**HUBUNGAN ANTARA *SELF COMPASSION* DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*** **PADA POLISI DI POLRES MAGELANG**

***RELATIONSHIP BETWEEN SELF COMPASSION AND ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR IN THE POLICE OF MAGELAN POLICE***

**Afrizal Agung Purwoko**

Fakultas Psikologi Universitas Mercu Buana Yogyakarta

rizalagung240@gmail.com

085743555422

**ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *self-compassion* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Polisi di Polres Magelang. Penelitian ini mengambil subjek Anggota Kepolisian Republik Indonesia Resor Magelang. Kriteria subjek penelitian yaitu Anggota Polres Magelang yang berumur 20-58 Tahun dengan Pangkat Terendah Bripda dan Pangkat Tertinggi Iptu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan alat ukur berupa skala psikologis. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau 4,387>1,655, sehingga variabel *self compassion* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* dan variabel *self compassion* mempunyai nilai signifikansi atau *p-value* lebih kecil dari alpha 0,000. Semakin tinggi tingkat kepedulian seorang Anggota Polisi maka akan semakin tinggi pula Anggota Polisi dalam merefleksi ke dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat mendukung terwujudnya Visi dan Misi Polres Magelang. Secara imdividual, semakin tinggi kepedulian Anggota Polisi, maka akan semakin terwujud kebutuhan psikologi Polisi terutama dalam kebutuhan aktualisasi diri.

Kata Kunci: *self-compassion,* *organizational citizenship behavior, Polisi*

***ABSTRACT***

*This study aims to determine the relationship between self-compassion and Organizational Citizenship Behavior in the Police at the Magelang Police Station. The hypothesis put forward in this study is that there is a significant relationship between self-compassion and Organizational Citizenship Behavior of the Police at the Magelang Police Station. This study took the subject of Members of the Indonesian National Police, Magelang Resort. The criteria that became the subject of the study were members of the Magelang Police Resort aged 20-58 years with the lowest rank of Bripda and the highest rank of Iptu. This study used quantitative methods by collecting data using a measuring instrument in the form of a psychological scale. The analytical tool used in this study is simple linear regression. The results showed that t count is greater than t table or 4.387 > 1.655, so that the self-compassion variable has a significant and positive effect on organizational citizenship behavior and the self-compassion variable has a significance value or p-value smaller than alpha 0.000. The higher the level of concern for a Police Member, the higher the Police Member will be in reflecting on the implementation of work so that it can support the realization of the Vision and Mission of the Magelang Police. Individually, the higher the concern of a Police Member, the more the psychological needs of the Police will be realized, especially in the need for self-actualization.*

*Keywords: self-compassion, organizational citizenship behavior, police*

**PENDAHULUAN**

Pada hakekatnya sebuah organisasi memerlukan pelaku-pelaku organisasi untuk menjalankan organisasinya. Salah satu pelaku organisasi ini adalah polisi. Polisi merupakan aparat sipil negara yang senantiasa bertugas serta melayani masyarakat tanpa mengenal waktu. Seorang polisi tentunya memiliki tanggungjawab yang besar bagi keberlangsungan hidup masyarakat terutama mengenai keamanan. Dalam undang-undang tentang Kepolisian Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Penelitian yang dilakukan oleh Nugrahini (2015) menyebutkan bahwa sebanyak 67,5% anggota polisi merasa khawatir terhadap keselamatannya dalam bekerja.

Kekhawatiran Polisi terhadap keselamatan dirinya secara implisit akan berpengaruh pada beban psikologi yang semakin tinggi karena Polisi menghadapi berbagai hal yang menakutkan. Dalam hal ini Lutfiyah mengemukakan bahwa dalam profesi sebagai polisi, lingkungan kerja mereka memiliki kemungkinan tinggi mengalami hal-hal yang menakutkan, mengejutkan atau mengakibatkan trauma psikologis sehingga dapat menimbulkan terjadinya stres dan terjadi perubahan dalam kepribadian seseorang dari pengalaman yang dialaminya (Lutfiyah,2011).

Polisi merupakan salah satu unsur aparatur negara yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam menyelenggarakan tugas-tugas pemerintahan dan pembangunan nasional. Sebagai seseorang yang mengemban tanggungjawab besar, polisi sebagai sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi. Secara eksplisit keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut.

Krietner & Kinicki (2004) menemukakn bahwa kinerja sumber daya manusia (karyawan) yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB), yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan. Sedangkan Robbins (2006) mengemukkaan bahwa *organization citizenship behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal atau *job description* seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut untuk lebih efektif.

Menurut Bateman et al, (2006) *organization citizenship behavior* merupakan perilaku bermanfaat yang dilakukan oleh karyawan, secara bebas dari ketentuan atau kewajibannya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan (Robbin & Judge, 2007) mengemukakan bahwa seseorang cenderung melakukan tindakan OCB berdasarkan faktor yang muncul dari dalam maupun luar suatu organisasi. Salah satu diantaranya adalah karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.

Kepuasan kerja menjadi salah satu aspek yang dapat menimbulkan OCB mempunyai makna bahwa dengan perasaan puas atas hasil kerja, maka sesorang akan berperilaku lebih baik terhadap organisasi. Demikian juga halnya dengan komitmen organisasi, dimana denghan adanya keinginan yang kuat terhadap kemajuan organisasi, maka seseorang akan berperilaku baik, sebagai perwujudan dari tanggung jawab individu terhadap organisasi.

Dalam hal ini Luthans mengemukakan bahwa ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, 1995).

Greenberg dan Baroon (2000) mengatakan bahwa pada dasarnya perilaku OCB memiliki ciri yang spesifik yaitu suatu perilaku yang melampaui peran formal yang menjadi tugasnya atau deskripsi kerja dalam suatu organisasi, dilakukan secara sadar dan sukarela serta kesadaran penuh untuk kepentingan organisasi, dan tidak dituntut atau tercantum dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, OCB adalah suatu tindakan yang bersifat suka rela yang dilakukan oleh seseorang diluar *job desc*nya. Salah satu contoh tindakan tersebut adalah bekerja lembur, membantu pekerjaan rekan kerjanya, dsb. Perilaku ini memberikan dampak positif bagi organisasi. Akan tetapi, perilaku OCB tersebut harus seimbang dengan kepentingan diri sendiri. Hal ini dapat diwujudkan melalui *Self-compassion.*

*Self-compassion* adalah kemampuan seseorang dalam memberikan kebaikan serta kepedulian terhadap diri sendiri, serta memahami bahwa segala masalah merupakan bagian dari pengalaman hidup manusia (Neff, 2011). Sedangkan (Germer, 2009) mengemukakan bahwa *self-compassion* mencakup penerimaan individu terhadap penderitaan yang dirasakan, dan reaksi terhadap penderitaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Yarnell dan Neff (2013) menunjukkan hasil bahwa individu yang memiliki *self-compassionate* dapat menyelesaikan masalah dengan cara menyeimbangkan kebutuhan diri dan orang lain. Seseorang dengan *self-compassion* yang tinggi memilih untuk melakukan kompromi daripada mengesampingkan kebutuhan mereka ketika memiliki permasalahan dengan ibu, ayah, sahabat, dan pasangannya. Seseorang yang *self-compassionate* juga menunjukkan perasaan yang jujur ketika menyelesaikan konflik dalam hubungan daripada individu dengan *self-compassion* yang rendah. Individu dengan *self-compassionate* mengalami gejolak emosional yang lebih rendah ketika mencoba untuk memutuskan bagaimana cara menyelesaikan konflik dalam suatu hubungan.

Polisi merupakan apparat penegak hukum yang berhadapan langsung dengan masyarakat, yang tentunya tiak terlepas dari adanya konflik. Disatu sisi, Polisi mempunyai tugas untuk menegakkan hukum untuk menciptakan kenyamanan. Namun disisi lain, masyarakat sebagai subjek hukum, cenderung bersikap egois dan mementingkan dirinya sendiri. Kondisi inilah yang dapat memicu timbulnya konflik sehingga sebagai seorang polisi, tentunya tidak mudah dalam menjalankan tugas maupun tanggungjawabnya.

Seiring dengan perkembangan yang terjadi di masyarakat dan juga perilaku masyarakat, maka polisi dihadapkan pada berbagai masalah dalam pekerjaan. Oleh sebab itu, *self-compassion* sangat diperlukan dalam diri seseorang. *Self-compassion* merupakan suatu strategi yang memiliki manfaat dalam pengaturan emosi, terdapat pengalaman emosi yang tidak menyenangkan hal itu merupakan suatu hal yang wajar untuk setiap orang. *Self-compassion* mendorong sikap yang lembut dan baik hati terhadap kesulitan daripada menghindari pengalaman ini dengan memberikan belas kasih terhadap diri sendiri. Oleh karena itu perlunya penanaman *self-compassion* pada diri seseorang, termasuk anggota Kepolisian Resor Magelang.

Kepala Kepolisian Resor Magelang dalam mewujudkan visi dan misi, secara periodik melakukan pembinaan terhadap anggotanya. Pembinaan ini dilakukan sebagai penanaman stabilitas mental atau psikologi anggota dengan tujuan agar anggota selalu berfikir rasional dalam menghadapi masalah dilapangan. Stabilitas mental atau psikologi sangat diperlukan oleh setiap Anggota Polres Magelang agar setiap bentuk provokasi atau usaha memperkeruh suasana dilapangan dapat diatasi dengan perilaku yang dapat menjaga keamanan dan kenyamanan masyarakat.

Anggota Polisi di Polres Magelang merupakan manusia biasa dan walaupun telah diberikan Pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan stabilitas psikologi, tidak menutup kemungkinan, emosional menjadi tidak terkendali ketika menghadapi masalah yang krusial. Kondisi ini terjadi sebagai akibat adanya beberapa unsur masyarakat yang mencoba untuk memancing emosi anggota sehingga terjadi konflik antara Anggota Polisi dengan masyarakat. Secara implisit, dengan adanya konflik, maka akan menimbulkan kesan bahwa Polisi sebagai pelindung dan pengayom masyarakat tidak dapat diwujudkan. Selain itu dengan kondisi yang demikian, tentunya akan menjadi salah satu penghambat dalam mewujudkan visi dan misi Polres Magelang. Oleh karena itu perlunya stabilitas psikologi dalam setiap menjalankan tugasnya sebagai pelindung dan pengayom masyarakat.

Robbins & Timoty (2017) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku diluar kewajiban kerja karyawan dan dapat meningkatkan fungsi dalam organisasi secara efektif. Sedangkan (Ozdem, G., 2012), mengemukakan bahwa *organizational citizenship behaviour* atau OCB memiliki arti bahwa seorang karywan bekerja lebih dari tanggung jawabnya, dimana hal ini ditentukan oleh organisasi. Van Dyne *et* al (1995) memberikan definisi *organizational citizenship behaviori* sebagai berikut:*Organizational citizenship behaviori* adalah perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan menggunakan system *reward* secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. OCB juga merupakan perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja secara formal, namun berdampak baik karena dapat mendukung efektifitas organisasi.

Sedangkan Organ (2006) memberikan batasan pengertian *organizational citizenship behaviori* sebagai beirkut: *Individual behavior that is discrectionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the efficient and effective functioning of the organization”* atau dengan kata lain menurutnya OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan perilaku ini mencoba mempromosikan fungsi organisasi yang efisien dan efektif. Menurut Jacqueline (2002) OCB merupakan suatu perilaku *extra role*, yaitu suatu perilaku yang tidak dibutuhkan dalam organisasi dan lebih mengandalkan praktek semata terhadap ketersediaan seorang karyawan sebagai konsekuensinya dalam sebuah lingkungan organisasi. Sedangkan Organ dan Ryan (1995) mengemukakan bahwa OCB adalah perilaku-perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang tidak secara tegas diberi penghargaan apabila mereka melakukannya dan juga tidak akan diberi hukuman apabila mereka tidak melakukannya, serta bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan yang dimiliki oleh karyawan.

Katz dan Khan (dalam Kissela, 2018) menggolongkan perilaku ditempat kerja menjadi dua kategori, kategori yang pertama adalah *in role behaviour* dan kategori yang kedua adalah *extra role behaviour*. *In role behaviour* adalah sebuah perilaku formal yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi dan telah tercantum dalam daftar pekerjaan yang harus diselesaikan, sedangkan *extra role behaviour* merupakan isilah lain dari *organization behviour citizenship* (OCB) merupakan sebuah perilaku yang memberikan kontribusi positif yang melebihi peran formal dalam catatan pekerjaan yang telah ditetukan oleh sebuah perusahaan. Singkatnya OCB adalah sebuah perilaku sukarela yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam perusahaan.

Organ (2006) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang ada dalam *organizational citizenship behaviori* meliputi *Altruism* (tolong menolong), *Conscientiousness* (sifat berhati-hati), *Sportsmanship* (sikap sportif), *Courtesy* (kesopanan) dan *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan). Marshall (2012) membagi aspek-aspek *organizational citizenship behaviori* menjadi 3 elemen utama yaitu (*obedience*), loyalitas (*loyalty*) dan partisipasi. Kepatuhan dan loyalitas secara alami merupakan definisi *citizenship* dalam pengertian yang luas sehingga esensi dari *citizenship behavior* adalah partisipasi. Kepatuhan merupakan suatu perubahan perilaku dari perilaku yang tidak mentaati peraturan ke perilaku yang mentaati peraturan. Dalam partisipasi perhatian terutama ditujukan pada arena nasional (*governance*), arena komunal (*local lives*), dan arena organisasional (tempat kerja).

Organ (1995) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB, diantaranya adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap organisasi, Persepsi terhadap kualitas interaksi atas bawahan, Masa kerja Jenis kelamin. Selain itu menurut Robbins (dalam Abrar & Isyanto, 2019) juga terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi OCB, baik yang berasal dari internal maupun eksternal pegawai yaitu yaktor ynternal yang meliputi kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, motivasi. Sedangkan faktor eksternal meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan budaya organisasi

Menurut Organ, faktor faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap organisasi dan kualitas interaksi dengan atasan, masa kerja, dan jenis kelamin. Selain itu, terdapat pula faktor-faktor yang terbagi menjadi faktor internal dan eksternal. peneliti akan lebih berfokus menggunakna salah satu aspek yaitu kepribadian karena bersifat tetap dimana dapat memperoleh penilaian stabil dan tidak bias pada OCB. Hasil kajian yang dilakukan oleh McClelland (dalam wibowo, 2015) didapatkan bahwa OCB paling baik dipahami ketika perilaku itu dipandang sebagai sebuah perilaku yang menunjukkan standar keistimewaan dalam mencari prestasi dari sebuah pekerjaan atau didasari oleh sebuah motf. Motif tersebut adalah motif berprestasi, motif afiliasi dan motif kekuasaan.

Menurut Neff, KD, Kirkpatrick, KL, & Rude, S.S (2007) menyatakan bahwa *self compassion* adalah suatu bentuk penerimaan diri yang sehat. *Self compassion* merupakan suatu sikap terbuka terhadap aspek-aspek diri sendiri dan kehidupannya yang tidak disukai. *Self-compassion* tidak bisa diartikan dengan *self-pity* (mengasihani diri sendiri). Sedangkan Missiliana (2014) mengemukakan bahwa ketika individu merasa mengasihani diri sendiri, individu akan tenggelam dalam masalah mereka dan individu tersebut akan lupa bahwa orang lain juga memiliki masalah. Gillbert dan Procter (2006) menyatakan *self compassion* sebagai belas kasih diri lebih kepada sikap menenangkan diri ketika mengalami keadaan yang kurang baik atau keadaan yang tidak diinginkan. Perlakuan untuk diri sendiri dimulai dengan berhenti sejenak dari aktivitas dan memberikan istirahat secara emosional sejenak. Penguatan diri dilakukan juga dengan memberikan kata-kata positif yang dapat menyulut semangat dan penerimaan diri. *Self-compassion* merupakan konsep yang diadaptasi dari filosofi budha tentang cara mengasihi diri sendiri layaknya rasa kasihan ketika melihat orang lain mengalami kesulitan (Neff dalam Hidayati, 2015). *Self-Compassion* juga melibatkan keinginan untuk meringankan penderitaan, kognisi yang berfungsi untuk memahami penyebab penderitaan, dan perilaku untuk bertindak dengan belas kasih. Oleh karena itu, kombinasi motif, emosi, pikiran dan perilakulah yang memunculkan *self-sompassion. Self compassion* adalah suatu sikap menyayangi diri sendiri maupun sikap menerima diri sendiri baik kekurangan maupun kelebihannya.

Menurut Neff (2003) terdapat enam aspek belas kasih *self compassion* diantaranya yaitu *self-kindess* vs *self-judgement, common humanity* vs *isolation* dan *mindfulness* vs *overidentification.* Faktor yang mempengaruhi *self-compassion* sebagaimana diungkapkan oleh Neff (2003: 94-96) yakni lingkungan, usia, jenis kelamin, budaya, kepribadian dan kondisi keluarga. Kemampuan untuk menyadari dan menghadirkan kondisi perasaan internal berhubungan dengan empati yang diterima oleh anak-anak dari pengasuh mereka. Hal ini menandakan bahwa individu yang mengalami hubungan yang hangat dan penuh dukungan dengan orangtua mereka di masa kanak-kanak cenderung lebih memilki *self- compassion* saat mereka dewasa. Usia remaja sedang mengembangkan sikap egosentrisme untuk membangun identitas dan mendapatkan tempat di lingkungannya. *Egosentrisme* ini berkontribusi pada sikap mengkritisi diri, perasaan terisolasi, dan identifikasi secara berlebihan pada emosi. Hal ini mengindikasikan bahwa *self-ompassion* menjadi hal yang sangat kurang sekaligus sangat dibutuhkan pada periode kehidupan ini.

McCrae & Allik (2002), mengemukakan bahwa seseorang yang memiliki skor *agreeableness* yang tinggi digambarkan sebagai seseorang yang memiliki value suka membantu, memaafkan, dan penyayang. Hal ini menunjukkan bahwa danya hubungan atau korelasi antara *agreeableness* dengan *self compassion.* Sifat baik dan keterhubungan serta keseimbangan secara emosional memiliki *self compassion* yang terasosiasi dengan kecerdasan Kondisi n akan berdampak pada perilaku yang baik sehingga orang tersebut menjadi akrab dengan orang lain.Sedangkan kepribadian *extraversion* dapat memprediksi banyak tingkah laku sosial yang terjadi dilingkungan dimana seseorang bertempat tinggal.

Hasil penelitian McCrae & Allik (2002) menunjukkkan bahwa seseorang yang memiliki kepribadian *extraversion* yang tinggi, akan mengingat semua interaksi sosial, berinteraksi lebih banyak dengan orang. Hasil tersebut menunjukkan *self compassion* berkorelasi positif secara signifikan dengan keingintahuan dan eksplorasi aspek-aspek dalam kepribadian *extraversion*. Secara empiris individu yang memiliki kepribadian *conscientiousness*, diinterprestasikan sebagai orang yang memiliki kontrol terhadap lingkungan sosial. Orang tersebut cenderung berpikir terlebih dahulu sebelum bertindak, sehingga terdapat rencana yang matang dan terorganisir dengan baik. McCrae & Allik (2002) mengemukakan bahwa orang yang mempunyai kepribadian *conscientiousness*. akan menunda kepuasan, mengikuti peraturan dan norma, terencana, terorganisir, dan memprioritaskan tugas. Stabilitas emosional yang muncul dalam *self compassion* merupakan penyebab sekaligus hasil dari keberadaan perilaku bertanggung jawab milik *conscientious*. Neff dan Mc Gehee (dalam Wei et al, 2011) menyatakan bahwa proses dalam keluarga (seperti dukungan keluarga dan sikap orang tua) akan berkontribusi dalam menumbuhkan *self compassion*.

Pada dasarnya ketika seseorang mengalami penderitaan, cara seseorang memperlakukan dirinya kemungkinan besar meniru dari apa yang diperlihatkan orang tuanya (*modelling of parent*). Jika orang tua menunjukkan sikap peduli dan perhatian, maka sang anak akan belajar untuk memperlakukan dirinya dengan *self compassion*. Pengalaman dini di dalam keluarga diduga sebagai faktor kunci perkembangan *self compassion* pada individu. Kritik dari orang tua dan hubungan orang tua yang penuh dengan masalah terbukti berkorelasi negatif dengan terbentuknya *self compassion* pada masa muda. Sebaliknya bagi individu yang merasa diakui dan diterima orang tua mereka menyatakan bahwa tingkat *self compassion* lebih tinggi daripada yang tidak.

*Self-compassin* merupakan kasih sayang yang diarahkan ke dalam, berkaitan dengan diri seseorang sebagai objek perhatian dan kepedulian saat menghadapi pengalaman menderita (Neff, 2003). Self-compassion terbagi menjadi tiga dimensi yaitu *self kindness* dan *mindfulness*. Menurut Neff (2010) *self-compassion* yang tinggi memiliki korelasi positif dengan kecerdasan emosional, kepuasan hidup, inisiatif diri, keingintahuan, kebahagiaan, optimisme, dan perasaan positif. *Self-compassion* memiliki manfaat dalam upaya mengatasi suatu kesulitan dengan tidak menyalahkan diri sendiri. *Organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu yang dalam melebihi tuntutan peran dan di-*reward* oleh perolehan kinerja. *Organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas extra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Menurut Allison et al (2001) mendefinisikan *Organizational citizenship behavior* perilaku di atas dan di luar dari kegiatan yang telah ditentukan oleh organisasi, seperti kebijaksanaan di lapangan, tidak secara langsung atau eksplisit akan dihargai secara resmi oleh perusahaan tetapi menjadi penting dalam meningkatkan efektifitas dan kesuksean sebuah organisasi. OCB dibangun terdiri dari lima dimensi utama: *altruisme, civic virtue, conscientiousness, Courtesy, dan Sportsmanship*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Self-compassion* dengan perilaku *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi *Self Compassion* semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu dalam penelitian ini diajukan hipotesis “Ada hubungan positif antara *Self-compassion* dengan perilaku *organizational citizenship behavior*, semakin tinggi *Self Compassion* semakin tinggi perilaku *organizational citizenship behavior*”

**METODE**

Dalam penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari Anggota Kepolisian Resor Magelang. Metode pengumpulan data dnegan cara menyebarkan kuesioner melalui *google form*. Sedangkan alat analisis yang digunakan yaitu dengan menggunakan regresi liner yang diolah dengan menggunakan SPSS. Definisi operasional variabel *organizational citizenship behaviour* mengacu padaJacqueline (2002) yang menyatakan bahwa perilaku OCB merupakan suatu perilaku *extra role*, yaitu suatu perilaku yang tidak dibutuhkan dalam organisasi dan lebih mengandalkan praktek semata terhadap ketersediaan seorang karyawan sebagai konsekuensinya dalam sebuah lingkungan organisasi. Skala OCB yang disusun oleh peneliti didasarkan pada aspek-aspeknya adalah *altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy,* dan *civid virtue* serta diukur menggunakan skala *likert* berdasarkan indicator yang digunakan. Salah satu contoh item pernyataan yang digunakan adalah “Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan oleh atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh-sungguh”. Skor yang diperoleh menunjukkan tinggi rendahnya tingkat OCB pada Polres Magelang. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula tingkat OCB pada Polres Magelang, dan sebaliknya. Sedangkan definisi operasional variabel S*elf compassion* mengacu padaGillbert dan Procter (2006) menyatakan *self compassion* sebagai belas kasih diri lebih kepada sikap menenangkan diri ketika mengalami keadaan yang kurang baik atau keadaan yang tidak diinginkan. Perlakuan untuk diri sendiri dimulai dengan berhenti sejenak dari aktivitas dan memberikan istirahat secara emosional sejenak. Penguatan diri dilakukan juga dengan memberikan kata-kata positif yang dapat menyulut semangat dan penerimaan diri. Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *self-compassion* dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengacu pada indicator yang digunakan yaitu *Self-kindess*, *Self-judgement, Common humanity*, *isolation, Mindfulness*, dan *overidentification*. Salah satu item kuesioner yang digunakan adalah “Saya akan menerima segala konsenkuensi tanpa menyalahkan diri saya ketika mengalami kegagalan”. Skor yang diperoleh menunjukkan tinggi rendahnya *Self Compassion* pada Polisi di Polres Magelang. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka tinggi pula *self compassion*, dan sebaliknya.

Penelitian ini menggunakan skala dari penelitian Atim Atika (2020) dan Organ (2006) yang terdiri dari 24 aitem. Seluruh pernyataan menggunakan item item *favourable* 19 dan *unfavourable* sebanyak 5 aitem. Dalam hal ini memiliki 5 respon jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5 , Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1 Semakin tinggi skor total yang di peroleh maka semakin tinggi OCB pada polisi, sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh maka semakin rendah OCB pada Polisi. Sedangkan variabel skala *Self-Compassion* hasil modifikasi dari penelitian Rahayu dan Ediati (2020) dan *Self-Compassion Scale* (SCS; Neff, 2003) yang terdiri dari 26 aitem. Seluruh pernyataan menggunakan item item *favourable* 13 dan *unfavourable* sebanyak 13 aitem. Dalam hal ini memiliki 5 respon jawaban, yaitu Sangat Setuju (SS) skor 5, Setuju (S) skor 4, Netral (N) skor 3, Tidak Setuju (TS) skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1. Semakin tinggi skor total yang di peroleh maka semakin tinggi s*elf compassion* dan sebaliknya.

**Hasil Penelitian Dan Pembahasan**

Hasil analisis regresi linier untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial atau individual adalah:



Berdasarkan table tersebut dapat diketahui bahwa thitung X(*self compassion*) = 4,387, sedangkan ttabel dengan df=n-k-1=142 dan α=5%, diperoleh nilai sebesar 1,655. Hasil ini menunjukkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel atau 4,387>1,655, maka Ho ditolak dan Ha diterima artinya variabel *self compassion* (X) berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (Y). Variabel *self compassion* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dapat juga dibuktikan dengan uji signifikansi, variabel *self compassion* mempunyai nilai signifikansi atau *p-value* lebih kecil dari alpha yaitu 0,000<0,05. Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa variabel *self compassion* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*, **terdukung**.

Hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa *self compassion* berpengaruh secara signifikan dan terhadap *organizational citizenship behavior.* Kepedulian yang semakin tinggi terhadap diri sendiri, secraa empiris akan meningkatkan perilaku positifnya terhadap organisasi. Kondisi ini memberikan makna bahwa secara psikologi dengan perilaku yang tidak egois, tentunya akan berimbas pada dirinya sendir. Seseorang berpandangan bahwa ketika sifat peduli diimplementasikan dalam organisasi, maka mencerminkan bahwa orang tersebut dapat menjadi anggota Polisi yang selalu care terhadap perkembangan organisasi sehingga visi dan misi kepolisian Resor Magelang dapat terwujud. Lain halnya apabila seorang anggota berikap egois, tentunya orang tersebut hanya memikirkan dirinya sendiri, sementara orang tentunya tidak akan terlepas dari orang lain. Oleh karena itu pentingnya sesorang mempunyai jiwa *self compassion* sehingga orang-orang di lingkungan Polres Magelang mengakui keberadaannya. Kebutuhan aktualisasi diri atau pengakuan inilah yang dapat mendukung kebutuhan lain, baik karier maupun kebutuhan lainnya sehingga orang tersebut secara psikologi memperoleh ketenangan dan kenyamanan dimanapun berada.

Van Dyne *et* al (1995) menyatakan bahwa *organizational citizenship behaviori* adalah perilaku individu yang tidak diatur oleh organisasi, dan yang tidak diperhitungkan menggunakan system *reward* secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi secara keseluruhan. OCB juga merupakan perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja secara formal, namun berdampak baik karena dapat mendukung efektifitas organisasi. *Self-compassion* merupakan konsep yang diadaptasi dari filosofi budha tentang cara mengasihi diri sendiri layaknya rasa kasihan ketika melihat orang lain mengalami kesulitan (Neff dalam Hidayati, 2015). *Self-Compassion* juga melibatkan keinginan untuk meringankan penderitaan, kognisi yang berfungsi untuk memahami penyebab penderitaan, dan perilaku untuk bertindak dengan belas kasih. Oleh karena itu, kombinasi motif, emosi, pikiran dan perilakulah yang memunculkan *self-sompassion*

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disumpulkan bahwa *self compassion* berpengaruh secara signifikan dan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin tinggi tingkat kepedulian seorang Anggota Polisi maka akan semakin tinggi pula Anggota Polisi dalam merefleksi ke dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat mendukung terwujudnya Visi dan Misi Polres Magelang. Secara imdividual, semakin tinggi kepedulian Anggota Polisi, maka akan semakin terwujud kebutuhan psikologi Polisi terutama dalam kebutuhan aktualisasi diri.

**DAFTAR PUSTAKA**

Allison, B.J., Voss, R.S. & Dryer, S. (2001). *Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. Journal of Education for Business*, 76(5), 282-289

Bashaw & Grant. 1994. *Exploring the Distinctive Nature of Worka Commitment Their Relationship with Personal Characteristics, Job Performance and Propensity to Leave.* Journal of Personal Selling and Sales Management. Vol.14.9

Bateman E., Boulat L.P., Cruz A., Mark F.G., Haahtela T., Levy M., et al. (2006). *Global Strategy for Asthma Diagnosis and Management Updated 2006*. <http://www.ginasthma.org/>

Fanani,Iqbal., Djati, S. Pantja Djati., dan Silvanita, Ktut (2017), *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) (Studi Kasus RSU UKI)*, Fundamental Management Journal ISSN:2540-9220 (online)Volume:1 (S) No Part 3 (EUKI)

Germer, C. (2009). *The mindful path to self-compassion. Freeing yourself from destructive toughts and emotions*. London: The Guildford Press

Greenberg, J., & Baron, R. A. (2000). *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey, USA: Prentice – Hall International, Inc.

Hidayati, F. (2013). *Self-compassion (Welas Asih); Sebuah alternatif konsep transpersonal tentang sehat spiritual menuju diri yang utuh*. Jurnal Spiritualitas dan Psikologi Kesehatan.

Hidayati, F. N. R. (2015). *Hubungan antara self compassion dengan work family conflict pada staf markas Palang Merah Indonesia Provinsi Jawa Tengah*. Jurnal Psikologi Undip, 14(2), 183- 189

Huei, Tan Yew; Nur Naha Abdul Mansor; and Huam Hon Tat, 2014, *“Role of OCB and Demographic Factors in The Relationship of Motivation and Employee Performance”,* Omnia Science

Jacqueline A. M dan Coyle Shapiro, (2002). *A Psychological Contract Perspective on Organizational Citizenship Behavior*. London: LSE Research Online.

Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo.(2007). “Organizational Behaviour“, 7th Edition, Mc.Graw Hill International.

Lutfiyah. (2011), *Analisi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Polisi Lalulitas*. Skripsi Fakultas Psikologi Universitas Syarif Hidayatullah: Jakarta.

Luthans, F., (1995) *Organizational Behavior, Seventh Edition*, Singapore: Mc Graw - Hill.

Marshall, G. W., Moncrief, W. C., Lassk, F. G., & David Shepherd, C. (2012). *Linking Performance Outcomes to Salesperson Organizational Citizenship Behavior in an Industrial Sales Setting.* *Journal of Personal Selling & Sales Management*, *32*(4), 491–501. https://doi.org/10.2753/PSS0885-

Missiliana, *Self Compassion dan Compassion for Others pada Mahasiswa Fakultas Psikologi UK.* Maranatha,(Bandung: Fakultas Psikologi UK. Maranatha,2014)

Neff, K. D., & McGehee, P. (2010). Self-compassion and psychological resilience among adolescents and young adults. Self and Identity, 9(3), 225–240. <https://doi.org/10.1080/15298860902979307>

Neff, K. D. (2016). *Does self-compassion entail reduced self-judgment, isolation, and over-identification?* A response to Muris, Otgaar, and Petrocchi (2016).

Neff, K. D., & Rude, S. S., & Kirkpatrick, K. (2007). *An examination of selfcompassion in relation to positive psychological functioning and personality traits*. Journal of Research in Personality, 41, 908-916. Diakses dari: https://webspace.utexas.edu/neffk/pubs/JRPbrief.pdf

Neff, Kristin. (2011). *Self-Compassion: Stop Beating Yourself Up and Leave Insecurity Behind*. Texas : Harper Collins Publishers.

Nugrahini, L (2014)*. Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada anggota polisi di polresta surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecendents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.

Robbins SP, dan Judge. (2007). *Perilaku Organisasi, Salemba Empat*, Jakarta

Robbins, P. Stephen. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.

Robbins, S. P & Judge,T,A. (2009). *Perilaku Organisasi*. Buku 1. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta

Sambung, Roby. (2014). Pengaruh Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Komitmen Organisasional Sebagai *Intervening* (Studi Pada Universitas Palangka Raya). *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. 3(1):1-16.

Sudaryono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta..

Titisari, P. 2014. *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*. Jember : Mitra Wacana Media.

Utaminingsih, Alifiulahtin. 2014. *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan, dan Komitmen*. Malang: UB Press.

Van Dyne, L., Cummings, L.L., & McLean Parks, J.M. 1995. *Extra-role Behaviors : In Pursuit of Construct and Definitional Clarity (A Bridge over muddied waters)*. Research in Organizational Behavior, Vol. 17, pp 215-285.