

Pengembangan Model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Universitas Swasta Di Ciamis, Garut, Dan Kuningan

Yusef Budiansyah

Universitas Widyatama

Shendy Amalia

Universitas Widyatama

Vina S. Marinda

Universitas Widyatama

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan. Melalui hasil penelitian ini diharapkan ditemukan suatu model dari pendekatan Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang paling sesuai untuk diterapkan Universitas Swasta, yang menunjang kinerja organisasi di Universitas Swasta.

Pendekatan penelitian yang akan digunakan adalah kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan karena melibatkan peneliti dalam observasi, pengambilan data, dan penganalisisan data secara kualitatif. Sedangkan pendekatan kuantitatif untuk menguji sampel penelitian, mengumpulkan data, analisis secara kuantitatif/statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian pengembangan. Penelitian pengembangan adalah suatu proses yang dipakai untuk mengembangkan dan memvalidasi produk atau model. Penelitian pengembangan itu sendiri dilakukan berdasarkan suatu model pengembangan berbasis industri, yang temuan-temuannya dipakai untuk mendesain produk dan prosedur, yang kemudian secara sistematis dilakukan uji lapangan, dievaluasi, disempurnakan untuk memenuhi kriteria keefektifan, kualitas, dan standar tertentu. Metode penelitian deskriptif juga digunakan dalam penelitian ini untuk mendapatkan gambaran mengenai kualitas Organization Citizenship Behavior (OCB), dan kinerja organisasi.

Kegiatan pengumpulan data ke lapangan yang telah dilakukan oleh tim peneliti ke Universitas Galuh-Ciamis, Universitas Garut, dan Universitas Kuningan meliputi survey, wawancara, pengumpulan data; pengembangan draft model; uji coba lapangan awal, revisi hasil uji coba lapangan, penyempurnahan hasil uji coba lapangan, dan penyempurnaan produk akhir. Hasil dari penelitian ini berupa model OCB yang telah disempurnakan.

Kata kunci: *Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja organisasi.*

PENDAHULUAN

Univeritas swasta saat ini dihadapkan pada persaingan yang sangat ketat dalam menghasilkan lulusan yang berkualitas dan berdaya saing tinggi di dunia kerja. Hal tersebut menuntut universitas swasta untuk memberikan respon yang cepat terhadap perubahan kebutuhan dunia kerja dengan

melakukan usaha-usaha agar dapat menghasilkan dan meningkatkan kinerjanya. Tingkat akuntabilitas, pemberian izin, dan pemberian lisensi oleh lembaga tertentu yang merupakan kinerja univeritas diwujudkan melalui penetapan visi, misi, tujuan, dan strategi.

Organizational Citizenship Behavior

(OCB) sebagai perilaku SDM nya yang menguntungkan organisasi tidak bisa ditumbuhkan dengan dasar kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi, melainkan dapat meliputi bantuan pada rekan kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak beristirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, dan membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah. Perilaku yang seperti itu diharapkan dapat berkontribusi dalam mewujudkan kinerja universitas yang baik.

Kinerja universitas swasta menggambarkan sejauh mana universitas telah melakukan semua kegiatan pokoknya, sehingga mencapai visi dan misi universitas. Pencapaian visi dan misi universitas salah satunya diwujudkan melalui perolehan akreditasi universitas dan program studi yang ada didalamnya. Universitas swasta bekerja keras untuk memperoleh akreditasi yang baik sesuai standar BAN PT. Kinerja universitas yang salah satunya melalui pencapaian akreditasi dapat dilihat pada Tabel 1, 2, dan 3 pada Lampiran.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena masalah di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengembangan Model *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Universitas Swasta di Ciamis, Garut dan Kuningan."

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, maka rumusan masalah, sebagai berikut:

- 1) Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.
- 2) Bagaimana kinerja organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.
- 3) Bagaimana model *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis beberapa hal sebagai berikut:

- 1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.
- 2) Kinerja organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.
- 3) Model *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.

TINJAUAN PUSTAKA

Organisasi yang sukses membutuhkan SDM yang mau melakukan lebih dibandingkan tugas utama yang biasa mereka lakukan atau SDM, yang akan memberikan kinerja di atas harapan.

Robbins & Judge (2007:30) mendefinisikan, "*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is discretionary behavior that is not part of an employee's formal job requirements, but that nevertheless promotes the effective functioning of the organization*". *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah kebebasan perilaku yang bukan merupakan bagian dari sebuah persyaratan kerja formal karyawan, tapi hal itu hanya menunjukkan suatu organisasi berfungsi secara efektif. Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan ini tanpa adanya keterpaksaan dari pihak manapun, tetapi berasal dari dorongan pribadi untuk melakukan usaha-usaha demi tercapainya keefektifan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

Organ (2006: 266-267) mengemukakan ada 7 dimensi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu:

- 1) *Altruisme (altruism)*

Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas yang berkaitan erat organisasional. Perilaku karyawan ini ditunjukkan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Dimensi ini mengarah

kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) Kesopanan (*courtesy*)

Dimensi ini menunjukan perilaku karyawan yang meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain. Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal. Karyawan yang memiliki dimensi ini adalah karyawan yang menghargai dan memperhatikan orang lain.

3) Kecermatan (*conscientiousness*)

Dimensi ini menunjukan kinerja dan prasyarat peran karyawan yang melebihi peran minimum. Perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban dan tugas karyawan. Dimensi ini menjangkau jauh di atas dan jauh kedepan dari panggilan tugas.

4) Sportivitas (*sportmanship*)

Dimensi ini menunjukan pantangan-pantangan membuat isu yang merusak meskipun merasa jengkel. Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Karyawan yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportivitas akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan lainnya, karyawan akan lebih sopan dan bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

5) Kebajikan sipil (*civic virtue*)

Dimensi ini menunjukkan perilaku sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara professional maupun sosial alamiah. Perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana

operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggungjawab yang diberikan organisasi kepada karyawan untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.

6) Penjaga perdamaian (*peacekeeper*)

Bertindak sebagai *peacekeeper* dan *peacemaker* ketika orang lain di dalam suatu bagian sedang memiliki perbedaan pendapat. Itu adalah sebuah cara menstabilkan dan mempengaruhi situasi yang terjadi pada waktu itu atau dengan kata lain merupakan tindakan yang menghindari atau menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (berperan sebagai stabilisator dalam organisasi).

7) Pemberi semangat (*cheerleader*)

Dimensi ini menunjukan perilaku membesarkan hati rekan kerjanya ketika mereka sedang demotivasi, dengan memberikan semangat dan dorongan yang dapat membangkitkan gairah rekan kerjanya. Perilaku ini juga menunjukan bantuan kepada rekan kerja untuk mencapai prestasi lebih tinggi.

Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen, karena keberhasilan manajemen dan yang lainnya tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusianya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif dan memiliki kinerja organisasi yang baik.

Definisi kinerja organisasi yang dikemukakan oleh bastian dalam Hessel Nogi (2005:175) sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Kinerja organisasi dalam hal ini Universitas Swasta dapat dilihat dari pencapaian akreditasi instirusi. Buku III Pedoman Penyusunan Borang (2011) menyebutkan bahwa standar akreditasi merupakan tolok ukur yang harus dipenuhi oleh institusi

perguruan tinggi yang digunakan untuk mengukur dan menetapkan mutu dan kelayakan institusi. Suatu standar akreditasi terdiri atas beberapa elemen penilaian (parameter/indikator kunci) yang dapat digunakan sebagai dasar untuk mengukur dan menetapkan mutu dan kelayakan kinerja perguruan tinggi yang bersangkutan. Standar akreditasi institusi perguruan tinggi terdiri atas 7 buah yaitu:

- 1) Standar 1. Visi, misi, tujuan dan sasaran, serta strategi pencapaian.
- 2) Standar 2. Tata pamong, kepemimpinan, sistem pengelolaan, dan penjaminan mutu.
- 3) Standar 3. Mahasiswa dan lulusan.
- 4) Standar 4. Sumber daya manusia.
- 5) Standar 5. Kurikulum, pembelajaran, dan suasana akademik.
- 6) Standar 6. Pembiayaan, sarana, dan prasarana, serta sistem informasi.
- 7) Standar 7. Penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kerjasama.

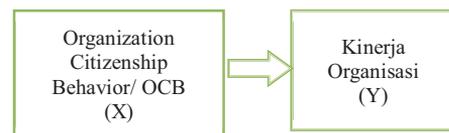
Beberapa penelitian yang relevan dengan penelitian ini sudah dilakukan oleh peneliti lain. Yatiani Ningsih dalam Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan. Vol. 11, No. 1, Jan-Apr 2013: 21-25) dalam penelitiannya yang berjudul *Pengembangan Organizational Citizenship Behavior* untuk meningkatkan Kinerja Puskesmas diungkapkan bahwa faktor SDM yang paling berperan dalam pelaksanaan OCB adalah persepsi tentang kualitas interaksi atasan dan bawahan. Faktor organisasi yang paling berperan dalam pelaksanaan OCB adalah faktor budaya dan iklim organisasi. Hal tersebut menghasilkan kinerja puskesmas dengan kualitas sebagian besar cukup.

Mariman Darto dalam Jurnal Borneo Administrator / Vol.10 / No. 1 / 2014, dalam penelitiannya yang berjudul *Peran OCB dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris*. OCB memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk mendorong pembentukan OCB perlu dikembangkan hal-hal mengenai kepemimpinan transformasional, religiusitas pegawai, kepuasan kerja, budaya organisasi, kepribadian,

iklim organisasi, komitmen organisasi tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme, dan keadilan organisasi.

Khuram Shahzad dalam Pakistan Research Repository 2011 dalam tesisnya yang berjudul *Development of Model OCB: A Comparative Study of University Teachers from a Development and a Developed Country* mengungkapkan bagaimana OCB dapat dibangun dengan tingkatan dalam variabel organisasi (praktek Manajemen SDM), tingkatan dalam variabel kelompok (gaya kepemimpinan), tingkatan dalam variabel individu (afektif komitmen) seluruh variabel tersebut berhubungan dalam menghasilkan kinerja universitas.

Kinerja organisasi universitas swasta di Ciamis, Kuningan dan Garut dirasakan belum optimal salah satunya dipengaruhi oleh SDM yang ada di dalamnya yang merupakan sumber daya yang melakukan segala proses didalamnya. SDM menunjukkan perilaku-perilakunya dalam bekerja dan berinteraksi baik dengan pihak internal maupun dengan pihak eksternal. Berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya perilaku inilah yang mempengaruhi kinerja organisasi universitas swasta., maka digambarkan paradigma penelitian seperti pada gambar berikut ini:



Gambar 1.
Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang diuraikan dan paradigma penelitian, maka penyusun mengemukakan suatu hipotesis untuk rumusan adalah dan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Hipotesis deskriptif
 - a) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan dimiliki oleh SDM nya sudah baik.

- b) Kinerja organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan sudah baik.
 - c) Model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikembangkan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.
- 2) Hipotesis verifikatif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan. Paradigma penelitian pada gambar 1 kemudian akan menentukan rancangan pengembangan model dalam upaya peningkatan kinerja universitas swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang akan digunakan adalah Penelitian Pengembangan (*Research and Development*). Metode penelitian pengembangan merupakan metode untuk melakukan penelitian, mengembangkan dan menguji suatu produk.

Pendekatan penelitian yang akan digunakan *mixed method* yaitu kombinasi adalah pendekatan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Pendekatan kualitatif digunakan karena melibatkan peneliti dalam observasi, pengambilan data, dan penganalisisan data secara kualitatif. Sedangkan pendekatan kuantitatif untuk menguji sampel penelitian, mengumpulkan data, analisis secara uantitaif/statistik untuk menguji hipotesis yang sudah ditentukan.

Model penelitian yang digunakan adalah model penelitian deskriptif yaitu menjelaskan kondisi atau mendeskripsikan suatu gejala, peristiwa, atau kejadian yang ada pada masa sekarang guna menjelaskan permasalahan sehingga dapat dilakukan perbaikan melalui pengembangan produk. Model penelitian ini juga menggunakan model penelitian verifikatif yang bertujuan untuk menguji secara sistematis dugaan mengenai adanya hubungan dan pengaruh antara variabel yang diteliti di dalam hipotesis.

Penelitian pengembangan terdiri atas 5 kegiatan utama, yaitu studi pendahuluan, tinjauan pustaka, pengembangan model *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), analisis, kesimpulan dan saran.

Studi pendahuluan ini dilakukan untuk mendapatkan gambaran mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kinerja Organisasi di Universitas Swasta di Ciamis, Garut, dan Kuningan.

Tahapan pertama yaitu studi pendahuluan ini terdapat 2 aktivitas yang dilakukan, yaitu:

1) Observasi *Organizational Citizenship Beha-viour* (OCB) dan Kinerja Organisasi / Universitas.

Observasi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kinerja Organisasi / Universitas ini dilakukan untuk melakukan identifikasi langsung terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan Kinerja Organisasi / Universitas yang diamati. Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam langkah ini diantaranya adalah proses pengumpulan data, pengamatan langsung, dan interview.

2) Pengembangan Model *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Pada aktivitas ini dilakukan pengembangan model untuk menghasilkan suatu model OCB yang mampu meningkatkan kinerja organisasi / universitas sehingga melalui pendekatan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) peningkatan Kinerja Organisasi menjadi lebih signifikan.

Tahapan kedua adalah tinjauan pustaka dalam bidang pengembangan model *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Organisasi Universitas Swasta.

Tahap ketiga adalah pengembangan model meliputi 10 tahapan penelitian pengembangan model (Borg & Gall, dalam Nana Syaodih Sukmadinata, 2008: 169-170), yaitu:

- 1) Penelitian dan pengumpulan data
- 2) Perencanaan
- 3) Pengembangan draft produk

- 4) Uji coba lapangan awal
- 5) Merevisi hasil uji coba
- 6) Uji coba lapangan
- 7) Penyempurnaan produk hasil uji coba lapangan
- 8) Uji pelaksanaan lapangan
- 9) Penyempurnaan produk akhir
- 10) Diseminasi dan implementasi

Tahap keempat sesuai dengan 10 tahapan diatas pada nomor 4 sampai 10.

Tahap terakhir dari rangkaian kegiatan penelitian ini adalah proses penarikan kesimpulan terhadap hasil penelitian yang telah dilakukan serta merumuskan rekomendasi berdasarkan hasil penelitian agar penelitian yang dilakukan lebih bermanfaat.

Lokasi Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di Universitas-Universitas Swasta yang berada di wilayah Ciamis, Garut, dan Kuningan.

- 1) Ciamis: Universitas Galuh
Alamat: Jalan RE Martadinata No. 150, Maleber, Kec. Ciamis, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat, Indonesia
- 2) Garut: Universitas Garut
Alamat: Jalan Cimanuk No. 285A, Tarogong, Kidul, Garut, Jawa Barat Indonesia dan Jalan Raya Samarang No. 52A, Targong Kidul, Garut, Jawa Barat Indonesia
- 3) Kuningan: Universitas Kuningan
Alamat: Jalan Cut Nyak Dien No. 36A, Kel. Cijoho, Kuningan-Sub-District, Indonesia

Operasionalisasi Variabel

Berdasarkan judul penelitian ini, penelitian terdiri dari dua variabel dan dibagi menjadi 2 jenis variabel, yaitu:

- 1) Variabel Bebas (*independent variable*), yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu: *Organizational Citizen-ship Behavior* (OCB) atau X.
- 2) Variabel Terikat (*dependent variable*), yaitu variabel yang dipengaruhi atau

yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini yaitu: Kinerja Universitas Swasta atau Y.

Dua variabel diatas menjadi peubah atau yang diukur dalam penelitian ini.

Teknik Pengumpulan dan Analisis Data

Berdasarkan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu data primer dan sekunder, maka teknik pengumpulan dan analisis data yang digunakan adalah:

- 1) Penelitian Lapangan (*field research*), dilakukan untuk memperoleh data primer dengan cara, interview (wawancara) dan penyebaran angket (kuisisioner).
- 2) Penelitian Kepustakaan (*library research*), dilakukan dengan memahami buku-buku, artikel, jurnal, hasil penelitian lain yang berhubungan dengan objek penelitian. Penelitian kepustakaan ini dilakukan untuk memperoleh data sekunder.

Penelitian ini menggunakan sampel dikarenakan agar data dapat terkumpul dengan lebih efektif dan efisien. Teknik penentuan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling* yang merupakan kelompok dari probability sampling. Dalam penelitian ini sesuai dengan teknik yang digunakan, peneliti membagikan kuisisioner kepada Dosen Tetap di Universitas Ciamis, Garut, dan Kuningan.

Ukuran sampel responden dapat ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dalam Jalaluddin Rakhmat (2000:49) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{(N.d^2) + 1}$$

Keterangan:

- n = ukuran sampel minimum
N = ukuran populasi Universitas Ciamis, Garut, dan Kuningan
d² = tingkat presisi (1%, 5%, 10%)

Dengan tingkat presisi 5% maka jumlah sampel yang ditentukan untuk dijadikan responden dalam pengumpulan data berdasarkan populasi (jumlah dosen

tetap) di universitas Ciamis, Garut dan Kuningan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Penentuan Sampel

No	Universitas	Populasi	Sampel
1	Universitas Galuh – Ciamis	250	100
2	Universitas Garut	189	75
3	Universitas Kuningan	162	65
	Jumlah	601	240

Sumber: <https://forlap.ristekdikti.go.id>

HASIL PENELITIAN

Hasil penelitian yang telah dicapai dan hambatan yang ditemui hingga saat ini. Dari hasil survey, observasi, dan pengumpulan data peneliti menentukan populasi dan sampel yaitu Dosen Tetap. Data yang dikumpulkan diperoleh melalui instrumen kuisioner yang diisi oleh sampel penelitian dan wawancara dari berbagai sumber. Dari hasil pengumpulan data tersebut dikembangkanlah satu model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang masih berbentuk *draft* model seperti Gambar 2 dalam Lampiran 2.

Gambar Model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut diuji cobakan sebagai uji coba lapangan awal. Data atau hasil uji coba lapangan awal diperoleh melalui angket yang diisi oleh sampel observasi (formulir checklist). Dari data atau hasil ujicoba lapangan awal maka perlu dilakukan revisi hasil uji coba dalam bentuk model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Revisi seperti Gambar 3 dalam Lampiran 3.

Gambar Model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Revisi dikembangkan berdasarkan analisis data uji lapangan yang diperoleh pada tahap sebelumnya dan masukan dari pihak-pihak di organisasi (universitas), dimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dinilai sebagai penopang untuk tercapainya kinerja organisasi yang tinggi. Dimensi-dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dibagi dua fungsi yaitu sebagai fondasi (kecermatan,

kesopanan, penjaga perdamaian, pemberi semangat) yang perlu dibentuk dengan kuat dan pilar (kebakikan sipil, sportivitas, dan alturisme) yang perlu ditegakkan.

Model yang telah dikembangkan sebelumnya perlu disempurnakan agar tujuan mencapai kinerja organisasi dapat tercapai dengan maksimal. Model tersebut disempurnakan pada Gambar 4 dalam Lampiran 4.

Hasil penyempurnaan model perlu ditambahkan dua variabel yang dianggap memiliki pengaruh dalam terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *Organizational Commitment* dan *Colleague Commitment*.

KESIMPULAN DAN SARAN

Sumber Daya Manusia terutama dosen tetap perlu memiliki kesadaran diri yang tinggi untuk menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) agar kinerja universitas dapat dicapai dengan optimal. Menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) perlu memiliki perhatian dari para pemimpin di universitas misalkan melalui penyelenggaraan program sosialisasi, pelatihan, dan kegiatan lainnya sehingga seluruh SDM di Universitas sadar akan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Anto Dajan. 1986. *Pengantar Metode Statistik, Buku Dua*. Jakarta: PT Pustaka LP3ES Indonesia.
- BAN PT. Akreditasi Institusi Perguruan Tinggi-Buku III Pedoman Penyusunan Borang (2011). Jakarta. BAN PT.
- Bernardin, John H dan Joyce A. Russel. 2003. *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Mc Graw-Hill.
- Cushway, B & Lodge, D. 1995. *Organizational Behaviour and Design*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Flippo, Edwin B. 1992. *Manajemen Personalia*, Jilid 1, Erlangga.
- Farh, Zhong & Organ. 2009. *Organizational Citizenship Behavior in the People's Republic of China*. *Organization Science*, Vol. 15, No. 2.

- George, Jennifer M. dan Gareth R. Jones. 2008. *Understanding and Managing Organizational Behavior. 5th edition.* Pearson Education, New Jersey.
- Gibson, et al., 2000. *Organisasi Perilaku, Struktur, dan Proses.* Erlangga. Jakarta.
- Gibson, Ivacevich, Donnelly & Konopaske. 2009. *Organizations Behavior, Structure, Process.* 13th Edition. McGraw-Hill.
- Handoko T. Hani. 2002. *Manajemen Edisi Kedua, Cetakan Ketigabelas.* Yogyakarta. BPFE.
- Hersey dan Blanchard. 2004. *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources* Prentice Hall. New Jersey.
- Herzberg, Frederick. 2003. *Dasar-Dasar Manajemen.* Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. Edisi Kedua. Jakarta. Bumi Aksara
- Ivancevich, J., M. 2001. *Human Resources Management.* 8th Edition. McGraw-Hill.
- Luthans, F. 1995. *Organizational Behavior.* Mc Graw-Hill Book, Co.
- Organ, D., W. 2006. *Organizational Citizenship Behavior.* Illustration Edition, Sage Publica-tion, Inc.
- Robbins, S., P. & Judge, T., A. 2007. *Organizational Behavior.* 12th Edition. Pearson-Interna
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan.* Remaja Rosda-karya. Bandung.
- Mathis dan Jackson. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* PT Salemba Empat Patria. Jakarta.
- Mathis, R.d. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi 10.* Jakarta. Salemba Empat.
- McClelland, D.C. 1987. *Human Motivation.* New York. Cambridge University Press.
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta. Erlangga.
- Sukmadinata, Nana Syaodih. 2008. *Metode Penelitian Pendidikan.* Bandung. PT Remaja Rosdakarya
- Nimran, Umar. 2004. *Perilaku Organisasi, Cetakan Ketiga.* CV. Citra Media. Surabaya.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* PT. Remaja Rosda Karya. Bandung.
- Rivai, Veithzal. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P, Mary Coulter. 2000. *Manajemen.* Jilid-1. Edisi Ke 7. Prenhallindo. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organizational Behavior, 9th Ed.* Upper Saddle River New Jersey 07458. Prentice Hall International.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi.* Edisi kesepuluh. PT Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi ke-12.* Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen SDM cetakan 1.* PT. Refika Aditama. Bandung.
- Siagian P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja.* Jakarta. Rineka Cipta.
- Soeprihanto, John. 2001. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan.* Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif & RND.* Bandung. Alfabeta.
- Suliyanto. 2006. *Metode Riset Bisnis.* Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik.* Jakarta. Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Timpe, Dale. 2001. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja / Performance.* Jakarta: Elex Media Komputindo
- Usman. 2006. *Manajemen Teori, Praktik dan Riset Pendidikan.* Jakarta. PT Bumi Akasara

Tesis dan Jurnal

- Yatiani Ningsih, Pengembangan *Organizational Citizenship Behavior* untuk meningkatkan Kinerja Puskesmas, Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan., Vol.11, No. 1, Jan-Apr 2013: 21-25)
- Mariman Darto, Peran OCB dalam Peningkatan Kinerja Individu di Sektor Publik: Sebuah Analisis Teoritis dan Empiris, Jurnal Borneo Administrator/ Vol.10/No.1/2014
- Khuram Shahzad, 2011. *Development of Model OCB: A Comparative Study of University Teachers from a Development*

and a Developed Country, Pakistan Research Repository.
 Marinda Vina, 2012. Pengaruh Kepemimpinan Transformasioan dan Employee Engagement terhadap OCB

serta dampaknya terhadap Keefektifan Divisi di PT. Industri Telekomunikasi Indonesia (Persero), Universitas Padjadjaran.

Lampiran 1

TABEL 1.1.
AKREDITASI UNIVERSITAS SWASTA DI CIAMIS (UNIGAL)

No	Jurusan	Akreditasi	Tahun/Periode
1.	S1- Manajemen	B	Ban-pt-2014
2.	S1- Pendidikan Bahasa Inggris	B	Ban-pt-2015
3.	S1- Pendidikan Matematika	C	Ban-pt-2014
4.	S1-Teknik Industri	C	Ban-pt-2015
5.	S1- Teknik Mesin	C	Ban-pt-2015
6.	S1- Teknik Sipil	B	Ban-pt-2015
7.	S2- Manajemen	C	Ban-pt-2015
8.	S1- Kebidanan	C	Ban-pt-2010
9.	S1- Agribisnis	B	Ban-pt-2013
10.	S1- Akuntansi	B	Ban-pt-2014
11.	S1- Ilmu Administrasi Negara	C	Ban-pt-2011
12.	S1- Ilmu Hukum	B	Ban-pt-2011
13.	S1- Ilmu Keperawatan	C	Ban-pt-2011
14.	S1- Ilmu Pemerintahan	B	Ban-pt-2013
15.	S1- Pendidikan Akuntansi	B	Ban-pt-2013
16.	S1-Pendidikan Bahasa, Sastra Indonesia dan Daerah	B	Ban-pt-2011
17.	S1- Pendidikan Biologi	B	Ban-pt-2011
18.	S1- Pendidikan Jasmani, Kesehatan dan Rekreasi	C	Ban-pt-2011
19.	S1- Pendidikan Sejarah	C	Ban-pt-2011
20.	S1- Sosial Ekonomi Pertanian	B	Ban-pt-2008
21.	S2- Administrasi Pendidikan	B	Ban-pt-2013

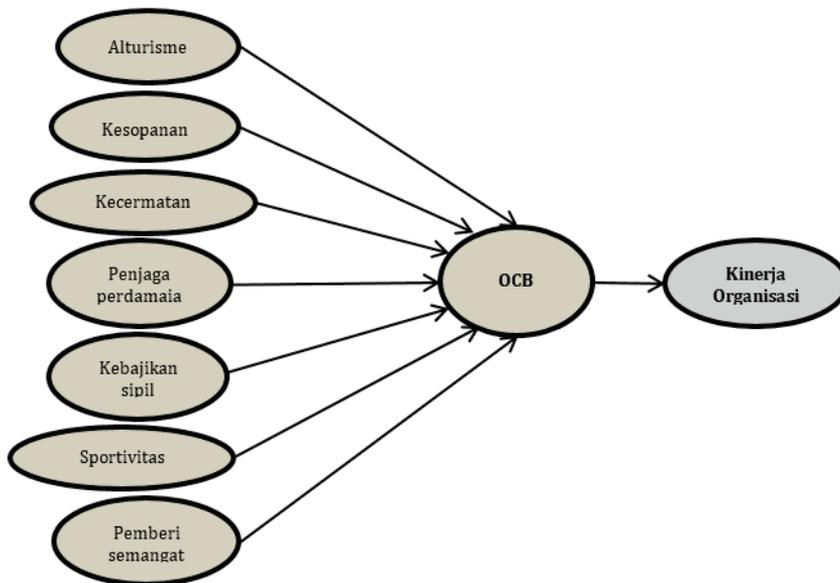
TABEL 1.2
AKREDITASI UNIVERSITAS SWASTA DI GARUT (UNIGA)

No	Jurusan	Akreditasi	Tahun/Periode
1.	D3- Akuntansi	B	Ban-pt-2015
2.	D3- Teknik Telekomunikasi	C	Ban-pt-2014
3.	S1- Agroteknologi	B	Ban-pt-2013
4.	S1-Akuntansi	B	Ban-pt-2012
5.	S1-Farmasi	B	Ban-pt-2014
6.	S1- Ilmu Administrasi Negara	B	Ban-pt-2013
7.	S1- Ilmu Komuikasi	B	Ban-pt-2012
8.	S1- Manajemen	B	Ban-pt-2013
9.	S1- Pendidikan Agama Islam	B	Ban-pt-2012
10.	S1- Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah (PGMI)	B	Ban-pt-2011
11.	S1- Peternakan	C	Ban-pt-2014
12.	S1- Teknik Elektro	C	Ban-pt-2013
13.	S2- Administrasi Negara	B	Ban-pt-2014
14.	S2- Manajemen Pendidikan Islam	B	Ban-pt-2013

TABEL 1.3
AKREDITASI UNIVERSITAS SWASTA DI KUNINGAN (UNIKU)

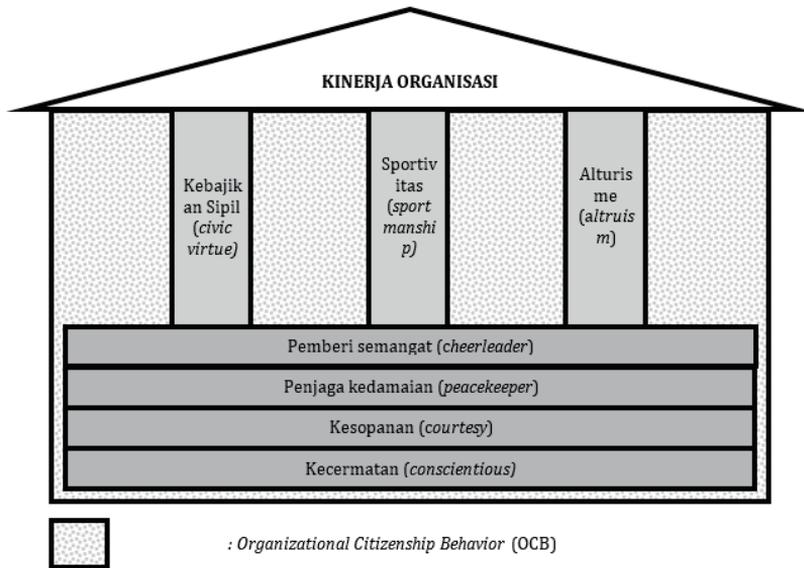
No	Jurusan	Akreditasi	Tahun/ Periode
1.	D3- M. Informatik	C	Ban-pt-2015
2.	D3- T. Informatika	C	Ban-pt-2012
3.	S1- Akuntansi	B	Ban-pt-2015
4.	S1-Ilmu Hukum	C	Ban-pt-2014
5.	S1-Kehutanan	C	Ban-pt-2014
6.	S1- Manajemen	B	Ban-pt-2014
7.	S1- Pendidikan Bahasa dan Sastra Indonesia	B	Ban-pt-2010
8.	S1- Pendidikan Bahasa Inggris	B	Ban-pt-2015
9.	S1- Pendidikan Biologi	B	Ban-pt-2014
10.	S2- Pendidikan Ekonomi	C	Ban-pt-2010

Lampiran 2



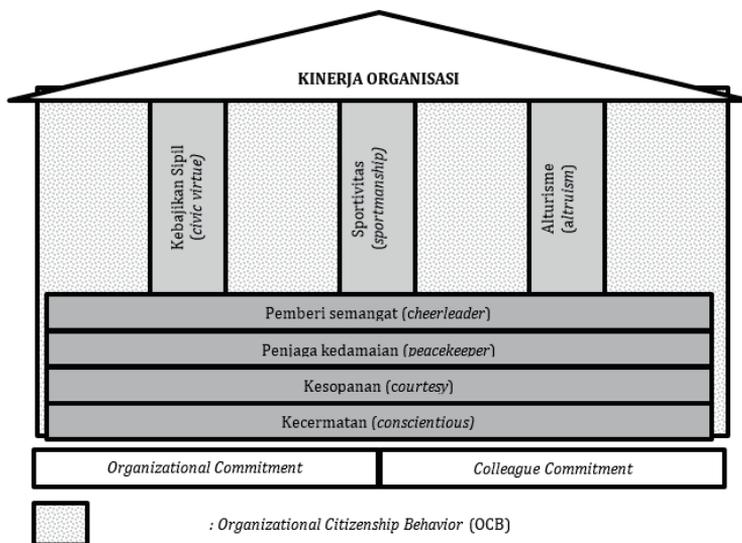
Gambar 2. Draft model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Lampiran 3



Gambar 3. Model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Revisi

Lampiran 4



Gambar 4. Model *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Disempurnakan