

## **ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN PERUBAHAN ORGANSASI AKIBAT PANDEMI COVID-19**

Maisyura, SE., M.S.M<sup>1)</sup>, Heriyana, SE., M.Si<sup>2)</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Malikussaleh  
Email : [maisyura@unimal.ac.id](mailto:maisyura@unimal.ac.id)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Malikussaleh  
Email : [heriyana@unimal.ac.id](mailto:heriyana@unimal.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Human resources are an absolute strength for the success of an organization, various challenges are faced by the company in achieving its goals, both internally and externally. One of the biggest challenges for companies at this time is the Covid -19 pandemic which has occurred for almost three years, not only in Indonesia. but also in almost all parts of the world. Organizational Citizenship Behavior (OCB) is highly expected in conditions like this, where employees voluntarily show their extra roles outside of the mandatory duties assigned to them, such as helping co-workers without being asked, replacing sick co-workers, giving encouragement, and so on. This paper reviews the dimensions of OCB which consist of altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, and civic virtue as well as their role in the company's change management to survive and continue to grow amid the Covid -19 pandemic. Written using a descriptive approach through literacy studies from previous studies, journals and related articles and writings compiled with the author's view, then presented systematically so as to provide an overview of the OCB of company employees in the midst of organizational change due to the Covid-19 pandemic.*

*Keywords: Covid-19, Organizational Citizenship Behavior, Organizational Change*

### **ABSTRAK**

Sumber daya manusia adalah kekuatan mutlak bagi kesuksesan sebuah organisasi, berbagai tantangan dihadapi oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik internal maupun eksternal. Salah satu tantangan besar perusahaan pada saat ini adalah pandemi Covid -19 yang telah terjadi hampir tiga tahun lamanya, tidak hanya di Indonesia tetapi juga hampir diseluruh belahan dunia. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sangat diharapkan dalam kondisi seperti ini, dimana karyawan secara sukarela menunjukkan peran ekstrasnya diluar tugas wajib yang dibebankan kepadanya seperti membantu rekan kerja tanpa diminta, menggantikan tugas rekan kerja yang sedang sakit, memberikan semangat, dan sebagainya. Tulisan ini mengulas dimensi OCB yang terdiri dari *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue* (Ahdiyana 2015) serta perannya dalam manajemen perubahan perusahaan untuk bertahan dan terus tumbuh ditengah terpaan Covid-19. Ditulis menggunakan pendekatan deskriptif melalui studi literasi dari penelitian-penelitian terdahulu, jurnal dan artikel serta tulisan-tulisan yang terkait dan dikompilasi dengan pandangan penulis, kemudian disajikan secara sistematis sehingga memberikan suatu gambaran tentang OCB karyawan perusahaan ditengah perubahan organisasi akibat pandemic Covid-19.

**Kata Kunci :** *Covid-19, Organizational Citizenship Behavior, Perubahan Organisasi*

## PENDAHULUAN

Pandemi global Covid -19 berdampak hampir ke semua sektor kehidupan, dampak terbesar dirasakan adalah disektor perekonomian, bagaimana pandemic ini mampu meluluhlantakkan tatanan kokoh dari suatu unit usaha yang mapan maupun yang baru tumbuh berkembang. Kondisi ini membawa perubahan dalam berbagai hal, baik itu struktur organisasi, manajemen, perencanaan produksi, pemasaran maupun efisiensi penggunaan sumber daya manusia. Kebijakan efisiensi yang diterapkan oleh perusahaan mengharuskan perusahaan untuk mengurangi jumlah karyawan yang menyebabkan terjadinya peningkatan pengangguran hampir di semua sector usaha, kondisi ini berdampak terhadap kinerja organisasi, bagaimana kemudian organisasi dituntut untuk bisa menyesuaikan diri dengan segala perubahan lingkungan yang terjadi akibat Covid -19, baik itu lingkungan sosial, politik, ekonomi, budaya maupun perubahan dalam model-model pengelolaan bisnis yang mengacu pada perubahan global yang terjadi secara universal. Disisi lain organisasi juga dibebankan dengan tuntutan-tuntutan karyawan berkaitan dengan reward dan kesejahteraan yang harus dipenuhi, sementara disatu sisi mereka dihadapkan pada kenyataan rendahnya produktifitas dan kinerja organisasi dalam menghasilkan profit akibat berbagai pembatasan sosial akibat Covid -19. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi sangat berarti bagi perusahaan ketika karyawan mampu berempati pada situasi sulit sebagai bentuk dari komitmen dan loyalitas mereka terhadap organisasi, karyawan dengan kesadaran untuk melakukan hal lebih diluar tugas wajibnya menjadi asset penting untuk dipertahankan, mereka cukup sadar bahwa dalam kondisi apapun kerjasama dan kekompakan tim sangatlah penting, sehingga mereka tidak segan dan sukarela untuk menyelesaikan tugas- tugas rekannya yang tidak bisa datang ke kantor karena ketakutan akan penularan dan penyebaran Covid -19, memberi pelayanan ekstra kepada pelanggan/konsumen, kesediaan secara sukarela menggantikan peran rekan yang sedang sakit serta mampu memanfaatkan waktu seefektif mungkin bagi peningkatan produktifitas perusahaan dimasa-masa sulit, sehingga kinerja organisasi tetap bisa dipertahankan walaupun tidaklah mudah melewati situasi yang tidak stabil akibat pandemi Covid -19.

Kesuksesan organisasi tidak terlepas dari dukungan anggota organisasi, karyawan yang dimiliki merupakan sebuah asset berharga yang harus dipelihara dan dijaga dengan baik oleh

perusahaan (Fidiyanto, Warso, and Fathoni 2018). Dalam lingkungan bisnis yang sedang berada dalam kondisi unstabil seperti saat ini, dimana karyawan tidak sepenuhnya bebas beraktifita normal akibat pandemic Covid -19, sementara tugas-tugas organisasi seringkali harus dikerjakan secara tim, maka fleksibilitas menjadi hal sangatlah penting. Organisasi sangat berharap agar karyawan yang dimilikinya dapat berkontribusi lebih terhadap organisasi diluar tugas-tugas pokok yang menjadi job descriptionnya Menurut Robbins dan Judge dalam Mahrita Mahdiyana (2020), sebuah organisasi akan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lain apabila mereka memiliki karyawan yang mampu menunjukkan OCB yang baik

## TINJAUAN PUSTAKA

### *Corona Virus Diseses (Covid-19)*

Covid -19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh virus yang memiliki gejala awal nyaris sama seperti flue dan pilek biasa dan menyerang bagian pernafasan. Virus ini menjadi pandemic yang menakutkan ketika terjangkit secara massa di hampir seluruh dunia. Pada mulanya virus ini diketahui menginfeksi salah satu penduduk di Wuhan, Republik Rakyat Tiongkok, lalu secara cepat meluas ke seluruh penjuru dunia, termasuk Indonesia, virus ini telah menyebabkan ribuan kematian manusia dan menghancurkan aktivitas ekonomi di seluruh dunia (Putri 2020).

Dalam banyak kasus Covid -19 cenderung menyerang bagian pernafasan pasien virus ini pada awalnya hanya menyebabkan infeksi pernapasan ringan, seperti flu, akan tetapi, virus ini juga bisa menyebabkan infeksi pernapasan berat, seperti infeksi paru-paru, MERS, dan SARS adanya penyakit penyerta yang diderita pasien akan mempercepat menyebarnya virus ini bagian yang terserang penyakit, sehingga kadang kala bisa menyebabkan terjadinya hal fatal seperti kematian. Jadi dapat disimpulkan Covid -19 adalah sejenis virus yang penyebarannya terjadi melalui udara, batuk dan bersin oleh penderita kepada orang lain dengan atau tanpa gejala yang terjadi sebelumnya. Maka sangat disarankan untuk menggunakan masker dan membatasi interaksi sosial dengan menghindari kerumunan serta mencuci tangan setelah memegang sesuatu atau berjabat tangan dengan orang yang terindikasi positif Covid -19 telah banyak menimbulkan

perubahan pada hampir semua aspek kehidupan, terutama aspek sosial dan ekonomi, tingginya tingkat pengangguran akibat banyak perusahaan- perusahaan yang bangkrut karena merugi atau perusahaan terpaksa memecat karyawannya karena tidak sanggup membayar upah akibat minimnya tingkat keuntungan yang diperoleh akibat pembatasan aktifitas masyarakat di hampir semua bidang kehidupan.

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***

Organization citizenship behavior (OCB) merupakan suatu perilaku kerja diluar atau melebihi pekerjaan wajib yang menjadi tugas pokok dari seorang pekerja. Menurut Organ, Podsakoff, dan MacKenzie (2006) organizational citizenship behavior (OCB) merupakan sikap perilaku personal anggota organisasi, yang diakui secara tidak langsung dalam bentuk sebuah sistem penghargaan (imbalan) dan mampu berkontribusi terhadap pencapaian sasaran dan tujuan organisasi secara efektif dan efisien. OCB adalah perilaku dan sikap yang tumbuh bukan berdasarkan suatu kewajiban dari peran formal atau dalam bentuk perjanjian kerja serta imbalan lain diluar itu sehingga mendatangkan keuntungan lebih bagi perusahaan. Misalnya untuk meringankan beban kerja secara sukarela membantu menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya, memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, bersedia tanpa diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah (Sanjaya and Setiawan 2017)

OCB memberikan keuntungan bagi perusahaan yang akan dirasakan manfaatnya di masa yang akan datang, untuk itu sudah seharusnya perusahaan memberikan perhatian lebih berupa penghargaan atas OCB, yang lebih bersifat pasti seperti halnya penghargaan terhadap kewajiban formal seperti peningkatan keterampilan atau kompensasi lain yang bersifat produktif terhadap OCB (Organ et al., 1995). Menurut Jex (2002) OCB secara umum lebih kepada peran lebih karyawan diluar deskripsi pekerjaan formalnya seperti menolong teman menyelesaikan pekerjaan; bersikap santun dan menghargai rekan kerja, berkontribusi dalam memberikan solusi bagi permasalahan yang sedang dihadapi perusahaan, dan lain-lain.

Dengan kata lain OCB adalah perilaku ekstra peran secara sukarela yang melebihi tuntutan tugas wajibnya di dalam perusahaan yang kadangkala tanpa disadari sangat memberikan kontribusi bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan, terutama ketika perusahaan menghadapi

masa-masa sulit yang menguntungkan organisasi walaupun tidak dihargai secara formal dalam bentuk reward atau kompensasi

### ***Organizational Citizenship Behavior (OCB) di Dalam Perusahaan/Organisasi***

Banyak hal yang menjadi tolak ukur untuk melihat sejauh mana perilaku ekstra peran dipraktekkan dalam kehidupan organisasi/perusahaan. Dimensi organizational citizenship behavior menurut Organ, Podsakof, dan Mackenzie (2006) adalah altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, civic virtue. Altruism (Ahdiyana 2015) merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela menolong rekan kerja yang sedang mengalami permasalahan, baik permasalahan kantor maupun permasalahan pribadi lainnya.

*Conscientiousness* merupakan perilaku karyawan yang selalu berusaha untuk memberi sesuatu kepada perusahaan melebihi apa yang seharusnya menjadi tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, seperti mampu mencapai target pekerjaan lebih cepat dari waktu yang ditentukan perusahaan, dimana dia seharusnya bisa saja melaksanakan tugas seperti yang dijadwalkan, mampu mencapai kualitas kerja diatas rata-rata, serta bertanggungjawab melebihi apa yang sudah dibebankan kepadanya. Membantu kerja tim agar pekerjaan selesai dengan cepat Sportsmanship yaitu merupakan suatu perilaku dari karyawan dimana dia mampu beradaptasi dan bertoleransi dengan apapun kondisi yang menurut orang lain kurang nyaman atau ketika perusahaan mengalami masa-masa sulit akibat krisis tanpa merasa berat atau terbebani. Karyawan dengan sportsmanship yang tinggi akan melahirkan iklim yang kondusif dan nyaman di antara karyawan. sehingga mampu menghadirkan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

*Courtesy* merupakan sikap karyawan yang berusaha untuk selalu menjaga hubungan yang harmonis dengan rekan kerjanya sehingga mampu menghindari konflik antar personal. Karyawan yang memiliki tingkat *Courtesy* yang tinggi adalah pribadi yang selalu menghargai dan memerhatikan orang lain.

*Civic virtue* adalah perilaku karyawan yang menunjukkan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap perusahaan, bisa menyesuaikan diri terhadap perubahan organisasi, memiliki inisiatif yang tinggi untuk memberikan masukan-masukan tentang proses-proses teknikal serta operasional untuk perbaikan metode kerja organisasi untuk melindungi dan memaksimalkan sumber daya-sumber daya yang ada di dalam perusahaan. Civic virtue mengindikasikan suatu

bentuk rasa tanggung jawab yang dilimpahkan perusahaan kepada karyawannya untuk dapat secara sukarela berusaha meningkatkan kinerja pada pekerjaan yang dijalankannya.

Organ (dalam Podsakoff & Mackenzie, 1994) menambahkan dimensi *peacekeeping* dan *cheerleading* dalam OCB. *Peacekeeping* yaitu suatu perilaku karyawan yang berusaha menghindari dan menyelesaikan apabila terjadinya konflik interpersonal di dalam perusahaan, Sedangkan *cheerleading* dapat diartikan sebagai perilaku ekstra peran dari karyawan dengan memberikan bantuan kepada rekan kerjanya agar mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik (Suzanna 2017).

### **Perubahan Organisasi Akibat Pandemi Covid-19**

Apabila kita mengamati disekitar kita, terutama dalam konteks organisasi bisnis, kita bisa mengidentifikasi banyak sekali perubahan dalam aktifitas bisnis yang terjadi akibat pandemic Covid -19 di Indonesia, diantaranya :

1. Kemampuan suatu produk untuk hidup dan bertahan di pasaran tidak stabil akibat tingginya persaingan dan pembatasan kegiatan usaha yang begitu tinggi.
2. Perubahan lingkungan dunia bisnis yang sangat cepat,, dalam kondisi normal barangkali hanya mencakup lingkungan local, kini perubahan terjadi secara global, dulu persaingan hanya bersifat local kini kita harus mampu bersaing secara global di tengah peningkatan kasus positif Covid -19. Perubahan terjadi begitu cepat tanpa bisa kita prediksi sebelumnya, sehingga menuntut organisasi untuk cepat tanggap beradaptasi dengan segala perubahan tersebut.
3. Globalisasi di berbagai kegiatan ekonomi dunia semakin nyata dan cepat, teknologi dan tenaga kerja luar serta berbagai inovasi nyaris tidak terbandung.
4. Terjadinya perubahan paradigma bisnis dari yang berbasis produk ke paradigma bisnis yang berbasis pelanggan untuk dapat merebut pasar (<https://www.scribd.com/document/373953415/manajemen-perubahan,2018>)

Berbagai perubahan tersebut diatas menuntut organisasi harus bersiap diri untuk menghadapi perubahan, harus ada sebuah manajemen bisnis dan kepemimpinan yang solid untuk melawan perubahan agar tidak tergilas oleh pesaing. Organisasi mungkin bisa

memperlambat terjadinya proses perubahan, tetapi tidak akan pernah bisa menghentikan perubahan tersebut, diperlukan sebuah manajemen yang baik untuk mengelola perubahan atau Change Management . Manajemen perubahan merupakan suatu model pengelolaan bisnis yang menyesuaikan setiap bentuk perubahan lingkungan yang terjadi akibat Covid -19 dengan aktifitas perusahaan agar kinerja perusahaan tetap dapat dipertahankan dengan dukungan SDM yang loyal dan solid.

Diantarara berbagai cara yang bisa dilakukan untuk beradaptasi dengan perubahan, beberapa strategi dibawah ini mungkin bisa menjadi alternatif untuk dipertimbangkan oleh perusahaan :

1. Mampu menunjukkan perbedaan dari perusahaan lain, harus ada diferensiasi baik dalam hal, produk, kualitas, proses produksi maupun proses pemasarannya.
2. Perubahan haru benar-banar dilakukan secara radikal dalam menjalankan proses bisnis.
3. Mengubah model manajemen cenderung centralistic ke model manajemen yang lebih mengayomi, merangkul dan menghargai skill dan pengalaman karyawan yang ada di dalam perusahaan di level manapun dia berada.
4. Menyusun sebuah model manajemen perubahan yang benar-benar baru yang mampu mengarahkan paradigma anggota organisasi ke arah perubahan, membangun integritas dan loyalitas, menepis keraguan, semua bersemangat, dan yang trepenting lakukan kerjasama yang produktif dengan berbagai pihak.  
(<https://www.scribd.com/document/373953415/manajemen-perubahan>, 2018)

### **Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Perubahan Organisasi Akibat Pandemi Covid-19**

Sumber daya manusia adalah agen dari perubahan, sekalipun berada pada level yang berbeda, kesemuanya memiliki peran yang sama dan signifikan bagi pencapaian tujuan organisasi. Pengelolaan terhadap SDM harus dilakukan secara intens dan berkesinambungan serta sejalan dengan proses dan adaptasi perusahaan dengan perubahan yang terjadi didalam organisasi akibat berbagi hal baik internal maupun eksternal (Lestari and Ghaby 2018).

Banyak sekali perubahan yang terjadi pada aktifitas bisnis akibat Covid -19 mengarah pada jenis perubahan chaotic atau menegjutkan serta tiba-tiba, agar perusahaan dapat menghadapi jenis

perubahan ini salah satu caranya adalah bagaimana perusahaan mampu membaca kecenderungannya (trend) perubahan itu sendiri untuk kemudian dapat diambil langkah untuk meminimalkan risikonya serta mengubah resiko menjadi sebuah peluang untuk melakukan perubahan.

Untuk menyikapi setiap perubahan yang terjadi dibutuhkan peran aktif dari setiap anggota organisasi selain melaksanakan tugas wajibnya, karyawan dengan OCB mutlak menjadi andalan perusahaan karena perubahan yang datang secara radikal, tiba-tiba dan mengejutkan, pasti akan menyebabkan situasi panik di dalam perusahaan oleh karena itu untuk beradaptasi dengan perubahan, perusahaan seharusnya berperilaku yang relative sama dengan perubahan itu sendiri, yang perlu dimiliki perusahaan agar dapat melakukan perubahan adalah dengan berfikir diluar kebiasaan (*thinking outside the box*) untuk itu dibutuhkan peran kepemimpinan yang mampu mempengaruhi orang-orang mengenai perubahan, membangun pola kepemimpinan yang berbasis kewirausahaan serta melakukan perubahan yang radikal.

Walaupun manajemen perubahan dapat membantu perusahaan untuk melakukan dan menjalankan kegiatan perusahaan dengan berorientasi pada perubahan yang terjadi akibat Covid -19, pada prakteknya terdapat berbagai kendala dalam menjalankannya. Kendala-kendala tersebut bisa kita kelompokkan menjadi dua, yaitu kendala manusia dan kendala organisasional. beberapa factor yang berkaitan dengan manusia menjadi kendala besar dalam melakukan pengelolaan terhadap perubahan, seperti peran kepemimpinan transformasional yang tidak semua pemimpin mampu melakukannya, pemimpin tidak mampu membangun kepercayaan anggota organisasi untuk mengelola perubahan ke arah yang diinginkan, sehingga perencanaan perusahaan untuk menghadapi perubahan tidak begitu didengar oleh bawahan.

Selain itu, manajemen juga menjadi kendala yang menghambat pelaksanaan perubahan, pada umumnya para manager memandang bahwa dirinya lebih pintar dan mampu mengendalikan perubahan, pada kenyataannya tetap dibutuhkan tim yang solid untuk mengelola perubahan. Selain factor kepemimpinan dan manager, kendala psikologis dari anggota organisasi atau perusahaan yang merasa tidak dilibatkan juga bisa menjadi penghambat berjalannya manajemen perubahan secara efektif.

Dilihat dari faktor organisasional struktur organisasi yang sangat sentralistik dan birokrasi yang kaku juga bisa menghambat dalam implementasi manajemen perubahan, selain itu perasaan “mudah puas” terhadap suatu capaian juga akan menghambat perusahaan yang telah sukses untuk melakukan manajemen perubahan di dalam perusahaannya.

Tanpa disadari OCB meningkatkan produktivitas manajemen perusahaan. Karyawan yang menampilkan perilaku dalam dimensi OCB akan membantu manajer mendapatkan saran dan/atau umpan balik yang berharga dari karyawan tersebut untuk meningkatkan efektivitas unit kerja. Karyawan dengan OCB akan menghindari terjadinya konflik dengan rekan kerja, akan menolong manajer terhindar dari krisis manajemen dimana manajemen mengalami berbagai kendala dalam pengambilan kebijakan akibat terjadinya Covid -19.

Pada intinya OCB yang dimiliki karyawan akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas dari sumber daya organisasi secara keseluruhan. Manager tidak perlu terlalu banyak melakukan aktifitas untuk mengawasi pekerjaan karyawannya, karena setiap karyawan secara sadar saking tolong menolong dan bahu membahu untuk membantu dan menyelesaikan pekerjaan rekan kerjanya, sehingga manajer bisa focus untuk melaksanakan tugas-tugas lain yang membutuhkan ketelitian ekstra

Karyawan dengan dimensi OCB akan meminimalisir munculnya konflik dalam organisasi, sehingga akan terbina suatu budaya kerja yang nyaman dan penuh kekeluargaan dimana setiap anggota organisasi akan berpartisipasi penuh dalam setiap kegiatan yang ada di unit kerja serta membantu meningkatkan koorniasi antar tim sehingga akan meningkatkan rasa kerjasama yang baik dalam menyelesaikan tugas tim, sehingga segala permasalahan dalam tim bisa diselesaikan dengan baik.

OCB yang ditunjukkan karyawan memudahkan organisasi untuk mengenal dan memilih karyawan terbaiknya, sehingga organisasi akan berusaha untuk meningkatkan dan mempertahankan karyawan tersebut untuk meningkatkan kinerja organisasi di tengah berbagai isu perubahan akibat Covid -19, organisasi akan mampu mengidentifikasi tingkat loyalitas dan komitmen yang dimiliki oleh karyawannya, sehingga akan berpenaruh ke sistem penilaian kinerja dan reward karyawan (Komalasari, Nasih, and Prasetio 2009)

OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Covid - 19 membuat karyawan tidak bisa full setiap hari untuk ke kantor, membantu tugas karyawan yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas organisasi dengan cara mengurangi tingkat perbedaan produktifitas antar unit kerja. Karyawan dengan dimensi OCB akan secara konsisten mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi, sehingga mengurangi kesenjangan pada capaian kinerja di unit kerjanya (Halim and Dewi 2018).

OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan. Banyak hal yang berubah secara tidak terencana akibat dari Covid -19, karyawan yang memiliki pengetahuan tentang perubahan apapun yang terjadi dengan sukarela memberi informasi tentang perubahan tersebut dan memberi saran tentang bagaimana perusahaan merespon perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat , sehingga kinerja organisasi tetap dapat dipertahankan dan ditingkatkan karena kemampuan organisasi dengan dukungan OCB yang ditunjukkan karyawannya dipast ikan mampu untuk manage perubahan-perubahan mendadak, mengejutkan dan radikal akibat Covid 19.

## **KESIMPULAN**

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) sangat membantu perusahaan dalam menghadapi masa-masa sulit akibat pandemic Covid -19. Lingkungan dan budaya kerja yang berubah secara tidak terencana menuntut perusahaan untuk mampu menyesuaikan diri dengan segala bentuk perubahan tersebut. Pekerja dengan sikap yang terus mendukung organisasi di dalam kondisi apapun merupakan asset penting yang harus dipertahankan. Tidak bisa dipungkiri kehadiran karyawan dengan perilaku diluar peran wajib atau diluar tugas pokok yang menjadi tanggung jawabnya mampu menghadirkan suasana kerja yang harmonis, sehingga akan mampu meminimalisir terjadinya konflik internal antara karyawan dan perusahaan, terutama dalam kondisi perusahaan yang tidak stabil akibat Covid -19.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang ditunjukkan karyawan dalam berbagai situasi sulit yang dialami perusahaan akan menjadi sebuah kekuatan yang akan membuat perusahaan mampu bertahan dan mencapai tujuannya sehingga tetap dapat mempertahankan

serta mensejahterakan karyawan yang mereka miliki. Mungkin selayaknya organisasi did alam melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan dapat menjadikan OCB sebagai salah satu aspek penting yang akan menentukan tingkat penghargaan yang akan karyawan dapatkan dari perusahaan, karena karyawan yang merasa diperhatikan dan dihargai atas perilaku dan sikap diluar peran wajib mereka akan memiliki komitmen dan loyalitas untuk tetap bertahan di organisasi walaupun mereka dalam masa-masa sulit, terutama disaat perusahaan harus berjuang untuk tetap bertahan di tengah terpaan pandemic Covid -19 yang berimbas pada hampir di semua sektor kehidupan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahdiyana, Marita. 2015. "Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Kinerja Organisasi." *Efisiensi - Kajian Ilmu Administrasi* 10(1).
- Fidiyanto, Dika, Moh Mukeri Warso, and Azis Fathoni. 2018. "Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada PT Hop LunIndonesia Kab . Semarang)." *Journal of Management* 4(4): 1–17.
- Halim, Ayu Nathaniah, and Brigitta Maria Dewi. 2018. "Analisa Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Bintang 3 Di Surabaya." *Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa* 6(2): 183–93.
- Komalasari, Puput Tri Tri, Moh. Nasih, and Teguh Prasetio. 2009. "Pengaruh Public Service Motivation Dan Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management* 2(2): 128–41.
- Lestari, Endah Rahayu, and Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. 2018. "The Influence of Organizational Citizenship Behavior (OCB) on Employee's Job Satisfaction and Performance." *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7(2): 116–23.
- Putri, Ririn Noviyanti. 2020. "Indonesia Dalam Menghadapi Pandemi Covid -19." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi* 20(2): 705.
- Sanjaya, Romy, and Roy Setiawan. 2017. "Analisis Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour Dan Organizational Trust Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kober Mie Setan Surabaya." *Agora* 5 (3).
- Suzanna, Anna. 2017. "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Cirebon." *Jurnal Logika* XIX(1): 42–50.
- Srimulyani, Veronika Agustini et al. 2017. "Keadilan Organisasional Dan Konsekuensinya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Guru SMA Dan SMK Kota Madiun." : 1 –16

