

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DOSEN DI UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA (UKI)

Bernadetha Nadeak
beni_beni@yahoo.com

Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Pascasarjana Universitas Kristen Indonesia, 2016
Jakarta 13630, Indonesia

ABSTRACT

This research investigates the effect of organizational culture on the lecturers' organizational citizenship behaviour at Christian University of Indonesia. The research is aimed to know whether there is an effect of organizational culture on the lecturers' organizational citizenship behaviour or not. The method of the research used is quantitative method with a survey design. There are 314 lecturers were chosen to be the population of this research and from the population 109 lecturers were chosen to be the sample of this research. The data of the research was collecting through a set of questionnaire. The questionnaire was given to the all of the chosen sample. After the data was collected so it was analyzed, and after that a finding was drawn. The finding is; there is an effect of organizational culture on the lecturers' organizational citizenship behaviour at Christian University of Indonesia. By then, in order to improve the the lecturers' organizational citizenship behaviour, so organizational culture is an important element needs considering by the higher institution whether it is public higher institution or private higher institution.

Keywords: *organizational culture, organizational citizenship behavior.*

ABSTRAK

Penelitian ini membahas tentang pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behaviour dosen di Universitas Kristen Indonesia. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behaviour dosen. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Adapun populasi dan sampel penelitian ini adalah berjumlah 314 orang dosen, dan terdiri dari 109 orang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen kuesioner. Peneliti memberikan kuesioner kepada seluruh sampel terpilih. Setelah data dianalisis maka ditemukanlah kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap organizational citizenship behaviour dosen di Universitas Kristen Indonesia. Dengan demikian, dalam rangka perbaikan organizational citizenship behaviour dosen maka budaya organisasi menjadi elemen yang penting diperhatikan oleh lembaga-lembaga perguruan tinggi baik negeri maupun swasta.

Kata kunci: *pengaruh, budaya organisasi, organizational citizenship behaviour.*

A. Pendahuluan

Sebuah organisasi atau lembaga pendidikan akan memiliki arah, sasaran, target dan tujuan yang lebih jelas dan akurat dengan adanya budaya organisasi. Hal ini dikarenakan bahwa di dalam budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota organisasi.

Kreitner dan Knicky (2001) menambahkan bahwa budaya organisasi berperan sebagai perekat sosial (*social glue*) yang mengikat semua anggota organisasi secara bersama-sama. Pendapat Luthans (2006) hampir senada dengan pendapat sebelumnya, bahwa budaya organisasional merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Artinya, bahwa budaya organisasional merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang difahami, dijiwai dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Adanya budaya organisasi yang kondusif akan membawa dampak positif bagi layanan pendidikan itu sendiri. Hal ini sejalan dengan pandangan Olorunniwo, *et al* (2006) yang menyatakan bahwa banyak faktor untuk mencapai *service quality* yang baik bagi penyedia jasa adalah dengan menumbuhkan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan. Demikian pula Organ *et al* (2006) menyatakan bahwa sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan dalam memberikan pelayanan dengan baik. Kondisi ini dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Menurut Organ (2006), terdapat lima aspek pada dimensi OCB yaitu; *altruism*, *aourtesy*, *sportmanship*, *civic virtue*, dan *peacemaking*. Lebih lanjut Organ,

Podsakoff, dan MacKenzie (2006) menjelaskan bahwa *Organization Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku individual yang bersifat "*discretionary*" yang tidak secara langsung diakui oleh sistem *reward* formal dan secara bersama-sama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif. Terdapat bukti bahwa individu yang menunjukkan OCB memiliki kinerja lebih baik. Perilaku yang bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka disebut sebagai perilaku di luar peran (*extra-role behavior*), perilaku ini merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan, walau tidak terdeskripsi secara formal karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku kerja positif, di luar tugas yang dibebankan oleh organisasi, yang dilakukan oleh seorang karyawan. Hal yang berbeda terjadi di Universitas Kristen Indonesia (UKI). Berkaitan dengan kinerja (sebagai salah satu indikator OCB), maka kinerja dosen di lingkungan UKI sejak tahun 2011 secara rata-rata cenderung mengalami penurunan. Pada tahun 2011 rata nilai dosen dengan hasil penilaian sangat baik (SB) sebanyak 81%, pada tahun 2012SB sebanyak 61% dan tahun 2014 SB sebanyak 53%. Dapat disimpulkan bahwa kinerja dosen di lingkungan UKI Jakarta secara umum mengalami penurunan. Dengan kata lain jika penilaian sangat baik ekuivalen dengan tingginya OCB dosen maka dapat dikatakan bahwa OCB dosen UKI cenderung mengalami penurunan.

Untuk dapat meningkatkan OCB dosen maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Menurut Sangmook (2006) meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif, dan sebagainya sedangkan faktor yang berasal dari luar

karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, budaya perusahaan.

Sesuai dengan pandangan di atas, maka terlihat dengan jelas bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB. Budaya organisasi dapat dikategorikan sebagai faktor atau pengaruh OCB karyawan yang bersifat eksternal sedangkan kepuasan kerja merupakan faktor yang bersifat internal. Oleh karena itu, adanya kecenderungan menurunnya OCB karyawan di lingkungan kampus UKI dipengaruhi oleh faktor eksternal dan faktor internal tersebut. Namun demikian hal itu belum diketahui secara pasti.

Hal inilah yang melatarbelakangi peneliti untuk membuat sebuah penelitian terkait dengan kondisi UKI saat ini. Merujuk pada uraian tersebut, muncul suatu pertanyaan besar yakni “apakah ada Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI)?”. Pertanyaan-pertanyaan tersebut telah mendorong dilakukannya suatu penelitian untuk menjawab persoalan tersebut.

Merujuk pada uraian-uraian di atas, maka diperlukan sebuah penelitian yang mendalam dan komprehensif terhadap budaya organisasi dan OCB dosen di lingkungan kampus UKI. Oleh karena itu, sebuah penelitian dirancang dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI)”.

Organisasi merupakan hal yang tidak mungkin terlepas dari kehidupan bermasyarakat, karena dari semenjak lahir secara langsung kita sudah dikenalkan dengan organisasi yaitu keluarga. Dalam organisasi tersebut tidak mungkin juga terlepas dari ikatan budaya yang ada dalam organisasi. Ikatan budaya yang tercipta dalam organisasi tersebut dapat tercipta dan dibentuk oleh masyarakat yang

bersangkutan, baik dalam organisasi bangsa, bisnis maupun bangsa.

Banyak ahli ilmu-ilmu sosial dan manajemen belum memiliki “*communal opinio*” mengenai definisi budaya organisasional. Mereka mendefinisikan terminologi tersebut dari beragam perspektif dan dimensi (Sobirin, 2007). Sedangkan Schein (2004) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “*The culture of a group can now be defined as a pattern of shared basic assumptions that was learned by a group as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.*” Senada dengan pendapat di atas, Bruce (2009) mendefinisikan budaya organisasi sebagai “*a pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems.*”.

Terkait dengan budaya organisasi tersebut, secara tegas Schein (2004) menyatakan bahwa semua kelompok atau organisasi besar atau kecil organisasi tersebut, maka akan senantiasa menghadapi persoalan yang mendasar yaitu: (1) kelangsungan hidup, pertumbuhan, dan adaptasi di lingkungan mereka; dan (2) integrasi internal yang memungkinkan meningkatnya kemampuan untuk beradaptasi dan belajar. Ke dua hal tersebut mencerminkan konteks budaya yang lebih besar dimana kelompok atau organisasi tersebut berada.

Ada beberapa sifat yang dimiliki budaya organisasional secara mendasar dikemukakan Hofstede (1994) meliputi: (1) menyeluruh dan menjangkau dimensi waktu yang panjang (*holistic*), (2) ditentukan atau mencerminkan catatan historis perusahaan

(*historically determined*), (3) berhubungan dengan sesuatu yang bersifat ritual dan simbolik, (4) dihasilkan dan dipertahankan oleh kelompok-kelompok yang secara bersama-sama membentuk organisasi (*social constructed*), (5) halus (*soft*) dan (6) sukar berubah (*hard to change*).

Kotter, Jhon P. and Heskett, James L (1992), menunjukkan empat fungsi penting budaya organisasional, yaitu: (1) memberikan suatu identitas organisasional kepada para anggota organisasi, (2) memfasilitasi atau memudahkan komitmen kolektif, (3) meningkatkan stabilitas sistem sosial, dan (4) membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memilih sense terhadap sekitarnya. Di samping itu budaya organisasional disimpulkan pula sebagai "ruh" organisasi karena di sana bersemayam filosofi, misi dan visi organisasi yang akan menjadi kekuatan penting untuk berkompetisi.

Menurut Beach, Lee Roy (1993), budaya Organisasi menjadi salah satu instrument yang penting dalam jalannya suatu organisasi agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif sesuai dengan harapan. Dengan ada budaya yang luas memberikan pengaruh yang kuat terhadap struktur dan fungsi organisasi. Dengan demikian maka setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda sekalipun mereka menjalankan fungsi yang sama contohnya adalah bisa saja terdapat satu organisasi yang lebih otoritarian atau demokratis dibanding dengan organisasi lainnya. Ada juga organisasi yang sangat terikat peraturan bahkan hanya berpedoman pada peraturan informal, dapat memberikan inovatif dan inspirasi terhadap perubahan atau menolak perubahan, dan bahkan tidak dapat beradaptasi dengan lingkungan sekitar. Selain itu, ada juga organisasi yang bisa menerima keragaman atau anti-keragaman atau bisa membawa atmosfer yang bersahabat atau tidak bersahabat sehingga berpengaruh kepada lingkungan internal ataupun eksternalnya.

Selain berpengaruh terhadap budaya organisasi juga sangat penting dalam hal pengembangan karir karyawan, menfasilitasi pencapaian tujuan serta untuk "memproduksi" pemimpin yang berkualitas. Hal ini senada dengan apa yang disampaikan oleh O'Riordan yang mengatakan bahwa budaya organisasi menunjang kemajuan karir dan pengembangan dan merupakan alat motivasi yang kuat motivasi. Hal seirama juga disampaikan oleh Zalami (2005) yang menulis bahwa budaya dapat memfasilitasi atau menghambat transformasi kelembagaan tergantung pada apakah budaya sejalan sejalan dengan tujuan dari perubahan yang diusulkan atau tidak. Hal ini jugadicatat oleh O'Donnell (2006) budaya dapat memfasilitasi munculnya inisiatif yang inovatif dalam sektor publik dan menyediakan lingkungan yang mendukung untuk mengembangkan 'pemimpin giat'.

Dalam organisasi, budaya organisasi atau perusahaan memiliki berbagai fungsi. Menurut Sulvian (2000) bahwa budaya mempunyai fungsi antara lain: 1) menyampaikan rasa identitas untuk anggota-anggota organisasi, 2) memudahkan komitmen untuk sesuatu yang lebih besar daripada diri sendiri, 3) meningkatkan stabilitas sosial, 4) menyediakan premises (pokok pendapat) yang diterima dan diakui untuk pengambilan keputusan. Sedangkan menurut Robinsbudaya organisasi memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi. Fungsi-fungsi tersebut antara lain: 1) budaya memiliki suatu peran dalam batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain, 2) budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi, 3) budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu, 4) budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi

dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan, 5) budaya bertugas sebagai pembentuk perilaku serta sikap karyawan.

Berdasarkan kajian di atas terlihat dengan jelas bahwa budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Oleh karena itu, maka sebenarnya budaya organisasi merupakan bagian dari budaya umum yang berkembang dalam masyarakat dalam lingkup spesifik yang bersifat abstrak. Budaya organisasi berkaitan erat dengan kinerja karyawan dalam hal ini adalah dosen di lingkungan kampus UKI. Dengan kata lain, budaya organisasi yang baik akan mendorong terciptanya kinerja karyawan dan dosen yang berkualitas, efektif dan efisien.

Konsep OCB pertama kali didiskusikan dalam literatur penelitian organisasional pada awal 1980an. Robbins (2003) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Sedangkan menurut Organ (2006) OCB adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Oleh karena itu dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi.

OCB juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal

(*ekstra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung. Artinya, seseorang yang memiliki OCB tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang atau bonus tertentu, namun OCB lebih kepada perilaku sosial dari masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan disaat jam istirahat dengan sukarela adalah salah satu contohnya. Hal ini juga senada dengan pendapat Podsakoff (2000) bahwa OCB adalah "... *Positive employee behavior that supports the social and psychological fabric of the organization is known as organizational citizenship behavior (OCB), and has been extensively investigated..*".

Sejalan dengan pandangan di atas, Bolino, Turnley, dan Bloodgood (2002) menyatakan bahwa OCB adalah perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan organisasi, sedangkan Paramita (2013) menguraikan bahwa OCB tidak dapat dijelaskan secara formal, tetapi ada dan berakar dalam suatu organisasi.

Bukti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat atau berpengaruh terhadap OCB adalah penelitian Bachrach, Daniel, Powell, Benjamin, & Bendoly (2006) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada dua tipe OCB yaitu OCB-I dan OCB-O. Wagner dan Rush (2000), Yoon dan Suha Jaebeom (2003). Penelitian Bachrach *et al.* menyebutkan bahwa perolehan kinerja tinggi lebih sering dihubungkan dengan perilaku menolong pekerja ketika tugas-tugas sebuah unit kerja saling terkait satu sama lain, dan hal itu semakin meningkatkan kinerja organisasi. Sehingga karyawan yang menampilkan OCB tinggi akan menunjukkan unjuk kerja yang tinggi pula, begitu juga sebaliknya bila OCB karyawan rendah maka unjuk kerjanya juga rendah.

Melalui sejumlah riset, OCB diyakini dan terbukti dapat memberikan manfaat

yang besar terhadap organisasi, diantaranya adalah berikut ini, menurut Organ, *at.al* adalah: (1) OCB dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja, (2) OCB juga mampu meningkatkan produktivitas manajer, (3) OCB dapat menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, (4) OCB menjadi sarana yang efektif untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif, (5) OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik, (6) OCB dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, (7) OCB membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Selain itu, OCB penting untuk meningkatkan fungsi organisasi agar berjalan secara lebih efektif, karena sangat berpengaruh beberapa tingkat individu (misalnya, kinerja karyawan dan imbalan keputusan alokasi) dan faktor organisasi-organisasi lainnya (misalnya, produktivitas, efisiensi, biaya, kepuasan pelanggan. Oleh karena itu Sofiah (2014) menyebut sebagai “...one of the contributing behavior which is rather discretionary but proven empirically to increase organizational functioning is organization citizenship behavior (OCB). It refers to various forms of cooperation and helpfulness to others that support the organization's social and psychological context...” yaitu perilaku yang berkontribusi agak diskresioner tapi terbukti secara empiris mampu meningkatkan fungsi organisasi. Hal ini mengacu pada berbagai bentuk kerjasama dan menolong orang lain yang mendukung konteks sosial dan psikologis organisasi.

Terkait dengan dimensi yang terdapat pada OCB, Mackensi menyatakan beberapa dimensi OCB seperti, perilaku 'membantu' terhadap karyawan (misalnya tindakan yang mendukung untuk membantu orang lain dan melampaui persyaratan pekerjaan); 'sportif' (menoleransi lingkungan kerja tanpa

mengeluh berlebihan); dan 'tugas warga negara' (keterlibatan konstruktif dalam proses organisasi diluar persyaratan pekerjaan). Dengan demikian seluruh dimensi OCB mengarah pada upaya seseorang dalam membantu orang (karyawan) lainnya untuk mencapai pekerjaan yang optimal di atas rata-rata atau tuntutan yang ada.

Ada beberapa dimensi OCB, adapun dimensi-dimensi tersebut adalah; *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic virtue*. Merujuk pada uraian-uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa OCB adalah suatu perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bersifat “di atas atau lebih dari” pekerjaan atau kesepakatan kerja yang ada, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, yang dilakukan secara sukarela (atas keinginan diri sendiri), yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa OCB merupakan karakter seseorang untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan yang melebihi tuntutan kerja dengan perasaan senang dan ikhlas tanpa menuntut suatu imbalan tertentu. OCB memiliki beberapa dimensi yaitu *altruism, conscientiousness, sportmanship, courtesy, civic Virtue* yang secara keseluruhan berdampak positif terhadap kemajuan suatu organisasi.

B. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dosen Di Universitas Kristen Indonesia (UKI).

C. Metodologi

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Kristen Indonesia, Cawang Jakarta Timur, Propinsi DKI Jakarta, pada bulan Juni sampai dengan September 2015. Adapun metode penelitian yang digunakan

adalah metode survei melalui hubungan kausal. Metode ini dipilih karena memungkinkan diadakannya kajian yang lebih luas dengan adanya hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Populasi penelitian ini adalah dosen UKI yang berjumlah 314 orang dosen, dan terdiri dari 109 orang. Pengambilan sampel uji coba akan dilakukan dengan cara *random sampling*, yaitu seluruh populasi yang ada akan dicatat namanya, kemudian dimasukkan ke dalam suatu wadah dan akan diambil secara acak. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen kuesioner. Peneliti memberikan kuesioner kepada seluruh sampel terpilih.

D. Hasil Dan Pembahasan

Tahapan awal dalam penelitian hasil penelitian adalah dengan pendeskripsian data tiap variabel yaitu variabel budaya organisasi dan OCB. Ilustrasi umum mengenai kondisi setiap variabel tersebut dipaparkan dengan menggunakan statistik deskriptif yang meliputi ukuran pemusatan dan penyebaran data. Ukuran pemusatan data meliputi nilai rata-rata (*mean*), modus (*mode*) dan median. Ukuran penyebaran data meliputi jangkauan (*range*) dan standar deviasi (*simpangan baku*) data dan *varians* data. Guna penjelasan deskripsi data tiap variabel disajikan dalam distribusi frekuensi dan grafik histogram.

Pengukuran pada penelitian dilakukan pada variabel endogen dan variabel eksogen. Variabel endogen (variabel yang dipengaruhi) adalah variabel yang variasinya dijelaskan oleh variabel eksogen, penelitian ini variabel endogennya adalah *organizational citizenship behavior* (Y). Variabel eksogen (variabel yang mempengaruhi) adalah variabel yang variasinya diasumsikan terjadi bukan karena sebab-sebab dalam model, penelitian ini variabel eksogen yaitu variabel budaya organisasi (X_1). Rangkuman data variabel endogen dan variabel eksogen dapat dilihat dalam tabel di bawah ini:

Tabel 1 Deskripsi Data OCB, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja Variabel

Keterangan	Variabel	
	OCB (Y)	Budaya Organisasi (X_1)
Jumlah sampel (N)	177	177
Mean	260,36	112,66
Median	263,00	113,00
Mode	258,00	111,00
Std Deviasi	27,05	20,22
Varians	731,49	409,01
Minimum	179,00	55,00
Maximum	310,00	150,00
Range	131	95
Sum	6083,00	19941,00

Merujuk pada tabel di atas, diketahui bahwa OCB dosen di lingkungan kampus UKI memiliki skor maksimum 310 dan minimum 179 dengan demikian *range* (rentang) skor 131, diperoleh pula bahwa nilai rata-rata (*mean*) sebesar 260,36; dengan standar deviasi (*simpangan baku*) adalah 27,05; *median* sebesar 263,00; *mode* adalah 258,00 dan *varians* adalah 731,49.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

No	Kelas Interval (1 + 3,3 log n)	Frekuensi	
		Absolut	Relatif (%)
1	179 – 195	3	1,69
2	196 – 212	6	3,39
3	213 – 229	14	7,91
4	230 – 246	16	9,04
5	247 – 263	42	23,73
6	164 – 280	57	32,20
7	281 – 297	27	15,25
8	298 – 314	12	6,78
Jumlah		177	100,00

Sebagian besar skor variabel OCB dosen di lingkungan kampus UKI berada pada kelas interval antara 164-280 (32,20%) dan diikuti dengan kelas interval 247– 263 (23,73 %) dan 281–297 (15,78%). Sementara skor terkecil berada pada rentang 179–195 (1,69%).

Berdasarkan data yang diperoleh di lapangan kemudian diolah secara statistik diperoleh bahwa variabel budaya organisasi memiliki skor maksimum 150 dan skor minimum 55 sehingga *range* (rentang) skor 95, diperoleh pula bahwa nilai rata-rata (*mean*)

sebesar 112,66; dengan standar deviasi (simpangan baku) adalah 20,22; median sebesar 113,00; mode adalah 111,00; dan varians adalah 409,01.

Adapun distribusi frekuensi data pada variabel Budaya Organisasi di lingkungan kampus UKI dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Data Variabel Budaya Organisasi

No	Kelas Interval (1 + 3,3 log n)	Absolut	Frekuensi Relatif (%)
1	55 – 66	4	2,26
2	67 – 78	2	1,13
3	79 – 90	14	7,91
4	91 – 102	27	15,25
5	103 – 114	39	22,03
6	115 – 126	52	29,38
7	127 – 138	18	10,17
8	139 – 150	21	11,86
Jumlah		177	100

Sebagian besar skor variabel Budaya Organisasi berada pada kelas interval antara 116–126 (29,38%) dan diikuti dengan kelas interval 103 – 114 (22,03%) dan 91 – 102 (15,25%). Sementara skor terkecil berada pada rentang 67– 78(1,13%).

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka dapat dilakukan analisis untuk hipotesis penelitian sebagai berikut:

Terdapat pengaruh langsung positif Budaya Organisasi (X_1) terhadap OCB (Y). Hipotesa yang diuji adalah sebagai berikut:

$$H_0 : \beta y_1 \leq 0$$

$$H_1 : \beta y_1 > 0$$

Dari hasil perhitungan koefisien jalur didapatkan jalur pengaruh langsung budaya organisasi terhadap OCB $p_{y_1} = 0,167$. Sementara nilai $t_{hitung} = 1,972$; sedangkan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi $\alpha (0,05) = 1,960$ untuk $dk = 175$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan, disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung positif dan signifikan terhadap OCB. Temuan ini memberikan bukti secara empiris bahwa budaya organisasi merupakan sebuah konsep sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Selain itu juga disebutkan bahwa unsur-unsur budaya antara lain: ilmu pengetahuan, kepercayaan, seni, moral, hukum, adat-istiadat, perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat, asumsi dasar, sistem nilai, pembelajaran/pewarisan, masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Sedangkan organisasi merupakan suatu sistem yang mapan dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui suatu jenjang kepangkatan dan pembagian. Adapun OCB di definisikan sebagai suatu perilaku seseorang untuk melakukan pekerjaan yang bersifat “di atas atau lebih dari” pekerjaan atau kesepakatan kerja yang ada, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, yang dilakukan secara sukarela (atas keinginan diri sendiri), yang secara formal tidak diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Pernyataan tersebut diperkuat oleh Ebrahimpour, Zahed, Sepehri keterkaitan budaya organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB.

Perilaku ini berakar pada karir dan pengorbanan diri. Dengan keyakinan bahwa perilaku membantu perkembangan organisasi. Perilaku organisasi yang luar biasa bukan hasil dari upaya karyawan biasa. Salah satu alasan dari keberhasilan organisasi yang memiliki karyawan yang mencoba melampaui tugas-tugas adalah dari apa yang diberikan oleh organisasi. Konsep perilaku OCB telah membawa perubahan besar dalam perilaku organisasi. Konsep ini telah menyebabkan organisasi yang inovatif, sukses dan fleksibel untuk bertanggung jawab untuk kelangsungan hidup dan

keberhasilan karyawan. Teori membuktikan bahwa ada hubungan antara OCB dan perilaku etis karyawan menunjukkan bahwa perilaku OCB meningkatkan kinerja karyawan.

E. Penutup

Berdasarkan hasil analisis data dan temuan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa bahwa Budaya Organisasi membawa dampak terhadap OCB karyawan/dosen, maka pihak manajemen kampus (UKI) perlu memperhatikan kedua variabel tersebut secara lebih serius. Atmosfer Budaya Organisasi yang positif perlu terus dikembangkan, sehingga mampu menumbuhkembangkan OCB para karyawan dan dosen dilingkungan organisasi kampus UKI. Dengan adanya atmosfer Budaya Organisasi yang kondusif, akan memicu tumbuhnya motivasi pada diri setiap dosen dan karyawan untuk berkontribusi positif terhadap organisasi kampus.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bachrach, D. G. 2006. Powell, Benjamin C., & Bendoly, E. *Organizational Citizenship Behavior and Performance Evaluations: Exploring The Impact of Task Interdependence*. Journal of Applied Psychology.
- [2] Beach, L. R. 1993. *Making The Right Decision Organizational Culture, Vision and Planning*. United States of America: Prentice-Hall Inc.
- [3] Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. 2002. *Citizenship behavior and the creation of social capital in Organizations*. Academy of Management Review, 27, 505–522.
- [4] Bruce M. T. 2000. *Defining “Culture” and “Organizational Culture”*: From Anthropology to the Office.
- [5] Cropanzano, R., H, J.C., Grandey, A.A and Toth, P. 1997. *The Relationship of Organizational Politics and Support to Work Behaviors, Attitudes and Stress*, Journal of Organizational Behavior, 18, 159-80.
- [6] Denison dan Mishra. 2002. *Organizational Culture and Organizational Effectiveness: A Theory and Some Preliminary Empirical Evidence*. (School of business administration. University of Michigan).
- [7] González, J. V & Garazo. 2006. Teresa García, *Structural Relationships Between Organizational Service Orientation, Contact Employee Job Satisfaction and Citizenship Behavior*. International Journal of Service Industry Management Vol. 17 No. 1.
- [8] Hofstede, G. 1994. *Cultures and Organizations: Software Of The Mind*. London: Harper Collins Publishers.
- [9] Kotter, Jhon P. and Heskett, James L. 1992. *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press, A Division of Mac Millan, Inc.
- [10] Kreitner R & Kinicki A. 2001. *Organizational Behavior*. New York: Mc Graw Hill Companies, Inc.
- [11] Luthans and Fred. 2006). *Perilaku organisasi*, Edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- [12] MacKenzie. 2002. *Organizational citizenship behavior: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26 (3), h. 513-563.
- [13] O'Donnell, O. 2006. *Innovation in the Irish Public Sector*, CPMR Discussion Paper 37, Dublin: IPA.
- [14] O'Riordan, J. 2006. *Developing a Strategic Approach to HR in the Irish Civil Service*, CPMR Discussion Paper 26, Dublin: IPA.
- [15] Olorunniwo, F., Hsu, M.K., Udo, G.F. 2006. *Service Quality, Customer Satisfaction, and Behaviour Intentions in the Service Factory*. (Journal of Service Marketing, vol 20 No.1).

- [16] Organ, Podsakoff, MacKenzie. 2006. *Organizational Citizenship Behavior; its Nature, Antecedents, and Consequences*. London: Sage. h. 298.
- [17] Organ, Dennis W., et.al. 2006. *Organizational Citizenship Behavior. Its Nature, Antecedents, and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- [18] Orla O'Donnell and Boyle. 2008. *Understanding and Managing Organizational Culture*. Institute of Public Administration 57-61 Lansdowne Road, Ireland
- [19] Podsakoff. 2000. *Organizational Citizenship Behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research*. Journal of Management, 26, P. 513-563.
- [20] Pramasari, Riska E. 2013. *Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat*. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan, Universitas Muhammadiyah Malang, Vol. 01, No.02.
- [21] Randall, D. M., & Cote, J. A. 1991. Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupation*, 18, 194-211.
- [22] Robbins, S.P., and T.A., Judge. 2009. *Organizational Behavior*. United State of America, New York. Pearson Prentice Hall.
- [23] Robbins, Stephen, 2003. *Organizational Behavior, Concept Controversies and Applications*, Prentice Hall Inc. USA. Terjemahan. Jakarta, PT. Indeks Kelompok Gramedia. *European journal of Economics, Finance and Administrative Sciences* ISSN 1450-2275 Issue 13.
- [24] Sangmook. 2006. *Public Service Motivation and Organizational Citizenship Behavior In Korea*. (International Journal of Manpower, 2006) Vol.27 No. 8, 2006 pp.722-740.
- [25] Schein, E. 1992. *Organizational Culture and Leadership*. 2nd Ed. Jossey-Bass Publishers. San Fransisco.
- [26] Schein, Edgar H. 2004. *Organizational Culture and Leadership*. 3rd ed. The Jossey-Bass business & management series.
- [27] Schult, Duane P.; Schult, Sydney Ellen. 2002. *Psychology & Work Today*. New Jersey: Pearson Education.
- [28] Sobirin, 2007. A. *Budaya Organisasi: Pengertian, Makna, dan Aplikasinya, dalam Kehidupan Organisasi*. (Yogyakarta: UPP STIM YKPN).
- [29] Sulvian, Abubakar M. 2002. *The Multi-Dimensial Natural of Organizational Commitment in a Non-western Context*. (Journal of Management, Vol. 19, No. 1).
- [30] Zalami, A. 2005. *Alignment of Organisational Cultures in the Public and Private Sectors*, Presentation given at Excellence in Public Service, Amman, Jordan in September.