

HUBUNGAN ANTARA ORGANIZATIONAL PRIDE DENGAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BINTARA REMAJA POLISI DI BENGKULU

Nabila Fahria Fitri¹, Aldani Putri Wijayanti¹

¹Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro
Jalan Prof. Mr. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275

E-mail: nabilafahria74@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *organizational pride* dengan *organizational citizenship behavior* pada anggota Bintara Remaja di Polda Bengkulu. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku sukarela yang melebihi kewajiban peran yang tidak diberi hukuman apabila tidak melakukan dan tidak secara tegas diberi penghargaan. *Organizational pride* merupakan emosi positif dari hasil identifikasi individu terhadap organisasinya. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 174 anggota Bintara Remaja Polri yang bertugas di Polda Bengkulu dengan maksimal masa kerja 3 tahun yang dipilih berdasarkan metode *total sampling*. Penggalan data dilakukan menggunakan *Organizational Citizenship Behavior Rating Scale* (17 aitem, $\alpha = 0.890$) dan *Organizational Pride Scale* (24 aitem, $\alpha = 0.911$). Analisis data dilakukan dengan metode korelasional non-parametrik *Spearman's Rho* dengan bantuan SPSS. Nilai *organizational pride* berdasarkan nilai empirik yaitu ($M = 129.04$, $SD = 3.823$), dan *organizational citizenship behavior* ($M = 83.59$, $SD = 3.757$). Hasil yang didapatkan dari analisis data adalah terdapat hubungan positif yang signifikan antara *organizational pride* dengan *organizational citizenship behavior* ($r_{xy} = 0.192$, $p = 0.006$, $p < 0.001$). Artinya, semakin tinggi tingkat *organizational pride* yang dirasakan, maka semakin tinggi *organizational citizenship behavior* anggota Bintara Remaja di Polda Bengkulu, begitu pula sebaliknya.

Kata kunci: *organizational pride*; *organizational citizenship behavior*; *bintara remaja polri*

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL PRIDE AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) AMONG JUNIOR POLICE OFFICERS IN BENGKULU

Nabila Fahria Fitri¹, Aldani Putri Wijayanti¹

¹Faculty of Psychology Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, Central Java 50275

E-mail: nabilafahria74@gmail.com

ABSTRACT

This study aimed to examine the relationship between organizational pride and organizational citizenship behavior among junior officers of the Indonesian National Police at Bengkulu Regional Police. Organizational citizenship behavior refers to voluntary behaviors that exceed formal role requirements, are not punishable when not performed, and are not explicitly rewarded. Organizational pride is defined as a positive emotion resulting from an individual's identification with their organization. The participants of this study consisted of 174 junior police officers with a maximum tenure of three years, selected using a total sampling technique. Data were collected using the Organizational Citizenship Behavior Rating Scale (17 items, $\alpha = 0.890$) and the Organizational Pride Scale (24 items, $\alpha = 0.911$). Data analysis was conducted using the non-parametric Spearman's Rho correlation method with the assistance of SPSS. The empirical mean score of organizational pride was ($M = 129.04$, $SD = 3.823$), while organizational citizenship behavior had a mean score of ($M = 83.59$, $SD = 3.757$). The results indicated a significant positive relationship between organizational pride and organizational citizenship behavior ($r = 0.192$, $p = 0.006$, $p < 0.001$). This finding suggests that higher levels of organizational pride are associated with higher levels of organizational citizenship behavior among junior police officers at Bengkulu Regional Police.

Keywords: organizational pride; organizational citizenship behavior; junior police officers of the Indonesian national police

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki peranan penting sebagai salah satu fungsi pemerintahan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat serta menyelenggarakan kepentingan umum (Sugiri, 2023). Motto kepolisian yang menegakkan jiwa “Rastra Sewa Kotama” menunjukkan bahwa tugas polisi adalah mengutamakan pengabdian masyarakat (Ratnasari, 2010). Kepolisian Negara Republik Indonesia atau POLRI dituntut untuk memiliki profesionalitas tinggi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (Perkap) No 1 Tahun 2019 tentang Sistem, Manajemen, dan Standar Keberhasilan Operasional POLRI. Peraturan ini menuntut instansi untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas personel dalam melaksanakan kegiatan pelayanan dan pengabdian kepada masyarakat (Atlantika et al., 2022). Berdasarkan Perkap tersebut, POLRI menekankan standar yang tinggi terhadap kinerja anggotanya sebagai upaya peningkatan kuantitas dan kualitas personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab, termasuk perilaku saling membantu, sukarela, dan penghindaran konflik antar personel (Atlantika et al., 2022).

Pekerjaan polisi dalam mengatasi kriminalitas sangat berbahaya dan penuh risiko, pekerjaan ini seringkali mendapatkan ancaman yang tidak terduga (Fazrina et al., 2024). Tuntutan pekerjaan polisi mengharuskan anggota kepolisian untuk bekerja

lebih keras dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawab utamanya dalam memastikan keamanan masyarakat (Aprillia et al., 2022). Tugas yang harus dijalankan menempatkan anggota kepolisian pada situasi yang sulit dan penuh dengan risiko yang dapat memengaruhi kondisi kesehatan mental dan kinerja mereka (Santre, 2024). Tugas polisi mencakup pemberantasan kejahatan, penanganan penyalahgunaan narkoba, pelayanan kepada masyarakat, pengelolaan dan pengaturan lalu lintas, pengawalan, hingga melakukan pengamanan dalam kegiatan besar (Nurhasanah, 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Wijayanto (2022) mengemukakan bahwa stresor-stresor yang diterima anggota POLRI memerlukan kesiapan mental yang cukup dalam menghadapinya.

Dalam memenuhi tuntutan pekerjaan, fleksibilitas anggota ketika menjalankan tugas di lapangan perlu dilakukan (Aprillia et al., 2022). Anggota diharapkan memiliki kinerja yang baik serta kolaborasi di lingkungan kerja untuk mewujudkan efektivitas organisasi (Atlantika, 2022). Pada konteks kepolisian, Aprilia et al., (2022) menyatakan bahwa penting untuk menunjukkan inisiatif dalam menjalankan tugas di lapangan. Hal ini harus dilakukan anggota untuk mewujudkan terciptanya rasa aman dan keadilan di masyarakat (Aprillia et al., 2022). Konsep ini dikenal sebagai “*good citizen*” (Ratnasari, 2010) atau perilaku ekstra dalam bekerja yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan individu di luar kewajiban pekerjaannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak memerlukan imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerja sama dan menerima perintah tambahan tanpa adanya keluhan (Ratnasari, 2010).

Riset mengenai OCB dalam konteks kepolisian sudah banyak dilakukan sebelumnya. Dalam konteks kepolisian, perilaku OCB terwujud dalam berbagai bentuk seperti ketersediaan anggota dalam menyelesaikan kasus di luar jam kerja, membantu rekan kerja yang berhalangan hadir, dan aktif berbagi informasi secara proaktif tanpa ada perintah langsung (Sarumpia et al., 2025). OCB juga terwujud dalam inisiatif menjaga kebersihan kantor, menjalin hubungan kerja yang baik tanpa perintah dari atasan, hingga menguatkan dan mendukung rekan kerja yang mengalami terkanan (Syarifuddin et al., 2023; Widiyanti & Prihatsanti, n.d.).

Pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* pada lembaga kepolisian didasarkan pada kenyataan banyaknya kewajiban tugas yang dihadapi anggota POLRI, yang secara ideal menuntut perilaku ekstra peran pada anggota (Tursanurohmad, 2019). Secara normatif, OCB diharapkan mampu membentuk kepatuhan, loyalitas anggota, dan partisipasi individual yang lebih mendalam pada organisasi (Ratnasari, 2010). Namun pada kenyataannya, OCB tidak selalu muncul dan diikuti secara konsisten oleh seluruh anggota kepolisian. Perilaku sukarela dalam bekerja ini sangat bergantung pada kondisi seperti kepuasan kerja, komitmen, serta motivasi internal anggota (Fiernaningsih et al., (2019); Iswiarto & Soliha, 2019). Secara struktural, anggota POLRI mungkin untuk melakukan tindakan sukarela tanpa ada instruksi langsung dari atasan (Atlantika et al., 2022). Sayangnya, tidak semua anggota menunjukkan tingkat kesediaan yang sama dalam menjalankan perilaku ekstra peran.

Untuk melengkapi informasi penelitian, dilakukan wawancara awal kepada tiga anggota Bintara Remaja yang bertugas di jajaran wilayah Polda Bengkulu pada

satuan kerja yang berbeda yaitu Direktorat Intelijensi, Direktorat Samapta, dan Direktorat Narkoba agar mendapat pandangan yang lebih komprehensif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa banyak anggota polisi yang masih mengedepankan kepentingan individu dan menunjukkan sikap tidak peduli apabila terdapat kegiatan di luar tuntutan kerja dan bersikap acuh ketika rekan kerja sakit.

Tidak munculnya perilaku OCB ini memiliki dampak terhadap individu maupun organisasi, terutama pada instansi kepolisian yang berkaitan erat dengan pelayanan masyarakat. Pada individu, anggota yang tidak melaksanakan OCB melewatkan kesempatan dalam mencapai keunggulan kompetitif karyawan, memengaruhi kepuasan kerja, dan memengaruhi keterikatan hubungan sosial antar personel (Atlantika et al., 2022; Yateno et al., 2024). Pada organisasi, tidak terwujudnya OCB memengaruhi efektivitas organisasi, tingkatan kesulitan yang dialami sehingga menghalangi tercapainya tujuan instansi, hingga tidak terwujudnya fungsi organisasi (Atlantika et al., 2022; Ratnasari, 2010). Instansi kepolisian dilaporkan mengalami penurunan kepercayaan masyarakat karena banyaknya pelanggaran publik yang dilakukan oleh anggota kepolisian yang menurunkan citra positif instansi (tempo.com). Penurunan kepercayaan ini didukung oleh pelanggaran dalam penanganan aksi demonstrasi yang menunjukkan bahwa kinerja polisi masih belum maksimal dengan tingkatan penyelesaian kasus yang sangat rendah (cnbcindonesia.com). Sejalan dengan itu, Komisi Kepolisian Nasional menyatakan bahwa terdapat tingginya aduan masyarakat mengenai kinerja polisi yang menunjukkan indikasi bahwa pengawasan internal dan manajemen organisasi masih belum efektif (tempo.com). Pentingnya OCB

didasarkan oleh fakta bahwa kinerja polisi secara umum masih belum maksimal yang merupakan salah satu dampak dari rendahnya OCB (Chandra & Mathori, 2023; Iswahyudi et al., 2025; Mukhtas & Sutiyo, 2019; Tursanurohmad, 2019).

Beberapa faktor yang dapat meningkatkan OCB dalam kepolisian adalah karakteristik individual dan *positive attitudes* (Sridadi et al., 2023a), pengaruh kepemimpinan (Atlantika et al., 2022; Sridadi et al., 2023a), budaya organisasi (Sridadi et al., 2023a; van Gelderen & Bik, 2016), kepatuhan dan loyalitas anggota (Aprillia et al., 2022; Ratnasari, 2010), dan *sense of pride* (Nadatien et al., 2022). Perasaan bangga sebagai anggota suatu organisasi ini dikenal sebagai *organizational pride* atau kebanggaan organisasi. *Organizational pride* berarti perasaan senang dan bangga yang timbul karena individu berafiliasi dengan organisasi (Helm, 2013; Pereira et al., 2021). Karyawan dapat merasakan perasaan bangga karena mereka percaya bahwa kinerja mereka penting untuk organisasi tempat mereka bekerja dan juga masyarakat umum (Gouthier & Rhein, 2011). *Organizational pride* didapatkan dari hasil individu mengidentifikasi diri mereka dengan reputasi tempat mereka berada (Mischkind, 1998) yang pada konteks ini adalah kepolisian.

Organizational pride merujuk pada perasaan positif individu terhadap kelompoknya yang bersumber dari status kelompok tersebut (Daniel, 2021). Karakteristik pekerjaan sebagai anggota kepolisian yang menuntut dedikasi dan pengorbanan yang besar sejak dahulu menjadi salah satu faktor anggota kepolisian merasa bangga atas pekerjaannya. Berdasarkan hasil penggalan data awal yang dilakukan pada tiga anggota polisi Bintara Remaja, didapatkan informasi bahwa

perasaan bangga yang dirasakan oleh anggota didapatkan dari citra kepolisian yang bertugas menegakkan keadilan dan dedikasi dalam membantu masyarakat, anggota kepolisian menganggap pekerjaan mereka adalah pekerjaan mulia karena profesi yang mereka jalani menjadi salah satu jalan dalam mengabdikan kepada negara yang sesuai dengan 3P yaitu Pengayoman, Perlindungan, dan Pelayanan kepada masyarakat. Dalam konteks kepolisian, ditanamkan “jiwa korsa” atau Komando Satu Rasa yang didapat dari perasaan kesatuan (satu instansi, loyalitas anggota kerja). Jiwa korsa ini ditanamkan dalam konteks kebaikan untuk mendukung citra dan harga diri instansi kepolisian. “*Cop culture*” ini terbentuk dari unsur solidaritas internal antar anggota, batasan antara anggota internal dengan masyarakat eksternal, dan asumsi individu terhadap organisasi (van Gelderen & Bik, 2016). Dari hasil pengambilan data awal, perasaan bangga sebagai bagian institusi ini memicu rasa semangat kerja yang lebih tinggi dan mencegah anggota melakukan hal-hal negatif. Selain itu, satu dari tiga anggota yang diwawancarai menyatakan bahwa perasaan bangga menimbulkan perasaan menikmati pekerjaan.

Perasaan bangga yang memicu rasa semangat menumbuhkan perilaku peduli terhadap rekan kerja, atasan, dan instansi. Anggota bintara remaja yang diwawancarai menyatakan bahwa perilaku ekstra ini penting dalam menciptakan dan menjaga citra kepolisian yang baik dalam masyarakat. Hal ini dilakukan karena latar belakang munculnya persepsi buruk masyarakat terhadap instansi POLRI, terutama pada kasus demonstrasi yang baru-baru ini terjadi. Citra negatif yang diciptakan masyarakat justru memicu rasa semangat pada anggota untuk mengembalikan citra baik kepolisian dan menunjukkan kepada masyarakat bahwa

POLRI tetap akan mengabdikan pada rakyat dan tidak semua anggota dalam instansi mereka memiliki sisi negatif. Sayangnya, tidak semua anggota memunculkan perilaku serupa.

Pengalaman yang dijabarkan ini sejalan dengan Gouthier dan Rhein (2011) yang menyatakan bahwa kebanggaan anggota bisa bersumber dari reputasi organisasi, prestasi yang diraih, nilai-nilai organisasi, maupun simbol-simbol identitas seperti seragam dan lambang resmi. Alias dan Bahron (2019) dalam penelitiannya pada kepolisian Malaysia mengemukakan bahwa *organizational pride* memiliki hubungan positif dengan kesejahteraan anggota yang mendorong munculnya perilaku prososial anggota. Lebih lanjut, perasaan bangga sebagai anggota kepolisian juga terwujud ketika POLRI mendapatkan prestasi tertentu. Hal ini justru memberikan rasa semangat pada anggota karena ingin turut ikut mengharumkan nama instansi.

Secara khusus, kelompok Bintara Remaja menjadi bagian yang penting untuk diperhatikan. Para Rintara Remaja umumnya sedang menempuh fase awal penugasan di kesatuan. Pada fase awal ini, mereka diharuskan untuk menjadi lebih peduli dan peka satu sama lain karena masih memiliki status dan pangkat yang sama. Bintara remaja yang telah lulus menempuh pendidikan pembentukan Bintara Polri akan mendapatkan pangkat Brigadir Polisi Dua atau Bripda (Yuliana & Setyawan, 2022). Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2016 membagi golongan kepangkatan menjadi tiga golongan yaitu Perwira, Bintara, dan Tamtama yang pada Bintara sendiri terdapat Bintara Remaja. Bintara remaja dengan usia 18-21 tahun berada dalam fase perkembangan remaja memiliki tingkatan komformitas dalam

menyesuaikan dengan normal yang ada (Purnomo et al., 2024). Dalam lingkungan kerja kepolisian sendiri, komformitas atau kesamaan dalam kelompok memang banyak terjadi dan menjadi krusial dalam menentukan efektivitas organisasi (Ntobuo et al., 2025). Bintara Remaja yang baru bertugas umumnya berada pada periode adaptasi dan memiliki rasa semangat yang tinggi dalam membangun identitas profesional dan komitmen terhadap instansi (Syarifuddin et al., 2023).

Kebanggaan yang dirasakan anggota Bintara Remaja merupakan hasil identifikasi diri mereka dengan instansi atau organisasi (Helm, 2013). Appleberg et al. (2005) menyatakan bahwa kebanggaan yang dirasakan individu memunculkan performa ekstra seperti keinginan untuk bekerja lebih keras, meningkatkan perilaku dedikasi kepada pelanggan, dan meningkatkan *self-efficacy* individu pada pekerjaannya. Semakin individu memiliki persepsi positif terhadap organisasi, maka akan semakin tinggi perasaan bangga mereka menjadi bagian dari organisasi tersebut dan membuat mereka memiliki komitmen yang lebih tinggi dalam bekerja (Carmeli, 2005; Durrah et al., 2019)

Penelitian mengenai *organizational pride* menunjukkan bahwa perasaan bangga memiliki hubungan positif dengan berbagai sikap dan perilaku kerja. *Pride* pada anggota organisasi berasosiasi dengan kepuasan kerja serta menurunkan intensi *turnover* (Helm, 2013; Pereira et al., 2021). *Organizational pride* meningkatkan perilaku prososial karyawan yang merupakan ciri utama OCB (Gouthier & Rhein, 2011). Penelitian oleh Rho et al. (2015) menunjukkan hasil bahwa individu dengan level identifikasi diri yang tinggi dengan organisasinya berpotensi melakukan perilaku ekstra dalam bekerja. Penelitian ini tidak signifikan

pada organisasi nonprofit, melainkan menjadi prediktor yang kuat yang memunculkan OCB pada *public sector employees*.

Studi yang dilakukan kepada perawat oleh Nadatien et al., (2022) juga menunjukkan bahwa tingkatan kebanggaan perawat terhadap organisasi dapat memengaruhi *extra role behavior*. Perasaan bangga ini menjadi motivasi dalam berperilaku dan menjalankan aktivitas sehari-hari sebagai perawat (Nadatien et al., 2022). Im dan Chung (2018) menyatakan baik *organizational pride* maupun kepercayaan organisasi memediasi hubungan antara OCB dan perilaku sukarela atau *volunteering*. Perilaku sukarela ini memungkinkan karyawan memahami kebermanaan perilaku menolong yang meningkatkan kebanggaan dan kepercayaan individu terhadap organisasi (Im & Chung, 2018). Temuan-temuan ini menunjukkan adanya keterkaitan antara *organizational pride* dengan perilaku ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behavior*.

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas variabel *organizational pride* dan OCB, sebagian besar masih berfokus pada sektor korporat (Im & Chung, 2018; Rasaki, 2024), jasa (Nadatien et al., 2020, 2022), atau pendidikan (Barón et al., 2018; Laguna et al., 2024). Selain itu, variabel *organizational pride* masih banyak dijadikan sebagai variabel mediator (Fiernaningsih et al., 2019a; Im & Chung, 2018; Oo et al., 2018; Rasaki, 2024; Youn & Kim, 2022).

Penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antara *organizational pride* dengan OCB dalam konteks kepolisian masih terbatas, terutama Kepolisian Negara Republik Indonesia. Padahal, instansi kepolisian memiliki karakteristik yang unik dari identitas kolektif dari simbol organisasi seperti seragam, atribut, dan

lambang resmi. Selain itu, penelitian ini berfokus pada Bintara Remaja di Polda Bengkulu yang juga berupaya menambah literatur dengan menguji hubungan antara *organizational pride* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada konteks kepolisian Indonesia. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi praktis dalam mengembangkan strategi untuk menumbuhkan *organizational pride* sebagai cara memperkuat OCB.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dirumuskan masalah dalam penelitian ini yaitu apakah terdapat hubungan antara *organizational pride* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Bintara Remaja Polisi di Bengkulu?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk melihat hubungan antara *organizational pride* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Bintara Remaja Polisi di Bengkulu.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoretis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperluas literatur yang bermanfaat pada bidang psikologi terutama bidang Psikologi Industri dan Organisasi yang ada dengan menghadirkan konteks instansi kepolisian.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu psikologi dengan memperkuat bukti empiris mengenai hubungan antara *organizational pride* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya dalam konteks kepolisian.

2. Manfaat Praktis

Peneliti meyakini bahwa penelitian ini tidak hanya bermanfaat secara akademis, tetapi juga memiliki implikasi praktis yang dapat dirasakan langsung. Adapun manfaat yang harapannya dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

a. Bagi Partisipan (Personel Polisi Bintara)

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bahwa kebanggaan terhadap organisasi memiliki dampak positif terhadap perilaku anggota sehari-hari yang harapannya dapat menjadi motivasi individu untuk terus inisiatif dalam berperilaku di luar tuntutan formal tugas. Hal ini harapannya diterapkan untuk mewujudkan tujuan instansi.

b. Bagi Instansi Kepolisian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu landasan perancangan strategi dan program yang bertujuan meningkatkan *organizational pride*, sehingga anggota lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) seperti membantu rekan kerja, meningkatkan kedisiplinan, menjaga

citra instansi, dan berpartisipasi aktif dalam kegiatan instansi dalam mewujudkan Perkap POLRI yang berlaku.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan mampu memperkaya literatur serta membuka peluang untuk melakukan penelitian lanjutan yang lebih mendalam terkait *organizational pride* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta dampaknya terhadap aspek-aspek lain dalam dunia pendidikan maupun organisasi. Penelitian ini juga dapat dijadikan referensi dan acuan dalam mengembangkan penelitian serupa atau penelitian lanjutan terkait *organizational pride*, OCB, maupun variabel psikologis lainnya dalam konteks kepolisian maupun organisasi publik.