

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Volume 7 Nomor 1 Agustus 2020

PERBANDINGAN *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PENDIDIK (DOSEN) DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS XYZ

Ivan Mulya Saputra, Peter Remy Yosy Pasla

ANALISIS KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK *HAMPERS* (STUDI EMPIRIS PADA KONSUMEN PRODUK *HAMPERS* DI SURABAYA)

Dewi Mustikasari Immanuel, Sherin Brigitta Yuwono

PEMODERASIAN EFIKASI DIRI DALAM PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN DUKUNGAN RELASI TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA SISWA SMA DI SURABAYA

Krismi Budi Sienatra

ANALISIS PENGARUH *WORK ENGAGEMENT* DAN *JOB SATISFACTION* TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA GENERASI X DAN GENERASI Y DI KOTA MALANG

Eduard Arnando Parengkuan

ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI *BRAND EQUITY* DESTINASI WISATA BOROBUDUR PADA GENERASI X, Y DAN Z

Fransisca Desiana Pranatasari, Maria Angela Diva

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Vol.7 No.1 Agustus 2020

Penanggung Jawab : Tarsisius Renald Suganda, S.E., M.Si., C.R.A

Pimpinan Redaksi : Uki Yonda Aseptia, S.E., M.M

Anggota Redaksi : Rino Tam Cahyadi, S.E., MSA

Dewan Editor : Dr. Anna Triwijayati, S.E., M.Si
Dr. Stefanus Yufra Menahen Taneo, M.S., M.Sc
Sahala Manalu, S.E., MM
Dr. Seno Aji Wahyono, S.E., S.T., M.M
Yuswanto, S.pd, MSA, MCP
Rony Joyo Negoro Octavianus, S.Sos., M.M
Sandy Cahyadi, S.E., MSA., Ak., CA., CPA
Daniel Sugama Stephanus., S.E., MM., MSA., Ak., CA
Fitri Oktariani, S.E., MSA., Ak
Erica Adriana, S.E., MM
Catharina Aprilia Hellyani, S.E., MM
Dr. Putu Indrajaya Lembut, S.E., M.Si
Peter Remy Yosy Pasla, S.E., M.Bus
Dian Wijayanti, S.E., M.Sc
Lim Gai Sin, S.E., M.Bus(Adv.), Ph.D

Alamat Penerbit : Redaksi Jurnal Parsimonia
Villa Puncak Tidar N - 01
Gedung Bhakti Persada Lt.1

Malang 65151, Indonesia
Telp. +62-341-550-171
Fax. +62-341-550-175

PARSIMONIA

Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis

Vol.7 No.1 Agustus 2020

DAFTAR ISI

PERBANDINGAN PERILAKU <i>ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR</i> (OCB) PENDIDIK (DOSEN) DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS XYZ Ivan Mulya Saputra, Peter Remy Yosy Pasla	1-15
ANALISIS KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK <i>HAMPERS</i> (STUDI EMPIRIS PADA KONSUMEN PRODUK <i>HAMPERS</i> DI SURABAYA) Dewi Mustikasari Immanuel, Sherin Brigitta Yuwono	16-36
PEMODERASIAN EFIKASI DIRI DALAM PENDIDIKAN KEWIRAUSAHAAN DAN DUKUNGAN RELASI TERHADAP INTENSI BERWIRAUSAHA SISWA SMA DI SURABAYA Krismi Budi Sienatra	37-52
ANALISIS PENGARUH <i>WORK ENGAGEMENT</i> DAN <i>JOB SATISFACTION</i> TERHADAP <i>TURNOVER INTENTION</i> PADA GENERASI X DAN GENERASI Y DI KOTA MALANG Eduard Arnando Parengkuan	53-67
ANALISIS PERBEDAAN PERSEPSI <i>BRAND EQUITY</i> DESTINASI WISATA BOROBUDUR PADA GENERASI X, Y DAN Z Fransisca Desiana Pranatasari, Maria Angela Diva	68-79

**PERBANDINGAN PERILAKU *ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)
PENDIDIK (DOSEN) DAN TENAGA KEPENDIDIKAN UNIVERSITAS XYZ**

Ivan Mulya Saputra, Peter Remy Yosy Pasla

Universitas Ma Chung Malang

e-mail: 111610036@student.machung.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini didasarkan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang merupakan salah satu bidang yang paling banyak diteliti dalam psikologi industri / organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui perbandingan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pendidik (dosen), dan tenaga kependidikan (administrasi) pada Universitas XYZ. Penelitian ini menggunakan kuesioner *online* dan *offline*. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Convenience Sampling*. Populasi dalam penelitian ini adalah populasi karyawan pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi), terkecuali sopir, dan tenaga keamanan. Sampel yang digunakan berjumlah 120 responden karyawan pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi). Pada hasil Uji *Mann Whitney* menunjukkan bahwa ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pendidik (dosen), dan tenaga kependidikan (administrasi) XYZ.

Kata-kata Kunci: *Organization Citizenship Behavior*, pendidik, tenaga kependidikan

ABSTRACT

This research was based on Organizational Citizenship Behavior (OCB) which is one of the most researched fields in industrial/organizational psychology. This study aimed at determining whether there is the OCB difference between lecturers and administrative staff at the XYZ University. This research used questionnaires which were distributed online as well as offline. The population in this study were lecturers and administrative staff who are working at the XYZ University. The sampling technique used in this study was Convenience Sampling. The sample used amounted to 120 respondents of lecturers and administrative staff. The Mann Whitney Test employed concluded that there were differences in Organizational Citizenship Behavior (OCB) in educators (lecturers), and educational staff (administration) XYZ University.

Keywords: *Organization Citizenship Behavior, the educator, education personnel*

PENDAHULUAN

Perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak nampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan (Oktaviana, 2015). Perilaku yang dilakukan oleh karyawan di dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh besar terhadap kinerja organisasi. Organisasi tidak dapat bertahan tanpa adanya keterlibatan karyawan dalam melakukan perilaku positif. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang bertanggung jawab melampaui pekerjaan formalnya dan secara otonom memberikan waktu serta tenaga mereka untuk berhasil dalam tugas yang diberikan oleh perusahaan (Wiranti, 2016). Dalam hal itu setiap organisasi membutuhkan perilaku positif yang berasal dari individu karyawan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Salah satu perilaku tersebut adalah *Organization Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal dan yang secara langsung mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Nielsen, 2012).

Manafsadeh (2018) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku yang menekankan pada kelompok dan organisasi kepada kepentingan individu sementara Astuti (2019) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah upaya yang dilakukan oleh anggota organisasi yang ingin memajukan dan mempromosikan kerja organisasidan mencapai tujuan, sehingga apabila OCB rendah maka dapat berdampak terhadap kinerja organisasi tersebut dan berpengaruh kepada keberhasilan

Selama tiga dekade terakhir, perhatian dari para akademisi dan praktisi untuk menelaah lebih lanjut gagasan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) semakin meningkat, khususnya di bidang perilaku organisasi yang dimulai seorang peneliti bernama Organ pada tahun 1977. OCB kemudian berkembang menjadi salah satu bidang yang paling banyak diteliti dalam psikologi industri / organisasi dan literatur manajemen sumber daya manusia. Aderibigde (2019) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah mendapatkan perhatian penelitian yang signifikan yang terbukti dari semakin banyaknya studi tentang topik ini.

Persaingan dalam memuaskan kebutuhan konsumen sangat tergantung pada bagaimana organisasi memberikan pelayanan yang prima pada pelanggannya. OCB dapat menjadi salah satu alat yang penting yang dapat diberdayakan oleh organisasi dalam melayani konsumennya. Begitu juga dalam bidang pendidikan tinggi OCB menjadi bagian penting dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) baik itu tenaga pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan (staf administrasi) agar dapat melaksanakan fungsi, peran, dan kedudukan yang sangat strategis secara baik, dan profesional (Sigit, 2017). Pendidik (dosen) dalam perguruan tinggi memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat besar seperti yang telah diatur dalam peraturan pemerintah Republik Indonesia. Pengertian pendidik (dosen) menurut PP No 37 tahun 2009 tentang pendidik (dosen) menyatakan bahwa pendidik (dosen) sebagai pendidik profesional dan ilmuwan memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan,

menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat. Sedangkan Undang-Undang nomor 12 tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menyatakan bahwa peran pendidik (dosen) adalah menjalankan Tri Darma Perguruan Tinggi yang meliputi pendidikan, penelitian, dan pengabdian masyarakat seperti yang diatur

Selain pada kinerja pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi) pada setiap perguruan tinggi baik universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik ataupun akademi mempunyai unsur pelaksanaan administratif. Satuan pelaksana administratif pada perguruan tinggi adalah menyelenggarakan pelayanan teknis dan administratif yang meliputi administrasi akademik, administrasi keuangan, administrasi umum, administrasi kemahasiswaan, administrasi, perencanaan dan sistem informasi (Alfiani, 2016). Di dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 menggolongkan karyawan administrasi sebagai organisasi pengelola perguruan tinggi

Di dalam beberapa penelitian mengenai perilaku OCB di perguruan tinggi, Auliana (2017) menemukan bahwa perilaku OCB memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kualitas layanan pendidik (dosen). Dewi (2017) yang meneliti perilaku OCB yang dilakukan oleh karyawan yang bekerja sebagai pengurus kelompok studi di Universitas XYZ menemukan perilaku OCB pada karyawan yang bekerja sebagai pengurus kelompok studi fakultas berdampak positif bagi universitas tersebut.

Perilaku OCB juga diterapkan di luar sektor pendidikan seperti yang dikemukakan pada penelitian Newes (2018). Dengan melakukan perbandingan perilaku OCB pada sektor publik, dan sektor swasta ditemukan bahwa karyawan sektor swasta tampaknya lebih berkomitmen pada organisasi dan lebih bersedia melakukan kerja ekstra untuk organisasi. Namun pada saat yang sama, karyawan sektor publik pun menunjukkan perilaku *Sportmanship* dengan melampaui tugas mereka untuk membantu rekan kerja mereka, berbeda dengan karyawan swasta yang segan untuk membantu rekan kerja mereka di dalam organisasi. Nielsen (2012) dan Luthans (2006) menyatakan bahwa perilaku OCB berdampak positif di lingkungan perusahaan yang dibuktikan dengan berbagai penelitian terdahulu yang mengungkapkan dampak OCB terhadap kinerja positif karyawan perusahaan.

Di dalam beberapa penelitian yang berkaitan dengan OCB penulis belum menemukan penelitian yang mencoba meneliti tentang perbandingan perilaku OCB pada pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi) di dalam institusi pendidikan yang pada umumnya memiliki tugas dan luaran yang berbeda oleh karena itu maka penelitian terhadap perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi) adalah menarik untuk dilakukan. Universitas XYZ dipilih menjadi obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa baik dosen maupun karyawan administratif dari universitas beberapa tahun belakangan telah menunjukkan beberapa prestasi tingkat regional maupun nasional yang dapat menjadi indikator bahwa mereka telah melakukan pekerjaannya melebihi dari apa yang seharusnya mereka kerjakan.

Landasan Teori

Chib (2016) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai kegiatan

positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan secara sukarela yang mendukung rekan kerja dan menguntungkan organisasi, Chib (2016) menambahkan bahwa karyawan yang terlibat dalam hal tersebut selalu siap untuk bekerja lebih keras atau melampaui upaya minimum yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang dilakukan di dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah tipe unik dari perilaku kerja yang didefinisikan sebagai perilaku individu yang bermanfaat bagi organisasi, tidak secara langsung mengharapkan sebuah penghargaan atau bonus (Hollani, 2011).

Menurut Organ et all (2006), terdapat lima dimensi tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang saling terkait satu sama lainnya. Lima dimensi tersebut adalah *altruism* (perilaku menolong melalui perilaku membantu organisasi) yaitu bagaimana individu memiliki kerelaan untuk menolong rekan kerjanya secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan, *conscientiousness* (kesadaran melakukan pekerjaan dengan benar) yaitu individu yang memiliki kesadaran untuk bekerja dengan benar, teliti, rapi, dan sesuai dengan Standart Operasional Perusahaan, *courtesy* (perilaku menghindari menciptakan permasalahan dan sopan ditempat kerja) yaitu bagaimana individu bersikap sopan terhadap siapapun yang ada di tempat kerja serta tidak mencari masalah dalam lingkungan kerja, *sportsmanship* (perilaku yang berfokus pada yang benar dan yang salah dalam organisasi) yaitu bagaimana seorang individu sportif di tempat kerja seperti mengaku salah jika memang berbuat kesalahan dan yang terakhir *civic virtue* (perilaku konstruktif mendukung organisasi) yaitu perilaku dari karyawan yang dapat membangun organisasinya menjadi lebih baik lagi seperti aktif di tempat kerja, dan terbuka serta peka terhadap apa yang terjadi ditempat kerja dan apa yang organisasinya sedang butuhkan, dan kelima dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain (Tjahjono, 2011).

Azizollah et all (2014) menyebutkan bahwa OCB merujuk pada perilaku yang dimaksudkan untuk membantu rekan kerja, supervisor atau organisasi dan mencakup tindakan seperti membantu rekan kerja, mencoba untuk meningkatkan semangat kerja, menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaan, berbicara positif tentang organisasi kepada orang luar serta menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi. Beheshtifar (2014) mendefinisikan OCB sebagai seperangkat perilaku kerja diskresioner yang melebihi persyaratan kerja seseorang. Mereka sering digambarkan sebagai perilaku yang melampaui panggilan tugas. Menurut Robbins (2015) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku atau aktivitas seorang karyawan berdasarkan pilihannya sendiri yang bukan merupakan bagian dari deskripsi pekerjaannya, namun mendukung perusahaan secara efektif.

Menurut Organ et all (2006), terdapat lima dimensi tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang saling terkait satu sama lainnya. Lima dimensi tersebut adalah *altruism* (perilaku menolong melalui perilaku membantu organisasi) yaitu bagaimana individu memiliki kerelaan untuk menolong rekan kerjanya secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan, *conscientiousness* (kesadaran melakukan pekerjaan dengan benar) yaitu individu yang memiliki kesadaran untuk bekerja dengan

benar, teliti, rapi, dan sesuai dengan Standart Operasional Perusahaan, *courtesy* (perilaku menghindari menciptakan permasalahan dan sopan ditempat kerja) yaitu bagaimana individu bersikap sopan terhadap siapapun yang ada di tempat kerja serta tidak mencari masalah dalam lingkungan kerja, *sportsmanship* (perilaku yang berfokus pada yang benar dan yang salah dalam organisasi) yaitu bagaimana seorang individu sportif di tempat kerja seperti mengaku salah jika memang berbuat kesalahan dan yang terakhir *civic virtue* (perilaku konstruktif mendukung organisasi) yaitu perilaku dari karyawan yang dapat membangun organisasinya menjadi lebih baik lagi seperti aktif di tempat kerja, dan terbuka serta peka terhadap apa yang terjadi ditempat kerja dan apa yang organisasinya sedang butuhkan, dan kelima dimensi tersebut saling berkaitan satu sama lain (Tjahjono, 2011). Lebih lanjut Miao (2011) menyebutkan 5 dimensi OCB tersebut adalah:

1. *Altruism* (ketidakegoisan)

Perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalahnya dalam situasi yang sulit yang dihadapi di dalam perusahaan. Dimensi ini mengarah kepada perilaku memberi pertolongan, diluar tanggungjawabnya sebagai karyawan.

2. *Conscientiousness* (kerja ekstra)

Perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan. Dimensi ini menggambarkan pekerjaan lebih yang dilakukan oleh karyawan di luar jam kerjanya, atau dapat disebut extra role

3. *Sportsmanship* (sikap toleransi)

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seseorang yang mempunyai tingkat *sportsmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang positif antar pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif

4. *Courtesy* (Kesopanan)

Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai antara sesama pegawai.

5. *Civic Virtue* (moral karyawan)

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap berkerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari sistem kerja atau prosedur, melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas kinerja bidang pekerjaannya.

Hipotesis

Beberapa penelitian terdahulu mengenai pengaruh, dan perbandingan Organizational Citizenship Behavior (OCB), mengindikasikan bahwa perilaku OCB di masing-masing perusahaan memiliki kesimpulan yang berbeda-beda tergantung pada indikator dan faktor-faktor yang

mempengaruhi karyawan untuk melakukan perilaku OCB seperti iklim kerja, gaji, kenaikan jabatan, bonus, dan juga keinginan karyawan untuk membantu rekan kerja yang satu nasib atau berada dalam satuan kerja yang sama (Newes, 2018). UU no 12 tahun 2012 tentang Pendidikan telah menjabarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang berbeda antara karyawan pendidik dosen dan tenaga kependidikan (staf administrasi) sehingga dapat diduga bahwa perilaku OCB dari kedua kelompok karyawan ini akan sehingga dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 = Terdapat perbedaan Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian komparatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif didefinisikan sebagai penelitian yang mendasarkan pada analisis data berupa angka- angka dengan menggunakan prosedur-prosedur statistik sedangkan penelitian komparatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan antara dua objek (Creswell, 2014). Penelitian kuantitatif komparatif oleh karena itu adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan yang signifikan perilaku OCB pada satu kelompok (dosen) dan kelompok lain (staf administrasi) dengan menganalisis data-data berupa angka menggunakan prosedur-prosedur statistik.

Populasi Populasi yang peneliti gunakan sebagai objek penelitian adalah populasi karyawan pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi), terkecuali sopir, dan tenaga keamanan dikarenakan bukan termasuk di dalam administrasi pendidikan universitas, di samping itu pemilihan institusi pendidikan yaitu Universitas XYZ yang memiliki populasi berjumlah berjumlah 161 karyawan.

Sampel yang akan digunakan yaitu sebesar sebanyak 120 responden dan dibagi menjadi 2 kelompok yang sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan 60 orang responden yaitu karyawan yang bekerja pada sektor pendidik (dosen), yang telah menjadi karyawan tetap atau telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun kerja dan 60 orang responden yaitu karyawan yang pada sektor tenaga kependidikan (administrasi), yang telah menjadi karyawan tetap atau telah bekerja lebih dari 1 (satu) tahun kerja, tidak termasuk satpam, sopir.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah Convenience sampling (juga dikenal sebagai Haphazard Sampling atau Accidental Sampling) adalah jenis nonprobability atau nonrandom sampling di mana anggota populasi target yang memenuhi kriteria praktis tertentu (Etikan, 2016).

Variabel penelitian terdiri dari satu yaitu variabel perilaku OCB pada pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi) Universitas XYZ dan diukur dengan menggunakan 5 dimensi indikator perilaku OCB yang dikemukakan oleh Organ (2006) dalam tabel 1.

Tabel 1. Indikator Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Definisi	Dimensi	Indikator	Item
mendefinisikan <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) sebagai kegiatan positif dan konstruktif yang dilakukan karyawan secara sukarela, yang mendukung rekan kerjanya menguntungan organisasi (Chib, 2016)	<i>Altruism</i> merupakan perilaku yang bertujuan untuk membantu rekan kerja agar dapat memecahkan masalahnya dalam organisasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesediaan untuk membantu rekan kerjanya 2. Rela bekerja lembur untuk membantu rekan sekerja 3. Rela membantu rekan sekerja dalam mempelajari materi kerja 	<ol style="list-style-type: none"> a) Karyawan menggantikan rekan kerjanya saat tidak masuk kerja. b) Karyawan rela membantu karyawan baru dalam masalah pekerjaan. c) Karyawan membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan pada waktu jam istirahat d) Karyawan kerja lembur dalam membantu teman sekerja tanpa menuntut gaji lembur e) Karyawan rela berbagi ilmu kepada rekan kerja di dalam unitnya f) Karyawan rela membantu rekan kerja baru untuk beradaptasi.
	<i>Conscientiousness</i> (perilaku yang bertujuan untuk memberikan kinerja yang melebihi apa yang ditargetkan perusahaan.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Rela menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab 2) Rela membantu perusahaan dalam 	<ol style="list-style-type: none"> a) Setiap tugas yang diberikan kepada karyawan di dalam unit saya akan diselesaikan dengan tanggungjawab

	<p>Dimensi ini mengarah ke perilaku yang melebihi dari deskripsi kerja sebagai seorang pegawai.)</p>	<p>keadaan apapun Rela bekerja lebih dari deskripsi untuk perusahaan</p>	<p>lebih. b) Karyawan dalam unit saya berani mengambil resiko apapun untuk bertanggung jawab dan melaksanakan hasil keputusan rapat bersama c) Pegawai rela Bekerja lembur demi menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan d) Pegawai rela bertanggung jawab jika membuat kesalahan dalam pekerjaannya. e) Karyawan rela mempromosikan perusahaan tanpa memikirkan target kerja f) Karyawan rela mengerjakan pekerjaan tambahan dari perusahaan pada hari libur dengan maksimal.</p>
	<p><i>Sportmanship</i> (aspek toleransi dan keluhan (komplain) individu dalam pekerjaannya.)</p>	<p>1) Rela mentoleransi kesalahan atasan atau rekan kerja 2) Tidak pernah mengeluh terhadap pekerjaan 3) Rela mengorbankan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan</p>	<p>a) Karyawan tidak pernah protes akan kesalahan atasan dalam mengambil keputusan b) Karyawan selalu menutup diri akan kesalahan yang dibuat oleh perusahaan. c) Karyawan tidak pernah mengeluh akan pekerjaannya d) Karyawan selalu menerima pekerjaan yang diberikan oleh</p>

			<p>perusahaan walaupun dirasa berat.</p> <p>e) Karyawan tetap bersabar ketika menghadapi permintaan atasan yang dirasa berat</p> <p>f) Karyawan rela mengorbankan jam istirahat demi menyelesaikan pekerjaannya</p>
	<p><i>Courtesy</i> (Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Selalu hormat akan keputusan atasan perusahaan 2) Menghormati pendapat atasan ataupun rekan kerja 3) Menjaga hubungan baik dengan atasan ataupun rekan kerja 	<ol style="list-style-type: none"> a) Karyawan selalu menghormati kebijakan atasan walaupun itu salah b) Karyawan selalu melaksanakan keputusan atasan c) Karyawan selalu membuka diri bagi karyawan lain yang ingin bertukar pikiran. d) Karyawan sering berdiskusi berkaitan dengan pekerjaan e) Karyawan tidak pernah memiliki masalah dengan rekan kerja f) Karyawan bersikap sopan kepada rekan kerja
	<p><i>Civic virtue</i> merupakan Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) Rela bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan perusahaan 2) Rela membantu perusahaan dalam hal pekerjaan 3) Rela mendukung kemajuan perusahaan 	<ol style="list-style-type: none"> a) Karyawan sering datang lebih awal di kantor, agar dapat memulai pekerjaan lebih awal. b) Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu. c) Karyawan selalu

			<p>berpartisipasi dalam fungsi- fungsi.</p> <p>d) Karyawan selalu mengikuti pelatihan-pelatihan dari perusahaan agar dapat meningkatkan pelayanan perusahaan.</p> <p>e) Karyawan rutin mengikuti kegiatan-kegiatan Perusahaan Karyawan selalu mementingkan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi</p>
--	--	--	--

Peneliti melakukan uji normalitas untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011) dan uji homogenitas untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dalam penelitian ini homogen atau tidak (Sugiyono, 2013). Uji Nonparametrik juga digunakan jika di dalam Uji Normalitas salah satu atau dua kelompok sampel tidak berdistribusi secara normal atau nilai Sig.<0,05. Uji nonparametrik digunakan untuk melakukan uji hipotesis jika tidak ada asumsi tentang distribusi parameter-parameter atau populasi. Sriwidadi (2011) mengatakan *Mann Whitney* merupakan salah satu bentuk uji terhadap signifikansi perbedaan antara dua sampel bebas, sehingga dapat diketahui apakah dua sampel bebas tersebut berasal dari populasi yang berbeda atau sebaliknya. Untuk dapat memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis maka kaidah keputusan yang digunakan sebagai berikut:

1. Hipotesis diterima jika Asymptotic Sig. (2-tailed) > 0,05

Berarti ada perbedaan dalam hal perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan Universitas XYZ.

2. Hipotesis ditolak jika Asymptotic Sig, (2-tailed) < 0,05.

Berarti tidak ada perbedaan dalam hal perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan Universitas XYZ

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini didominasi oleh jenis kelamin laki-laki berjumlah 74 karyawan, sedangkan dari segi usia dalam penelitian ini didominasi oleh rentang umur 22-31 berjumlah 46 karyawan, sedangkan pada Pendidikan terakhir responden didominasi oleh Pascasarjana (S2/S3) sebanyak 70 karyawan, pada jabatan yang dimiliki karyawan didominasi oleh pegawai biasa sebanyak 79 karyawan, dan pada pengalaman kerja karyawan didominasi oleh karyawan yang telah

bekerja >3 tahun. Dimensi yang menonjol berdasarkan kelompok jawaban Setuju (SS, S) pada responden pendidik (dosen) adalah Dimensi *Courtesy* (kesopanan) dengan jumlah jawaban sebesar 308 lebih besar dari tenaga kependidikan (administrasi) sebesar 304 jawaban, sedangkan pada responden tenaga kependidikan (administrasi) Dimensi *Civic Virtue* (moral karyawan) lebih dominan dengan 330 jawaban lebih unggul daripada responden pendidik (dosen) sebesar 319 jawaban. Rata-rata jawaban yang diberikan bernilai 3, angka tersebut menunjukkan bahwa responden “Setuju” untuk melakukan *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan Universitas XYZ, dan setuju dengan pertanyaan kuesioner.

Uji Hipotesis

Hasil uji Uji *Mann Whitney* dapat adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji *Mann Whitney* (Rank)

Kelompok	N	Mean Rank	Sum of Rank
Pendidik (dosen)	60	65,23	3913,50
Tenaga Kependidikan (administrasi)	60	55,78	3346,50
Total	120		

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 2 di atas menunjukkan *Mean Rank* atau rata-rata peringkat tiap kelompok. Pada kelompok pendidik (dosen) rerata peringkatnya 65,23 lebih tinggi dari pada rerata peringkat kedua, yaitu tenaga kependidikan sebesar 55,78. Dapat diketahui bahwa nilai *Mean Rank* diantara dua kelompok sampel yang diuji berbeda, selanjutnya akan dibuktikan pada tabel “*Test Statistics Mann Whitney*” di bawah ini:

Tabel 3. *Test Statistics Mann Whitney*

	Total
<i>Mann Whitney</i>	1516,500
<i>Wilcoxon W</i>	3346,500
<i>Z</i>	-1,491
<i>Asymptotic Sig. (2-tailed)</i>	0,136

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil output pada Tabel 3 Uji *Mann Whitney* di atas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* $0,136 > 0,05$, oleh karena itu, sebagaimana dasar pengambilan keputusan Uji *Mann Whitney* di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada perbedaan perilaku OCB kelompok pendidik (dosen) dengan perilaku OCB kelompok tenaga kependidikan (administrasi), yang dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, dan kinerja karyawan. Menurut Lestari (2018) OCB pada karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di salah satu perusahaan penghasil gula di Kota Malang, sehingga makin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan mampu meningkatkan kinerja, senada dengan Shafira (2018) yang menyatakan OCB yang terdiri dari *Altruism, Conscientiousness, Courtesy, Sportmanship, dan Civic Virtue* berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam penelitian ini dimensi yang yang dominan pada kelompok pendidik (dosen) adalah dimensi *Courtesy* (kesopanan) dengan jumlah jawaban sebesar 308 lebih besar dari tenaga kependidikan (administrasi) sebesar 304 jawaban, sedangkan pada responden tenaga kependidikan (administrasi) dimensi *Civic Virtue* (moral karyawan) lebih dominan dengan 330 jawaban lebih unggul daripada responden pendidik (dosen) sebesar 319 jawaban.

Pada penelitian ini data statistik diperoleh melalui perbandingan perilaku OCB pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan (administrasi) Universitas XYZ. Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, perilaku OCB pada pendidik (dosen) lebih tinggi dibandingkan dengan perilaku OCB tenaga kependidikan (administrasi), yang dapat diartikan bahwa kedua kelompok responden. Responden memiliki tingkat OCB yang berbeda. Hasil penelitian ini sama dengan salah satu hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa antara kedua kelompok responden memiliki tingkat OCB yang berbeda (Wiranti, 2016). Perbedaan tingkatan Perilaku OCB pada pendidik (dosen), dan tenaga kependidikan (administrasi) dapat disebabkan karena kedua kelompok responden tersebut memiliki perbedaan tugas (*job description*) yang berbeda, seperti yang dinyatakan pada PP No 37 tahun 2009.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, dan pembahasan mengenai perbandingan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pendidik (dosen), dan tenaga kependidikan (administrasi) di Universitas XYZ dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB diantara keduanya adalah berbeda dengan perilaku OCB dosen lebih tinggi dari perilaku OCB staf administrasi. Perilaku berbeda ini mungkin dapat dipahami dengan fakta bahwa kedua kelompok ini memang memiliki tugas yang berbeda. Dari hasil penelitian ini maka dapat disarankan sebagai berikut :

1. Bagi Universitas XYZ

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan pertimbangan bagi Universitas XYZ untuk mempertahankan, dan menjaga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerja karyawan pendidik (dosen) maupun tenaga kependidikan (administrasi) hingga menjadi sebuah budaya di dalam perguruan tinggi karena perilaku OCB terbukti memberikan dampak yang positif bagi organisasi karena secara langsung dapat mengurangi ataupun menghilangkan perilaku negatif karyawan. Universitas XYZ di harapkan untuk dapat memunculkan rasa memiliki (*sense of belonging*) baik dosen maupun tenaga kependidikan dengan beberapa cara antara lain kompensasi yang memadai, kepercayaan penuh dari atasan/pihak universitas, serta

memberi kesempatan karyawan untuk berkembang. Cara-cara tersebut menurut para pakar OCB maupun berbagai hasil penelitian terdahulu terbukti dapat meningkatkan perilaku OCB.

2 Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti dan mengukur perilaku OCB pada perguruan tinggi dengan menggunakan faktor pembanding yang berbeda seperti faktor-faktor demografis dan/atau hirarki organisasi

DAFTAR PUSTAKA

- Aderibigbe, J. N. (2019). *Effect Of Psychosocial Factors On Organizational Citizenship Behavior Among Graduate Employes In Nigeria. Economics & Sociology*, 155-367.
- Aldona. (2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB). International Journal of Contemporary Management Vol.7*, 45 - 58.
- Alfiani, A. (2016). *Kepuasan Mahasiswa Terhadap Pelayanan Administrasi Akademik di Sub Bag Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.*
- Astuti, P. (2019). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada Paramedis. Jurnal Psikologi Integratif*, 31-41.
- Athadiano, V. B. (2013). *Pengaruh Corporate Etrpreneurship Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Perusahaan Keluarga Di Jawa Timur. AGORA (1)*, (3).
- Auliana, S. (2017). *Penerapan Organizational Citizenship Behavior Dosen di STIE Bina Bangsa. Manajerial*, (2), 2, 149-162.
- Azizollah, A., Hajipour, R., & Mahdi, S. S. (2014). *The Correlation Between Justice and Organizational Citizenship Behavior and Organizational Identitiy Among Nurses. Global Journal of Health Science*, 6 , : 252 -260.
- Beheshtifar, M., & Hesani, G. R. (2013). *Organizational Citiznship Behavior (OCB) : A Factor to Decrease Organizational Conflict,Interdisiplinary. Journal of Contemporary Research In Business*, 5, : 214 - 222.
- Chaerani, S. (2019). *Pengaruh Organizational Clitizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja pada Bank BNI. Jurnal Administrasi Bisnis*, 134-142.
- Chib, S. (2016). *Study on Organisational Commitment and Workplace Empowerment as Predictors of Organisation Citizenship Behaviour. International Journal of Management & Development*, 3(3), 63-73.
- Creswell. (2014). *Research Design : Pendekatan Kualitattif,Kuantitatif dan Mixed. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.*
- Dewi, R. S. (2017). *Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pengurus Kelompok Studi Fakultas Kedokteran Universitas XYZ . Jurnal Ecopsy*, (4), 2, 103-112.
- Emanuel, A. (2016). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, dan perilaku Organisasi*

Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Serta Dampaknya Terhadap Efektifitas Organisasi pada PT. Wirajaya Anugrah Perkasa. *Journal Of Management*, 2(2), : 2 - 16.

Ghozali, I. (2011). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS,4. Diponegoro: Universitas Diponegoro.

H. Paul, U. B. (2016). *Employee Resilience and OCB: Mediating Effects. The Journal for Decision Makers* 41(4), 308–324.

Hidayat. (2007). Metode Penelitian Keperawatan dan teknik Analisa Data. Jakarta: Salemba Medika.

Hollani, S. (2011). *Organisational Citizenship Behaviour in Public and Private Sector and Its Impact on Job Satisfaction: A Comparative Study in Indian Perspective. International Journal of Business and Management*, 6(1).

Ilker Etikan, S. A. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. Nicosia-TRNC: Science Publishing Group.

Jayanti, P. (2009). Perbedaan *Organizational Citizenship Behaviour* Antara Pegawai dengan Tipe Introvert, dan Extrovert. Medan: Universitas Sumatra Utara.

Lestari, E. R. (2018). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan . *Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, 7(2), 116- 123.

Luthans, F. (2006). Perilaku Organisasi, 10. Yogyakarta: ANDI.

Manafzadeh, M. A. (2018). *Assessment of Effective Organizational Communication on Organizational Silence and Organizational Citizenship Behavior. Journal of Ecophysiology and Occupational Health, Vol 18(1&2)*, 24-30,.

Miao, R.-T. (2011). *Perceived Organizational Support, Job Satisfaction, Task Performance and Organizational Citizenship Behavior in China. Journal of Behavioral and Applied Management*, 12, : 105 -127.

Muhdar.H.M. (2015). *The Influence Of Spiritual Intelligence Leadership, Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance. The International Journal Of Bussines and Management*, 3(1), : 297 -314.

Newes. (2018). *Organizational Citizenship Behavior (OCB). International Journal of Contemporary Management*, 7, 45 - 58.

Nielsen. (2012). *Utility of OCB: Organizational Citizenship Behavior and Group Performance in a Resource Allocation Framework. Journal of Management*, 38, (2), 669 - 694.

Notoatmodjo. (2010). Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.

Oktaviana. (2015). Hubungan Antara Konformitas Dengan Kecenderungan Perilaku *Bullying*. Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Philip M. Podsakoff, S. B. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. Journal of Management*, 26(3), : 513–563.

- Rahmawati, B. I. (2016). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi. Lampung: Universitas Lampung.
- Robbins, S. (2012). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Siregar, A. D. (2010). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap *Service Quality*. *e-Proceeding of Management* , 2, 2707
- Sriwidadi, T. (2011). Penggunaan Uji *Mann-Whitney* Pada Analisis Pengaruh Pelatihan Wiraniaga Dalam Penjualan Produk Baru . *BINUS Bussines Review*, 2(2), 751-762.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Pendidikan –cet. 18. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Ticolau, L. K. (2013). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan *Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Emba* (1), 4.
- Wibowo. (2015). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan *Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan BPAD DIY. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Wijaya, S. T. (2007). Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kinerja Anggota kepolisian*. *Manajemen & Bisnis Universitas Surabaya*, 6(1).
- Wiranti, A. (2016). Perbedaan Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* Berdasarkan Kelompok Usia. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.