbanding terbalik dengan penelitian Adnan, pada penelitian yang dilakukan Tampani (2016) yang melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Senioritas dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Pegawai Tvri Lampung” senioritas tidak berpengaruh terhadap promosi jabatan, sedangkan prestasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap promosi jabatan. Namun peneliti belum menemukan adanya penelitian yang melihat hubungan antara senioritas dan budaya kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior. (Simatupang Dkk, 2019; Barus Dkk, 2019).

Budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting di dalam organisasi sehingga efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang tepat dan dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Budaya kerja adalah sikap mental dan kebiasaan lama yang sudah melekat dalam setiap langkah kegiatan dan hasil kerja. Budaya merupakan produk lembaga yang berakar dari sikap mental, komitmen, dedikasi, dan loyalitas setiap personil lembaga (Nurcolis, 2002). Budaya kerja merupakan persamaan persepsi yang dipegang oleh anggota organisasi dalam memberi arti dari suatu nilai yang ada, budaya kerja ini akan membentuk norma-norma dan menjadi pedoman perilaku yang menentukan sikap perilaku anggotanya dan dapat diterima oleh anggota lainnya karena norma-norma itu baik dan benar mulai dari top manajemen sampai pada karyawan operasional (Arifin, 2010).

Salah satu cakupan budaya kerja menurut Moekijat (2006) adalah keterbukaan. Keterbukaan berarti menunjukkan kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan budaya ditentukan oleh kemauan seseorang untuk berinteraksi dengan orang-orang dengan budaya lain dan pengalaman beberapa artefak (Ramadania, 2013). Budaya merupakan penentu keinginan dan perilaku yang paling mendasar bagi individu. Budaya mencakup semua yang didapatkan atau dipelajari oleh manusia yang menyangkut pola pikir dan tindakanya sebagai anggota masyarakat (Muanas dkk, 2013).

Penelitian Hermayanti dan Rahmawati (2015) dengan judul Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung Divisi Noodle menjelaskan bahwa perusahaan tersebut menerapkan budaya kerja excellent dan karyawan melakukan secara komitmen. Budaya kerja excellent, discipline, integrity, innovative,

respect berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen karyawan, sedangkan unity tidak signifikan terhadap komitmen karyawan. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Mustikasari (2014) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen pegawai Dinas pendidikan menyebutkan bahwa kondisi budaya organisasi di Dinas pendidikan adalah kuat dan komitmen pegawai Dinas pendidikan adalah kuat serta terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen pegawai. Sejalan dengan penelitian Mahanani, Lubis dan Widiartanto (2014) dalam judul pengaruh budaya kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Dari hasil-hasil penelitian di atas menunjukkan budaya kerja banyak memberikan pengaruh terhadap aspek-aspek lain dalam perusahaan / organisasi. Namun peneliti belum menemukan penelitian yang meghubungkan budaya kerja dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Budaya kerja dalam lingkungan Kepolisian khususnya satuan Brigade Mobile Polisi Daerah Sumatera Utara masih terlalu mengagungkan senioritas dimana junior harus tunduk pada senior dan menimbulkan kesan takut terhadap senior. Budaya kerja di dalam kesatuan belum berjalan dengan baik hal ini terlihat ketika peneliti melakukan observasi di lokasi masih banyak anggota yang tidak saling menyapa atau kurang peduli dengan rekan kerjanya. Nilai-nilai kerja perusahaan atau corporate values belum terbentuk dan dipahami oleh masing-masing anggota. (Sukoco Dkk, 2020; Nazmah Dkk, 2013).

Setiap perusahaan atau organisasi memiliki tuntutan pekerjaan yang harus dikerjakan oleh setiap karyawan/anggotanya sesuai dengan tugas-tugas yang ada dalam job deskripsi masing-masing, hal ini biasa disebut dengan intra-role, tetapi selain itu ada juga yang disebut dengan extra-role yaitu perilaku kerja diluar deskripsi pekerjaan. Perilaku ekstra inilah yang disebut dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Setyawan & Sahrah, 2012). Organizational Citizenship Behavior (OCB) awal mulanya berkembang pada awal tahun 1980an untuk menjelaskan kebiasaan/perilaku karyawan dalam system social organisasi yang berbeda. Sejak saat itu OCB terus berkembang menjadi studi yang signifikan karena pentingnya pekerjaan otonomi dan berbasis Tim dalam hierarki tradisional (Pickford dan Joy, 2016).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan sebagai kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di beri reward oleh Perolehan kinerja tugas. Aldag & Resckhe (1997) memberikan penjelasan yang komprehensif terkait dengan OCB ini di mana OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah bagi pegawai dan merupakan salah bentuk perilaku sosial, yakni perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu. OCB mampu mempengaruhi keefektifan organisasi dikarenakan berbagai hal seperti diungkapkan Pareke (2004), yaitu Organizational Citizenship Behavior bisa meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajerial, efisiensi penggunaan sumber daya organisasional, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap lingkungan kerja dan menjadi dasar efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja. (Damayanti Dkk, 2020; Marlinda & Kaiman, 2015). Sedangkan apabila Organizational Citizenship Behavior tidak terwujud dalam organisasi, maka akibat yang muncul adalah ketika instansi memerlukan tenaga dan pikiran karyawan di luar perannya, instansi akan menemui kesulitan, sehingga pada akhirnya tujuan instansi tidak dapat di capai dengan semestinya. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Siti Nur'aini (2012) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Telkom Area

Jember, menunjukkan hasil bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) memiliki pengaruh terhadap kinerja pelayanan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku kerja yang di munculkan pegawai, perilaku ini memberikan keuntungan pada organisasi, dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward. Kane dan Poweller (dalam Megawati, 2013) menyebutkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) mulai diperkenalkan dan dikeluarkan pertama kali ialah oleh Bateman dan Organ pada 1983 dengan dasar manajemen lingkungan kerja, efektivitas, dan efisiensi pada awal abad 20 sebagai respons dari pesatnya pertumbuhan industri pada awal tahun 1800. Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Indrawati dan Nafi (2017) yang melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Cv. Elfa's Kudus, didapatkan hasil penelitian yang menunjukkan ada hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada karyawan CV. Elfa's Kudus ($r = 0,502$; $p < 0,00$). Semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi Organizational Citizenship Behavior pada karyawan, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah Organizational Citizenship Behavior pada karyawan. Variabel kepuasan kerja memberikan sumbangan efektif sebesar 27% terhadap Organizational Citizenship Behavior. (Haryati Dkk, 2014; Harahap Dkk, 2014). Selain itu berdasarkan penelitian Husodo (2018) tentang Organizational Citizenship Behavior, juga menunjukkan adanya hubungan antara Organizational Citizenship Behavior dengan variable lain. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), budaya organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan budaya organisasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Dalam dunia kerja yang dinamis, tugas-tugas banyak dilakukan dalam Tim dan dimana fleksibilitas bernilai penting, organisasi memerlukan karyawan yang rela melakukan perilaku OCB seperti membuat pernyataan konstruktif tentang kelompok kerja mereka dan organisasi, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan organisasi, dll. Dengan adanya OCB diharapkan dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan. Dengan demikian secara tidak langsung perilaku tersebut dapat menumbuhkan hasil yang positif bagi perusahaan atau organisasi, baik untuk tujuan perusahaan atau organisasi itu sendiri maupun untuk kehidupan sosial dalam perusahaan atau organisasi tersebut (Pratiwi, 2013).

Setiap organisasi disarankan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam memberikan kontribusi yang optimal, antara lain dengan cara melakukan evaluasi terhadap lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal. Hal ini juga berhubungan dengan produktivitas organisasi dan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Demikian pula halnya dengan organisasi pemerintah Kepolisian Negara Republik Indonesia, di mana kinerja pegawai terkait erat dengan penyediaan layanan kepada publik.

Sumber daya manusia pada institusi kepolisian dalam suatu organisasi negara sangat penting, karena berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta kinerja (performance) lembaga kepolisian. Pembagian wilayah Kepolisian Republik Indonesia pada dasarnya didasarkan dan disesuaikan atas wilayah administrasi pemerintahan sipil. Komando pusat berada di Markas Besar Polri (Mabes) di Jakarta.

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang disingkat menjadi Polri merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peranan penting dalam negara hukum. Secara spesifik tugas pokok Polri diatur pada Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Kedudukan kepolisian adalah berada langsung di bawah Presiden, hal ini tertera pada pasal delapan ayat satu Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia. Konteks kedudukan kepolisian di bawah Presiden memiliki makna bahwa posisi lembaga kepolisian berada lebih rendah dari posisi Presiden, maksudnya lembaga kepolisian tunduk kepada Presiden selaku pemegang kekuasaan eksekutif. Tugas dan wewenang yang melekat pada lembaga kepolisian merupakan tugas dan wewenang Presiden yang didelegasikan kepada lembaga kepolisian, sehingga secara otomatis organisasi kepolisian bertanggung jawab kepada Presiden sebagai pemegang kekuasaan.

Kehidupan hukum sangat ditentukan oleh faktor struktur atau lembaga hukum, di samping faktor-faktor lainnya, seperti faktor substansi hukum dan faktor kultur hukum. Maka sumber daya manusia pada institusi kepolisian dalam suatu organisasi negara menjadi sangat penting, karena berpengaruh terhadap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan serta kinerja (performance) lembaga kepolisian.

Satuan Brigade Mobile Polisi Daerah Sumatera Utara yang merupakan bagian integral dari Kepolisian Republik Indonesia sebagai salah satu unsur pelaksana pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda untuk melaksanakan dan menggerakkan kekuatan Brimob Polri dalam menanggulangi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas) berkadar tinggi, utamanya kerusuhan massa, kejahatan terorganisasi bersenjata api, bom, bahan kimia, biologi dan radioaktif yang pelaksanaan tugas Brimob tersebut dilandaskan atas fungsi Brimob Polri sebagai satuan pamungkas Polri (Striking Force) yang memiliki kemampuan spesifik penanggulangan keamanan dalam negeri yang berkadar tinggi dan penyelamatan masyarakat yang didukung oleh personel terlatih dan memiliki kepemimpinan yang solid, peralatan dan perlengkapan dengan teknologi modern. Sedangkan peran Brimob Polri dalam organisasi adalah melakukan manuver, baik secara individual atau dalam kelompok dengan daya gerak, daya tembak dan daya sergap untuk membatasi ruang gerak, melumpuhkan, menangkap para pelaku kejahatan beserta saksi dan barang bukti dengan cara : membantu, melengkapi, melindungi, memperkuat dan menggantikan satuan kepolisian yang ada.

Meskipun dalam keseharian lingkungan kerja di satuan Brigade Mobile Kepolisian Kepolisian Daerah Sumatera Utara memiliki kedisiplinan yang tinggi, hal ini tetap tidak menutup kemungkinan adanya terjadi pelanggaran disiplin. Berdasarkan data yang diperoleh dari Seksi Provos Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara menyebutkan ada sekitar 17 pelanggaran tercatat pada tahun 2019. Rincian pelanggaran yang dilakukan antara lain : pelanggaran disiplin 8 kasus, pelanggaran kode etik 3 kasus, pelanggaran pidana 1 kasus, dan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) sebanyak 5 personel. Dari data pelanggaran yang diperoleh bentuk pelanggaran disiplin yang terjadi di lingkungan Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara di antaranya adalah melanggar Pasal 3 huruf (g) yang berbunyi "menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik yang berhubungan dengan tugas kedinasaan maupun yang berlaku secara umum," Pasal 5 huruf (a) yang berbunyi "melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, atau Kepolisian Negara Republik Indonesia," Pasal 6 huruf (b) yang berbunyi "meninggalkan wilayah tanpa izin pimpinan," dan Pasal 6 huruf(c) yang berbunyi "menghindarkan tanggung jawab

dinas.” Pasal-pasal yang tersebut di atas tercantum pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (PPRI) nomor 2 tahun 2003 tentang disiplin personel Kepolisian Republik Indonesia.

Pentingnya penelitian tentang Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada lembaga kepolisian didasarkan pada kenyataan tingginya beban tugas yang dihadapi polisi pada umumnya dan masih ada kasus pelanggaran disiplin yang terjadi. Pada penelitian yang dilakukan oleh Chun (2011) yang meneliti kepolisian di Taiwan, mendapatkan hasil bahwa tingginya beban tugas di kepolisian menuntut para anggota kepolisian untuk bekerja lebih dari beban tugas seharusnya. Selain itu, menurut penelitian Luo dan Ruiz (2012) di Cina dan Amerika Serikat “kepolisian sebagai suatu kelompok kerja mempunyai jam kerja yang terlalu berat dan tidak mengenal waktu sehingga berdampak pada fisik dan psikologis, disamping itu seorang polisi dituntut mempunyai kinerja yang baik dan ditunjang sifat profesionalisme.” Beban tugas yang berat pada Kepolisian ini bisa di selesaikan apabila anggota kepolisian mempunyai Organizational Citizenship Behavior (OCB) dimana Organizational Citizenship Behavior (OCB) bisa meningkat apabila anggota memiliki kepribadian yang baik, mendapat dukungan organisasi serta memiliki sifat profesionalisme dalam bertugas.

Pada sebuah penelitian yang dilakukan oleh Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes POLRI bekerjasama dengan PSKP UGM (1998-1999) yang menekankan pada bidang-bidang tugas kepolisian menemukan hasil bahwa pada penegakan hukum ditemukan masih tinggi penyalahgunaan wewenang yang dilakukan oleh aparat kepolisian dan terjadi pelanggaran hukum oleh anggota polisi itu sendiri mencerminkan adanya moral yang rendah; dalam bidang keamanan ditemukan rasa tidak aman dalam masyarakat masih tinggi; dalam bidang pelayanan ditemukan rendah kewibawaan anggota; Jati diri POLRI ditemukan indikasi tingkat profesionalisme anggota masih rendah, watak militeristik anggota masih nampak, yang berdampak pada sikap pelayanan kaku, tingkat pengetahuan anggota bintara dan tamtama rendah kreativitas kerja rendah dan kurang peluang untuk berlaku kritis hanya patuh pada atasan.

Lingkungan pekerjaan di Kepolisian, sangat lumrah dan umum terbentuk istilah “senioritas” dimana senioritas ini mengacu kepada siapa yang lebih lama / memiliki masa kerja lebih lama dibandingkan juniornya. Senioritas, menurut Wahyudi (1998) diartikan sebagai “lamanya masa kerja seseorang yang diakui organisasi, baik pada jabatan yang bersangkutan maupun dalam organisasi secara keseluruhan.” Pegawai yang sudah senior mempunyai masa kerja yang sudah lama, mempunyai pengalaman kerja yang begitu banyak, mempunyai tingkat loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, dan mempunyai tingkat kejujuran yang tinggi dibanding pegawai yang masih junior. Hubungan senior-junior dalam lingkungan kerja di Kepolisian sangatlah kental, karena dari masa pendidikan juga menerapkan adanya kasta antara senior dan junior. Hal ini terus melekat sampai selesai pendidikan dan terjun langsung ke organisasi, sehingga sudah menjadi kebiasaan dan budaya dalam bekerja di lingkungan Kepolisian. Karena kepolisian merupakan suatu kesatuan (korps) dimana pangkat dan jabatan sangatlah diperhatikan dan dijunjung tinggi, hal ini tentunya sangat berdampak pada kondisi dimana “senioritas” sangat mempengaruhi dalam lingkungan kerja di kepolisian.

Berdasarkan penjelasan uraian di atas, peneliti ingin meneliti lebih dalam mengenai apakah ada hubungan Senioritas dan Budaya Kerja dengan Organizational Citizenship Behavior pada Personel Satuan Brigade Mobile Polisi Daerah Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka (Sugiono, 2014). Penelitian ini telah selesai dilaksanakan di Markas

Komando Satuan BRIMOB Polda Sumatera Utara, Jl. KH. Wahid Hasyim. No.3i Kelurahan Merdeka Kecamatan Medan Baru Kota Medan. Penelitian dilakukan mulai awal desember 2019 sampai 3 Maret 2020.

Populasi pada penelittian ini adalah personel satuan Brimob Palsa Sumut yang berada d satuan Brimob Medan yang terdiri dari Staf Satuan, Kompi 1 Batalyon A, Kompi 3 Batalyon C, Kompi 4 Batalyon C, dan Pasuan Gegana dengan total personel sebanyak 752 personel. Sampel dalam penelitian sebanyak 150 personil (30 sampel uji coba dan 120 sampel penelitian). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik random sampling. Uji persyaratan analisa dalam penelitian ini meliputi uji normalitas dan homogenitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam penelitian ini, peneliti mengajukan tiga hipotesis, yaitu:

1. Terdapat hubungan positif Senioritas dengan *Organizational Citizenship Behavior Behavior* pada personel satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
2. Terdapat hubungan positif Budaya Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior Behavior* pada personel satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
3. Terdapat hubungan positif Senioritas dan Budaya Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior Behavior* pada personel satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Berdasarkan hasil analisis yang telah selesai dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Seniorits* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Tabel 1). Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,557$ dengan *sig F change* = 0,087. Koefisien korelasi (R) antara Senoritas dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah 0,557, angka ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat keeratan hubungan yang kuat antara *Senioritas* dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan R square sebesar 0,310 yang menunjukkan bahwa *Senioritas* memberikan kontribusi sebesar 31% terhadap tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*. Tidak adanya tanda (-) di depan angka 0,310 (pada R square) pada tampilan output menunjukkan bahwa korelasi terbukti memiliki hubungan yang positif. Dengan demikian maka hipotesis pertama yang menyatakan ada hubungan positif antara *Senioritas* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara dinyatakan diterima.

Hasil analisis korelasi yang telah selesai dilakukan, dapat diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Budaya Kerja* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Tabel 1). Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi $r_{x1y} = 0,485$ dengan *sig F change* = 0,043. Koefisien korelasi (R) antara Budaya Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah 0,485, angka ini menunjukkan bahwa terdapat tingkat keeratan hubungan yang sedang antara *Budaya Kerja* dengan *Organizational Citizenship Behavior* dan R square sebesar 0,235 yang menunjukkan bahwa *Senioritas* memberikan kontribusi sebesar 23,5% terhadap tinggi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior*. Tidak adanya tanda (-) di depan angka 0,235 (pada R square) pada tampilan output menunjukkan bahwa korelasi terbukti memiliki hubungan yang positif. Dengan demikian maka hipotesis kedua yang menyatakan ada hubungan positif antara *Budaya Kerja* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara dinyatakan diterima.

Hasil analisis dengan metode analisis regresi berganda, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *Senioritas* dan *Budaya Kerja* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil ini dapat dilihat dari koefisien korelasi (R) = 0.589 (Tabel 1). Angka ini menandakan adanya hubungan yang kuat antara *Senioritas* dan *Budaya Kerja* dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Artinya, semakin baik *Senioritas* dan semakin baik *Budaya*

Kerja maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada hubungan positif *Senioritas* dan *Budaya Kerja* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara dinyatakan diterima.

Selanjutnya, dari perhitungan Analisis Regresi, dapat diketahui bobot kontribusi dari variabel *Senioritas* dan *Budaya Kerja* secara bersama-sama atau secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebesar 34,6%. Artinya kedua variabel (*Senioritas* dan *Budaya Kerja*) memberikan kontribusi sebesar 34,6% terhadap tingginya variabel *Organizational Citizenship Behavior*. Berarti masih terdapat 65,4% pengaruh dari variabel lain terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dimana faktor-faktor lain tersebut tidak dilihat dalam penelitian ini.

Tabel 1. Hasil Perhitungan Korelasi Product Moment Koefisien Determinan

Statistik	Koefisien (r_{xy})	Koefisien Determinan (r^2)	BE%	P	Ket
X ₁ -Y	0,557	0,310	31,0%	0,000	Sig
X ₂ -Y	0,485	0,235	23,5%	0,001	Sig
X ₁ -X ₂ -Y	0,589	0,346	34,6 %	0,000	Sig

Organizational Citizenship Behavior memang banyak dikaitkan dengan variable-variabel lainnya, seperti penelitian yang dilakukan Indarawati dan Nafi (2017) yang menunjukkan adanya hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. ELfa's Kudus ($r = 0,502$; $p < 0,00$). Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Nadeak, (2016) juga menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dosen di Universitas Kristen Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Husodo (2018) juga menunjukkan adanya hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan variable lain. Penelitian yang dilakukan oleh Citra, (2017) juga mengaitkan *Organizational Citizenship Behavior*, namun pada penelitian ini OCB dikaitkan dengan *Big Five Personality* dan komitmen organisasi, dan hasilnya terdapat pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan OCB pada karyawan PT. PLN Sumatera Utara. Selain itu penelitian dari Lubis, (2019) juga meneliti pengaruh dari OCB terhadap modal psikologis dan kebahagiaan di tempat kerja dan hasilnya modal psikologis dan kebahagiaan di tempat kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap OCB. Ini artinya banyak sekali aspek-aspek yang bisa dipengaruhi oleh OCB, tidak hanya motivasi kerja, budaya kerja, kebahagiaan individu juga terkait dengan OCB. Hasil lain yang diperoleh dari penelitian ini, yakni subjek penelitian ini dinyatakan memiliki *Senioritas* yang baik, sebab nilai rata-rata empirik (90,04) > nilai rata-rata hipotetik (67,5), selisihnya melebihi SD (10,977). Dalam hal yang lain subjek penelitian ini dinyatakan memiliki *Budaya Kerja* tinggi, sebab nilai rata-rata empirik (99,62) > nilai rata-rata hipotetik (67,5), selisihnya melebihi SD (15,556). Kemudian dalam hal *Organizational Citizenship Behavior*, dengan mean empirik sebesar (117,96) > nilai rata-rata hipotetik (82,5), selisihnya melebihi SD (16,832) maka *Organizational Citizenship Behavior* di satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara tergolong tinggi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan kuat antara *Senioritas* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada personel Satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Dimana nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah $r_{x_1y} = 0,557$ dengan $\text{sig} = 0,000$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Senioritas* memberikan kontribusi sebesar 31% terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada personel Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Selanjutnya, dari hasil penelitian maka hipotesis pertama yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan sedang antara *Budaya Kerja* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada personel satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Dimana nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah $r_{x_2y} = 0,485$ dengan $\text{sig} = 0,001$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Budaya Kerja* memberikan kontribusi sebesar 23,5% terhadap *Organizational citizenship behavior* pada personel Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif dan kuat antara *Senioritas* dan *Budaya Kerja* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pesonel satuan Korps Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, dimana nilai koefisien korelasi yang didapatkan adalah $r_{x_1x_2y} = 0,589$ dengan $\text{sig} = 0,000$. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *Senioritas* dan *Budaya Kerja* memberikan kontribusi sebesar 34,6% terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Barus, D.A. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Mobile Kepolisian Daerah Sumatra Utara (Kajian Indigeneous). Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 1(1) 2019: 10-22,
- Damayanti, R., Lubis, M., & Effendy, S. (2020). Hubungan Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan.. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 134-142. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.307>
- Hadi, Sutrisno. (1986). Metodologi Research. Yogyakarta: Andi Offset.
- Hamzah, F,M, dkk. (2013). Pengaruh Senioritas dan Loyalitas Terhadap Promosi (Studi pada Karyawan PT Pembangunan Perumahan DVO III Surabaya). (JAB), Vol. 6. No. 2. h. 2.
- Harahap, E.R., Ferry N., Gustiarti L., (2014), Peranan Kohesivitas Kelompok Dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Analitika*: 6 (1): 1-10
- Haryati, E., Emmy M., Sri S., (2014), Pengaruh Persepsi Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi tehadap *Organizational Citizenship Behavior*, *Analitika*: 6 (2): 105-113
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi 1(1) 2019: 78-86,
- Hermayanti, A., dan Rahmawati, S. (2015). Pengaruh Budaya Kerja terhadap Komitmen Karyawan PT Indofood CBP Sukses Makmur Tbk Cabang Bandung divisi Noodle. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6(2), 150-162.
- Husodo, Y.R.P. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship behavior (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Jatim Indo Lestari. AGORA Vol. 6, No. 1.
- Kerlinger, F. N. dan Lee, H. B. (2000). *Foundation of Behavioral Research* (Fourth Editon). USA: Holt, Reinnar & Winston, Inc.
- Kusumajati, D.A. (2014). Organizational Citizenship Behavior karyawan pada perusahaan. HUMANIORA Vol.5, No.1,62-70.
- Lubis, Zulkarnain dkk. (2018). Panduan Pelaksanaan Penelitian Sosial. Medan : Perdana Publishing.
- Lukiana, N. (2016). Faktor Internal dan Eksternal yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior Dosen PTS di Kabupaten Lumajang. Prosiding Seminar Nasional Ekonomi dan Bisnis & Call For Paper FEB UMSIDA.

- Luo Fei and Jim Ruiz .(2012). Comparing police overwork in China and the USA: an exploratory study of death from overwork ('Karoshi') in policing. *International Journal of Police Science & Management*, Volume 14 Number 2.
- Mahanani, I.W., Lubis, N., dan Widiartanto, W. (2014). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 3(4), 355-365.
- Marlinda, Kaiman T., (2015), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika: 7* (1): 50-90
- Megawati dan Muh A.M. (2013). Tingkat Organizational Citizenship Behaviour pada pegawai dinas pelayanan pajak Provinsi DKI Jakarta. Skripsi, Universitas Indonesia Jakarta.
- Moekijat. (2006) Asas-Asas Perilaku Organisasi. Bandung: Mandar Maju.
- Moeliono. (2005). Manajemen Administrasi & Organisasi Pendidikan. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Muanas, A., dkk. (2013). Manajemen Pemasaran. Sleman: Asnalitera.
- Mustikasari, A. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Pegawai Dinas Pendidikan. *Manajemen Pendidikan*, 24(4), 341-349.
- Nadeak, B. (2016). Pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dosen di Universitas Kristen Indonesia (UKI). Volume 5, Nomor 1, Januari.
- Nafi, C. dan Indrawati E.S. (2017). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Cv. Elfa's Kudus. *Jurnal Empati*. Volume 7 (Nomor 3), Halaman 134 – 145.
- Nazmah, Emmy M., Sri S., (2013), Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, *Analitika: 5* (2): 33-42
- Nura'aini, Siti. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pelayanan Melalui Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT Telkom Area Jember. Masters (S2) thesis, University of Muhammadiyah Malang.
- Nurcolis, H. (2002). Teori dan Praktik: Pemerintahan dan Otonomi Daerah. Jakarta: Grasindo.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books.
- Organ,D.W, Philip M. Podsakoff, & Scott B. MacKenzie. 2006. Organizational Citizenship Behavior: It's nature, Antecedents, and Consequences. London: Sage Publications.
- Pareke, Fahrudin Js. (2004). Kepemimpinan Transformasional dan Perilaku Kerja Bawahan: Sebuah Agenda Penelitian. Universitas Bengkulu.
- Paul, A. K. & Anantharaman, R. N. (2003). Dampak Praktek Manajemen Orang pada Kinerja Organisasi: Analisis Model Kausal. *International Journal of Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14 (7), 1246-1266.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Phares, E. Jerry. (1992). *Clinical Psychology: Concepts, Methods, and Profession* (4th edition). California: Wadsworth, Inc.
- Pickford, H.L, dan Joy, G. (2016). *Organisational Citizenship Behaviours: Definitions and Dimensions*. Saïd Business School, University of Oxford.
- Pratiwi, Indhira. (2013). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. Skripsi Universitas Diponegoro.
- Ramadania. (2013). Analisis Pengaruh Consumer Ethnocentrism dan Perceived Value terhadap Minat Beli Konsumen dengan Peran Brand Image sebagai Mediator. *Jurnal Akmenbis*, 2(1) 55-70.
- Robbins SP, dan Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*, Jakarta : Salemba
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Edisi 8, Prenhallindo, Jakarta.
- Setton, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C. (1996). Social exchange in organizations: perceived organizational support leader-member exchange, and employee reciprocity. *Journal of Applied Psychology*, 219-227.
- Setyawan, N.F.B & Alimatus, S. (2012). Peningkatan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Melalui Pelatihan Kerjasama. *Jurnal Insight Vol. 10 No.1 Februari 2012*.
- Simatupang, M. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Gambaran Keharmonisan Commuter Family Pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 31-38,
- Sugiarto, W., Milfayetti, S., & Lubis, M. (2020). Hubungan Lingkungan Kerja dan Konsep Diri dengan Burnout pada Anggota Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(2), 182-188. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.311>
- Sugiyono. (2010). *Metodologi Penelitian Administrasi*. Jakarta : CV. Alfabeta.

- Sukoco, W., Lubis, M., & Hasanuddin, H. (2020). Hubungan Leader Member Exchange dan Kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Tenaga Pendidik Sekolah Polisi Negara Kepolisian Daerah Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi, 2(2)*, 168-181. doi:<https://doi.org/10.31289/tabularasa.v2i2.310>
- Tampani, R. (2016). Pengaruh Senioritas Dan Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Pada Karyawan Tvri Lampung. Skripsi. Universitas Lampung.
- Tika, M.P. (2008). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Triguno, P. (2003). Budaya Kerja (Falsafah, Tantangan Lingkungan yang Kondusif, Kualitas Pemecahan Masalah). Jakarta: Golden Terayon Press.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Wahyudi, Bambang. (1998). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Sulita.
- Wright, P., Gardner, T., Moynihan, L. & Allen, M. (2005). Hubungan antara Praktek SDM dan Kinerja Perusahaan: Memeriksa Urutan Kausal. *Personil Psikologi*, 58.