

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada abad ke 21, manusia sudah mengalami demikian banyaknya perkembangan. Perkembangan tersebut meliputi segala bidang dalam kehidupan sehari-hari. Dari bidang industri, teknologi, bahkan hingga kriminalitas juga turut mengalami perkembangan. Jika dahulu kriminalitas umumnya bersifat kejahatan kerah biru seperti perampokan dan pembunuhan, sekarang sudah terdapat jenis kejahatan kerah putih seperti peretasan (*hacking*) dan penggelapan dana perusahaan. Selain peretasan dan penggelapan dana, terdapat juga perkembangan dinamis dalam kriminalitas menyangkut narkotika, psikotropika, dan zat aditif lainnya, disingkat NAPZA. Salah satu objek yang termasuk dalam NAPZA adalah ganja.

Ganja adalah tanaman bergenus *Cannabis* dan memiliki beberapa jenis diantaranya adalah *Cannabis sativa*, *Cannabis indica*, dan *Cannabis ruderalis* (<http://www.ars-grin.gov/cgi-bin/npgs/html/taxon.pl?8862>). Tanaman ganja dapat digunakan sebagai rami, bumbu masak, pengobatan medis, dan bahkan dapat digunakan sebagai *recreational drug*. Ganja dapat digunakan sebagai substansi rekreasional karena memiliki kandungan *tetrahydrocannabinol*, suatu zat psikoaktif yang dapat menyebabkan seseorang menjadi rileks dan juga mengalami euforia.

UU No 35 tahun 2009 tentang Narkotika memaparkan bahwa penggunaan ganja harus di bawah pengawasan institusi kesehatan atau lembaga sejenis lainnya. Bila ganja digunakan di luar pengawasan institusi atau lembaga tersebut, maka akan dianggap sebagai suatu pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum pada pengirim, pembawa, maupun pengguna ganja tergolong berat.

Di lain pihak, terdapat kelompok yang tidak menyetujui bahwa ganja termasuk dalam narkotika golongan I. Lebih jauh lagi, kelompok ini memperjuangkan agar negara melegalkan ganja. Semenjak tahun 2009, berdiri suatu gerakan yang awalnya bermula pada gagasan mendukung legalisir ganja melalui jejaring sosial *Facebook*. Gerakan ini mendapatkan pendukung hingga 11 ribu orang pada tahun tersebut (<http://www.legalisasiganja.com/profil/>). Pada tahun 2010, gerakan tersebut membentuk organisasi resmi bernama Lingkar Ganja Nusantara atau disingkat LGN. LGN berusaha untuk mencanangkan bahwa terdapat sekian banyak kekeliruan mitos mengenai ganja. Guna mendukung argumentasi, mereka mempublikasikan serangkaian penelitian mengenai ganja. Pergerakan LGN menurut pihak berwajib masih tergolong sah asalkan melalui jalur yang benar (Hidayat, 2011).

Terdapat perusahaan yang berdiri karena adanya aktifitas LGN yaitu *educannabis.com*. *Educannabis.com* adalah usaha mandiri yang mendukung legalisasi ganja. Tujuan akhir ini memiliki perbedaan mendasar bila dibandingkan dengan LGN. LGN tidak berupaya untuk mengambil keuntungan karena bentuk organisasinya yang tergolong *non-profit organization*. *Educannabis.com* merupakan organisasi yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan bagi para

anggotanya. Educannabis.com didirikan oleh lima orang di kota Bandung. Awalnya bertempat di kediaman salah satu pendiri di akhir tahun 2011. Kelima orang ini membagi tugas sebagai berikut: satu orang pengurus web (*web master*), satu orang sebagai desainer grafis, dua orang penulis artikel (*content curator*), dan satu pengurus produksi (*production manager*).

Visi dan misi educannabis.com adalah memberikan edukasi mengenai manfaat-manfaat tanaman ganja. Para pendiri educannabis.com (disebut juga Eduteam) merasa perlu memberikan edukasi melihat banyaknya informasi tidak benar mengenai tanaman ini. Eduteam percaya pada dua manfaat besar tanaman ganja. Eduteam memaparkan manfaat pertama ganja sebagai ganja medis dan manfaat kedua tanaman ganja berhubungan dengan industri, yaitu *hemp* (rami). Eduteam berpendapat bahwa kedua manfaat ganja dapat memberikan keuntungan ekonomi dalam skala lokal dan nasional serta menolong individu lain yang dalam pengobatannya membutuhkan ganja medis (penderita *multiple sclerosis*, gangguan kepribadian bipolar, penderita kanker otak, dan lain sebagainya). Meskipun mendukung gerakan legalisasi ganja, tetapi educannabis.com bukan suatu organisasi *non-profit* seperti organisasi Lingkar Ganja Nusantara. Educannabis.com adalah perusahaan mandiri yang bertujuan menghasilkan profit. Jenis usaha yang dilakukan educannabis.com adalah penjualan barang-barang yang berhubungan dengan ganja seperti pakaian, tas, stiker, dan pin.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, selalu terdapat struktur kepemimpinan dengan kata lain struktur organisasi. Gambaran organisasi pada perusahaan educannabis.com dapat dikategorikan ke dalam struktur organisasi

berjenis *network*, setiap pengurus memiliki hak berpendapat dan bersuara yang sama dalam pengambilan keputusan. Dalam perusahaan, idealnya terdapat seorang pemimpin guna mengarahkan dan menentukan jalan perusahaan guna menunjang pastinya arah produktifitas perusahaan. Amaral dan Uzzi (2007) menyatakan bahwa dengan struktur organisasi *network*, umum ditemukan pada perusahaan yang baru berdiri guna menekan biaya.

Bila dikaitkan dengan educannabis.com, maka kemungkinan menentukan jalannya perusahaan akan mengalami proses yang lebih lama dan tidak menentu arah akibat kesetaraan hak dan juga otoritas dalam penentuan keputusan demi menekan biaya operasional dan biaya produksi. Pada kenyataannya, educannabis.com dapat berjalan dengan arah yang jelas. Tujuan-tujuan yang ditetapkan dalam agenda kegiatan dapat berjalan dengan mudah. Meskipun tergolong sebagai perusahaan baru, mereka mencoba untuk bertindak secara profesional. Setiap agenda kegiatan merupakan langkah-langkah yang mendekati visi dan misi yang sebelumnya sudah dipaparkan.

Para pendiri educannabis.com senantiasa bekerja melebihi tuntutan jabatan pekerjaan mereka. Pendiri educannabis.com yang menjabat sebagai *Content curator* terdapat dua orang. Mereka sebenarnya hanya bertugas menulis artikel-artike edukatif mengenai cannabis atau kejadian seputar kegiatan legalisasi ganja. *Production manager* bertugas mendesain dan memproduksi *merchandise-merchandise* untuk penjualan. *Web master* bertugas untuk memelihara situs resmi educannabis.com dan juga memastikan situs terkait lancar operasionalnya.

Graphic designer bertugas membuat konsep serta desain yang menarik untuk produk yang akan dipasarkan.

Dalam pelaksanaannya pernah terjadi saat seorang *content curator* kesulitan menulis artikel mengenai manfaat ganja, *production manager* membantu pencarian materi-materi penulisan. Seringkali juga, *web master* dibantu oleh ketiga pendiri lainnya dalam menjalankan *website* educannabis.com. Bentuk bantuan yang diberikan berupa masukan mengenai desain *layout* dan juga ilustrasi-ilustrasi yang menunjang desain yang sudah ditentukan. Dapat dikatakan bahwa dalam setiap pekerjaan masing-masing pendiri educannabis.com, banyak terjadi tindakan saling membantu. Tindakan membantu ini sebenarnya berada di luar tuntutan pekerjaan mereka. Para pendiri educannabis.com juga menyadari betul hal ini. Mereka merasa bahwa hanya dengan berperilaku seperti itu dalam setiap pekerjaan, maka tujuan akhir perusahaan akan tercapai. Tindakan-tindakan terkait pada akhirnya menunjang produktifitas perusahaan.

Perilaku membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi atau perusahaan, yang sifatnya konstruktif, berpengaruh pada produktifitas organisasi atau perusahaan meskipun tidak berpengaruh langsung pada perkembangan. Produktifitas individu yang bersangkutan disebut sebagai *organizational citizenship behavior*, atau disingkat OCB (Bateman & Organ, 1996). Berdasarkan penelitian Podsakoff (Podsakoff, Ahearne, & Mackenzie, 1997), produktifitas sebuah perusahaan dapat dipengaruhi oleh seberapa besar OCB di dalam perusahaan tersebut. OCB terbentuk dari lima dimensi yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.

Altruism dan *courtesy* berkaitan dengan tindakan membantu pekerjaan sesama rekan kerja meskipun pekerjaan tidak termasuk pada *job description* seseorang (Bateman & Organ, 1996). *Sportmanship* dan *conscientiousness* berkaitan dengan kondisi perusahaan baik kondisi kerja yang tidak ideal maupun aturan yang terdapat di dalam perusahaan tersebut. Sedangkan *civic virtue* berkaitan dengan upaya-upaya yang dilakukan guna membantu tujuan perusahaan dan juga mengembangkan perusahaan di mana seseorang bekerja.

Kelima dimensi pembentuk OCB memiliki kesesuaian dengan apa yang terjadi pada educannabis.com saat menjalankan visi dan misinya. Awal tahun 2012, educannabis.com memproduksi 3 desain *T-Shirt* bertemakan manfaat *cannabis* bagi industry dan medis. Dalam proses pelaksanaannya, para anggota educannabis.com saling menunjang pekerjaan satu sama lain bahkan melebihi *job description* masing-masing. Bagian desainer grafis tidak hanya mendesain *T-Shirt* yang akan diproduksi melainkan turut mengawasi proses produksi bersama dengan bagian pengurus produksi. Bagian *web master* menuliskan beberapa artikel pada halaman web educannabis.com dikarenakan penulis pada saat itu mendesain pin, stiker, dan juga memproduksi *tote bag*.

Kejadian serupa juga terjadi pada bulan April 2012. Educannabis.com bekerja sama dengan LGN melaksanakan pemutaran film dokumenter “*When We Grow, This is What We Can Do*”. Penulis dari educannabis.com berusaha untuk mencari dan mendatangkan advokat dan dosen hukum dari sebuah universitas swasta ternama. Desainer grafis educannabis.com memohon kehadiran seorang

pemuka agama Islam. Kedua hal ini dilakukan guna membahas ganja dari berbagai perspektif.

Pada bulan Mei 2012, educannabis.com kembali menjalin kerja sama dengan LGN. Kerja sama ini diadakan atas dasar keinginan kelima pendiri educannabis.com. Sebagai koordinator dari pihak educannabis.com, *web master* dan desainer grafis berinisiatif menjalankan peran ini. Hasil kerja sama dengan LGN berbuah *long march* dengan tajuk “Global Marijuana March” di Bundaran HI, Jakarta. *Long march* terkait dilakukan serempak di 300 kota pada 64 negara sebagai aksi protes untuk menurunkan ganja dari golongan pertama narkotika.

Menurut LePine, Erez, dan Johnson (2002) setiap dimensi OCB memiliki hubungan yang kuat. Bila satu dimensi tampak, maka dimensi yang lain juga dapat dipastikan tampak. Munculnya dimensi-dimensi OCB dikarenakan terdapat suatu bentuk *overlap* antar satu dimensi dengan dimensi yang lain. Bila meninjau kembali beberapa agenda kegiatan educannabis.com, dapat terlihat beberapa kaitan suatu dimensi OCB dengan dimensi lainnya.

Pada saat proses memproduksi 3 desain *T-shirt*, desainer grafis educannabis.com yang membuat rancangan turut mengawasi proses produksi merupakan contoh kejadian di mana dimensi *courtesy* terjadi pada dirinya. Berdasarkan wawancara, desainer grafis melakukan hal ini dikarenakan ingin memastikan produk yang dihasilkan sesuai dengan desainnya dan juga memastikan kualitas *T-shirt* yang dihasilkan. Dengan kualitas yang memuaskan, konsumen akan lebih mempercayai produk-produk lainnya dari educannabis.com

sehingga akhirnya akan memiliki loyalitas terhadap educannabis.com. Hal tersebut menggambarkan adanya dimensi *courtesy* yang bersinergi dengan dimensi *civic virtue*.

Web master educannabis.com yang semestinya hanya memelihara dan memastikan kesinambungan situs educannabis.com menyumbangkan suatu tulisan menunjukkan juga adanya dimensi *courtesy*, namun alasan *web master* berbeda dengan desainer yang baru saja dijabarkan. Berdasarkan wawancara, *web master* melakukan hal ini karena ingin membantu penulis artikel educannabis.com. Menurutnya, penulis artikel sedang kewalahan dengan proses mendesain sehingga *web master* tergerak untuk segera membantunya. Hal ini menunjukkan dimensi *courtesy* yang didasari oleh keinginan membantu atau dalam paradigma OCB, dimensi *altruism* dan juga karena memahami kekurangan yang ada dalam organisasi atau dimensi *sportmanship*.

Pada kegiatan pemutaran film serta mengundang dosen hukum dan pemuka agama Islam sebagai pembicara. Penulis artikel dalam hal ini menjalankan tugasnya sebagai penulis yang mampu memaparkan suatu fenomena mengenai ganja secara faktual dan adanya pemeriksaan isi tulisan secara tidak langsung melalui pemutaran film dokumenter dan pandangan para ahli di bidangnya. Hal ini menunjukkan adanya *conscientiousness* dalam melaksanakan tugas. Berdasarkan wawancara, alasan utama penulis melakukan hal tersebut juga untuk membangun citra educannabis.com sebagai penyedia informasi yang terpercaya sehingga dapat menciptakan *brand image* yang positif. Alasan tersebut

menunjukkan adanya dimensi *conscientiousness conscientiousness* yang berhubungan erat dengan *civic virtue*.

Berdasarkan pemaparan kejadian-kejadian sebelumnya, kaitan antar dimensi OCB pada para pendiri educannabis.com, dan juga manfaat OCB yang ada, peneliti menjadi lebih tertarik untuk melihat OCB yang terdapat pada para pendiri educannabis.com.

1.2 Identifikasi Masalah

Penelitian ini ingin melihat bagaimana gambaran OCB pada pendiri educannabis.com.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah memperoleh gambaran OCB yang terdapat pada pendiri educannabis.com.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran OCB melalui dimensi *altruism, courtesy, sportmanship, civic virtue, dan conscientiousness* yang terdapat pada pendiri educannabis.com yang juga berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- Memperoleh pemahaman aplikatif mengenai konsep OCB pada perusahaan nyata sehingga dapat menjadi tambahan informasi bagi ilmu Psikologi, khususnya pada bidang ilmu Psikologi Industri dan Organisasi.
- Memberi informasi pada peneliti lain yang berminat untuk melakukan penelitian yang berhubungan dengan variabel OCB.

1.4.2 Kegunaan Praktis

- Menjelaskan kepada keempat pendiri educannabis.com mengenai OCB yang ada sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi kinerja dan memperbaikinya bila dirasa perlu.
- Memberikan gambaran praktis mengenai OCB yang terjadi dalam educannabis.com kepada pihak-pihak yang bersangkutan.

1.5 Kerangka Pemikiran

Para pendiri educannabis.com merupakan individu yang memiliki *organizational citizenship behavior* atau disingkat OCB yaitu kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada efektifitas dan efisiensi fungsi dalam organisasi (Organ, 2006). Mereka memilih tindakan-tindakan yang meringankan

beban pekerjaan-pekerjaan para rekannya guna memastikan pencapaian tujuan perusahaan.

OCB dalam pandangan Van Dyne, Cummings dan McLean Parks (1995 dalam Organ 2006) merupakan perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* adalah perilaku yang dilaksanakan guna memberi keuntungan kepada organisasi melebihi dari harapan organisasi terhadap anggotanya dan juga sebagai penunjang efektivitas pelaksanaan kerja dalam lingkungan tersebut. OCB merupakan suatu bentuk dari perilaku *extra-role* yang memperkuat ikatan afektif di antara anggota organisasi, meningkatkan tahapan emosional positif anggota, dan mengembangkan konsensus daripada konflik. (Organ, 2006).

Dengan demikian, OCB yang terdapat pada perusahaan educannabis.com dapat meningkatkan produktifitas perusahaan. Lingkungan kerja menjadi kondusif akibat adanya hubungan relasi kerja yang nyaman beserta penuh kerja sama antar para pendiri educannabis.com. Penggunaan sumber daya yang ada menjadi efektif dan efisien dari segi waktu dan juga biaya. Pendiri educannabis.com melakukan lebih dari tuntutan *job description* miliknya sehingga meringankan beban kerja rekan pendiri lainnya. Dampak dari adanya OCB pada perusahaan educannabis.com adalah stabilitas dan kemampuan menghadapi perubahan di lingkungan sekitar perusahaan.

Dalam OCB, terdapat lima dimensi pembentuknya. Dimensi pertama adalah *altruism* yaitu perilaku para pendiri educannabis.com yang membantu meringankan pekerjaan rekan pendiri lainnya. Contoh dari dimensi ini adalah *chain of task*, yaitu pekerjaan yang satu tidak dapat diselesaikan tanpa pekerjaan

yang lain terselesaikan. Pendiri educannabis.com dengan OCB tinggi akan sesegera dan sebaik mungkin menuntaskan tuntutan pekerjaannya guna melancarkan kinerja bagian pekerjaan pendiri educannabis.com lainnya.

Dimensi kedua adalah *courtesy* yaitu perilaku membantu mencegah timbulnya masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dengan cara memberi konsultasi atau informasi serta menghargai kebutuhan rekan kerja. Contohnya adalah di saat pendiri educannabis.com membantu rekannya dalam menyelesaikan pekerjaan yang baru diterima pertama kali. Peran pendiri educannabis.com yang membantu di sini tidaklah berdasarkan berapa lama pendiri tersebut bekerja, namun lebih pada pengalaman yang dimiliki tiap pendiri. Memberikan masukan serta nasihat atas pekerjaan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan mereka berdasarkan pengalaman pribadi juga termasuk dalam perilaku *courtesy*.

Dimensi ketiga adalah *sportmanship* yaitu sikap toleransi terhadap situasi yang kurang mendukung atau kurang ideal dalam perusahaan. Hal ini berhubungan erat dengan kemampuan dan keinginan pendiri educannabis.com untuk beradaptasi dengan lingkungan yang tidak sesuai dengan lingkungan ideal pekerjaan terkait. Semakin cepat dan semakin tinggi keinginan pendiri educannabis.com beradaptasi dengan keadaan lingkungan kerja, semakin rendah waktu yang dibutuhkan pendiri lainnya untuk mendapatkan kerja sama penuh dari pendiri tersebut. Dengan demikian tim educannabis.com akan menjadi lebih produktif karena memiliki lebih banyak waktu untuk mengerjakan pekerjaan tambahan.

Dimensi keempat adalah *civic virtue*, di mana pendiri educannbis.com terlibat dalam kegiatan-kegiatan di dalam perusahaan serta peduli pada kelangsungan hidup perusahaan. Hal ini berkaitan dengan seberapa besar rasa keterikatan seorang pendiri dengan perusahaan miliknya. Semakin besar rasa keterikatan seorang pendiri, semakin aktif keikutsertaannya dalam menjaga perusahaan dan berpartisipasi dalam kegiatan yang menunjang produktifitas perusahaan. *Civic virtue* dapat ditunjukkan dengan turut aktif dalam mendukung pengambilan keputusan perusahaan (menghadiri rapat dan menyuarakan opini pembentukan strategi perusahaan), mengawasi pasar secara keseluruhan terhadap ancaman dan peluang, serta melakukan hal yang dapat memengaruhi produktifitas perusahaan.

Dimensi kelima adalah *conscientiousness* yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan perusahaan, seperti tidak membuang-buang waktu di tempat kerja atau mematuhi kesepakatan yang ada di antara para pendiri educannabis.com. Mereka bekerja tepat waktu, menunaikan tanggung jawab dari tuntutan pekerjaan masing-masing dan bahkan saling membantu rekan sedivisi guna melancarkan pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan pada mereka. Perilaku kerja para pendiri educannabis.com dengan *conscientiousness* tinggi mengarah pada perilaku disiplin kerja yang baik guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi yang ada.

Terjadinya OCB di dalam educannabis.com, dipengaruhi oleh lima faktor. Faktor-faktor tersebut adalah karakteristik individu, karakteristik tugas, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi, dan karakteristik pemimpin

(Organ, 2006). Dalam penelitian ini, karakteristik pemimpin tidak menjadi faktor yang berpengaruh karena seluruh pendiri educannabis.com adalah pemimpin di organisasi tersebut. Karakteristik individu merujuk pada *morale* dan kepribadian pendiri educannabis.com. *Morale* mengarah kepuasan kerja dan keterlibatan emosi yang intim terhadap perusahaan pada diri pendiri ditinjau dari aktifitas sosial, aturan perusahaan, dan afeksi antar divisi dalam organisasi. Kepribadian berkaitan erat dengan bagaimana pendiri berperilaku dalam keseharian lingkungan kerja. Sifat ramah bersahabat atau ekstrovert akan mempermudah relasi sehingga mendukung dimensi *altruism*, *courtesy*, *sportmanship* dan *civic virtue* sedangkan disiplin dan taat aturan menunjang dimensi *conscientiousness* dalam dimensi OCB.

Karakteristik tugas merujuk pada sifat pekerjaan yang dilaksanakan para pendiri educannabis.com. Ketika tugas bersifat otonom, maka pendiri harus mampu mengatur jadwalnya sehingga hal ini mempengaruhi dimensi *conscientiousness* yang ada pada dirinya. Nilai pentingnya suatu tugas menyebabkan pendiri melibatkan emosi dengan mendalam sehingga dapat mempengaruhi dimensi *civic virtue* dan *sportmanship*. Ketika tugas beragam dan membutuhkan keahlian berbeda-beda, maka dimensi *altruism* dan *courtesy* akan terpengaruh.

Karakteristik kelompok merujuk pada situasi kerja pada educannabis.com. Ketika para pendiri merasa bahwa kelompok kerjanya memiliki solidaritas maka dimensi *altruism*, *courtesy* dan *civic virtue* akan berubah juga akibat persepsinya yang ingin berkontribusi pada kohesivitas kelompok. Saat seorang pendiri

diyakini memiliki keahlian tertentu, maka akan terbentuk suatu sistem kerja yang juga mempengaruhi *sportmanship* dan *conscientiousness*.

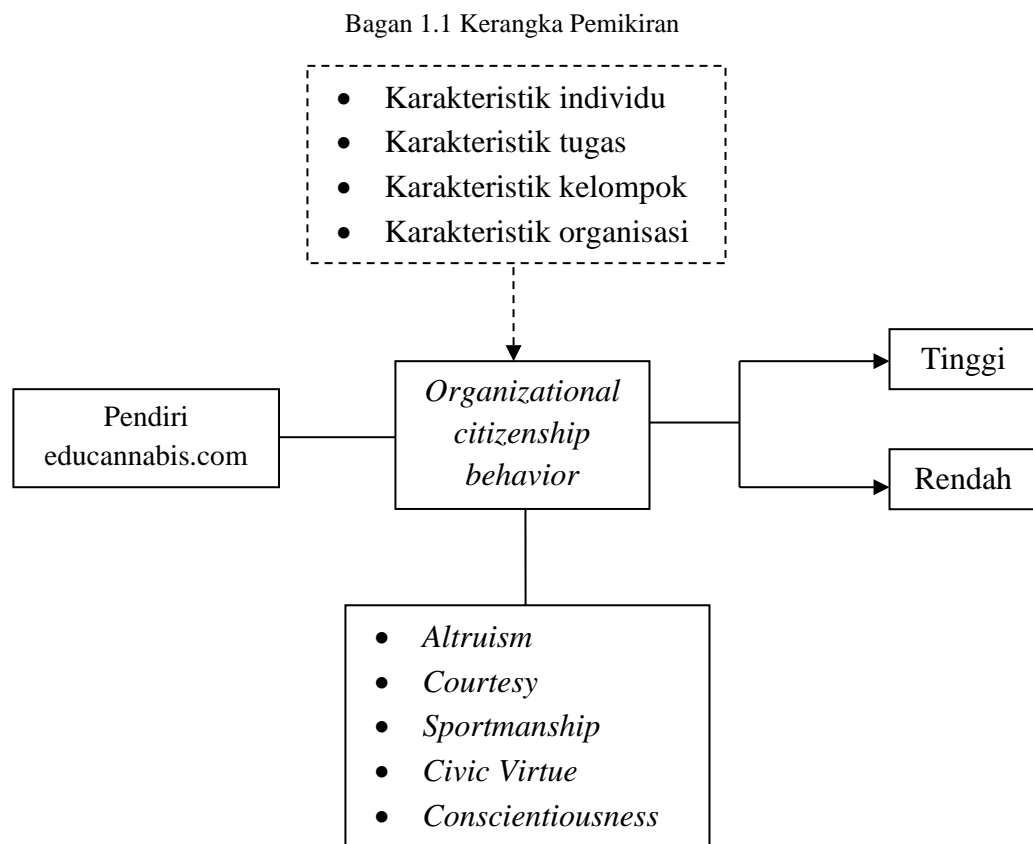
Karakteristik organisasi mengarah pada hubungan antara perusahaan dan anggota perusahaan tersebut. Saat pendiri menilai bahwa mereka puas dengan perusahaan educannabis.com melalui beban kerja yang adil, keuntungan yang terbagi rata, atau aturan yang adil, maka mereka akan berusaha lebih untuk pencapaian keuntungan optimal educannabis.com. Hal ini berpengaruh pada kelima dimensi yang ada pada OCB.

Dalam menentukan OCB, kelima dimensi yang disebutkan sebelumnya memberikan kontribusi pada gambaran OCB pada para pendiri educannabis.com. Bila kelima dimensi OCB tampak, maka dapat disimpulkan bahwa OCB ada pada pendiri educannabis.com. Menurut LePine, Erez, dan Johnson (2002) setiap dimensi OCB memiliki hubungan yang kuat. Bila satu dimensi tampak, maka dimensi yang lain juga dapat dipastikan tampak. Hal ini dikarenakan terdapat suatu bentuk *overlap* antar satu dimensi dengan dimensi yang lain. Sebagai contoh, saat salah satu pendiri educannabis.com membantu pendiri yang lain, dapat dikatakan bahwa pendiri tersebut menampilkan indikasi dimensi *Altruism* namun *Courtesy*, *Sportmanship*, *Civic Virtue*, dan bahkan *Conscientiousness* juga dapat terjadi bersamaan dalam tindakan tersebut.

Tindakan membantu dengan sendirinya dapat dikategorikan sebagai suatu *altruism*, namun saat bertindak membantu, pendiri tersebut sudah melakukan suatu hal yang sebenarnya tidak perlu ia lakukan. Berdasarkan definisi, maka perilaku yang tidak perlu dilakukan termasuk ke dalam *courtesy*. Pendiri tersebut

juga saat membantu dapat dikatakan menampilkan *sportmanship* karena ia menyadari kondisi organisasi yang kurang tenaga kerja sehingga mencoba mengatasi hambatan-hambatan yang ada. Saat membantu pekerjaan, dapat dipastikan juga bahwa hal tersebut sejalan dengan pencapaian tujuan organisasi sehingga hal ini mengarah pada *civic virtue*. Tindakan membantu ini juga semestinya mengikuti prosedur dan cara kerja dalam educannabis.com sehingga dapat dikatakan bahwa terlihat dimensi *conscientiousness*.

Penjelasan mengenai OCB pada para pendiri educannabis.com dapat digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



1.6 Asumsi

- Para pendiri educannabis.com menjalankan perilaku membantu dalam pekerjaannya yang merupakan bagian dari *extra-role*.
- Perilaku *extra-role* pada pendiri educannabis.com di organisasi dapat disebut sebagai OCB.
- OCB para pendiri educannabis.com tergambaran melalui dinamika antara lima dimensi OCB yaitu *altruism*, *courtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *conscientiousness*.
- OCB para pendiri educannabis.com berkaitan dengan empat faktor yaitu karakteristik individu, tugas, kelompok, dan organisasi yang ada pada perusahaan educannabis.com.