

ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB STUDY ON STIE PASAMAN EMPLOYEES)**Roza Gustika¹, M. Saleh Lubis², Asraf³, M. Nur⁴**

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman, email: asyraf@stie-yappas>ac.id.

ABSTRAK

The OCB behavior is necessary to effectiveness of work in organization including Higher Education. This study looks at how how organizational culture variables and organizational commitment affect the behavior of OCB on STIE Pasaman employees. Previously, TCR were measured in these three variables. The goal is to see how the level of this variable when the research done and how the influence of independent variables to the dependent variable. The population of the research was STIE Pasaman employee, amounting to 41 people, all of whom were respondents. Measurement of variables is done through questionnaires with Likert scale. Next is calculated TCR and Multiple Linear regression testing. The results showed that the three variables still need improvement efforts. Organizational Culture and Organizational Commitment either partially or simultaneously have a positive and significant effect on OCB. The implication of this research is that STIE Pasaman's leadership still needs to work to make OCB's behavior better, and this can be done with improvements the organizational culture and increased organizational commitment.

Keywords: OCB, Organizational Culture and Organizational Commitment

PENDAHULUAN

Persoalan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan masalah serius yang dihadapi bangsa Indonesia baik untuk kegiatan ekonomi dalam negeri maupun untuk bersaing di tingkat Internasional. Era Global dengan tingkat persaingan yang tinggi membuat tiada pilihan lain kecuali mencetak SDM yang berkualitas. Perguruan Tinggi merupakan salah satu bentuk pendidikan formal yang bertugas mencetak SDM berkualitas tadi. Perguruan tinggi adalah lembaga pendidikan yang diharapkan akan menjawab tantangan masa depan, mengingat persaingan di dunia kerja yang sangat ketat (Risnawati & Irwandi, 2012). Dengan demikian sebuah Perguruan Tinggi dituntut kemampuannya menghasilkan SDM berkualitas dari lulusannya. Hal ini karena peranan perguruan tinggi dalam mengembangkan daya saing bangsa pada era global sangat penting (Azmy, 2015).

Agar mampu mengemban tugas tadi maka SDM di Perguruan Tinggi yang menjalankan fungsi-fungsi organisasi juga memainkan peranan penting dalam menjamin keberhasilan organisasi. Oleh karena itu SDM di Perguruan Tinggi harus dikelola sedemikian rupa sehingga memberikan kontribusi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan didalam mendukung tercapainya kinerja yang tinggi harus tercipta

sinergitas yang baik dalam suatu organisasi. Salah satu bentuk sinergitas yang baik itu adalah adanya perilaku yang sukarela membantu pekerjaan rekan kerja yang dikenal dengan istilah Organisasional Citizenship Behavior (OCB).

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pasaman merupakan salah satu Perguruan Tinggi di Pasaman Barat yang memiliki peranan penting dalam meningkatkan sumber daya manusia khususnya generasi muda yang menempuh pendidikan di Perguruan Tinggi. Agar STIE Pasaman mampu menjalankan peranannya itu dengan baik, maka organisasi ini juga harus mengembangkan SDM yang baik untuk meningkatkan kinerja SDM yang salah satunya membangun budaya OCB tadi. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat meningkatkan kinerja karyawan baik bagi organisasi maupun bagi diri sendiri (Ticoalu, 2013). Karyawan yang baik diperlukan untuk memaksimalkan kinerja organisasi, sementara karyawan yang baik tidak cukup hanya berperilaku *inrole*, tapi juga dituntut *ekstrarole* yaitu bersedia bekerja melebihi tanggung jawab formalnya yang dikenal dengan perilaku OCB (Sari et al., 2015). OCB juga sebenarnya akan muncul dari karawan yang puas. Dari rasa puas itu akan muncul dorongan bekerja melebihi tanggung jawabnya (Agung dan Minadaniati, 2012). Dengan karyawan yang memeiliki perilaku OCB yang tinggi dengan sendirinya akan membuat

STIE Pasaman mampu melaksanakan perannya dengan baik pula.

Menurut Andriani (2012) bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya secara formal. Sebagai makhluk sosial manusia memiliki sifat empati pada orang lain dan lingkungannya yang dapat mendorongnya untuk berperilaku lebih dari sekedar motif keuntungan pribadinya (Quzwini, M, 2013).

Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Organ, et. al (2006) beberapa faktor yang mempengaruhi timbulnya OCB yaitu Budaya dan iklim organisasi, kepribadian, jenis kelamin, masa kerja, suasana hati dan lain - lain. Dari penelitian Oemar (2013) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB .

Langton dan Robbins (2011), mendefinisikan budaya organisasi adalah pola nilai-nilai bersama, keyakinan, dan asumsi dianggap sebagai cara yang tepat untuk berpikir dan bertindak dalam sebuah organisasi. Mullins (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi mencerminkan asumsi yang mendasari tentang cara pekerjaan dilakukan, apa yang diterima dan tidak dapat diterima perilaku dan tindakan anggota kampus. Luthans (2011), mendefinisikan budaya organisasi sebagai sesuatu yang kompleks yang meliputi norma-norma bersama dan nilai kerja yang dapat merubah perilaku anggota organisasi.

Podsakofat.all (2000) mengatakan diantara faktor yang mempengaruhi OCB adalah Komitmen organisasi. Allen & Meyer (1993) juga mengatakan komitmen berpengaruh pada OCB. Grusky dalam Panggabean (2004) mendefinisikan komitmen organisasional adalah sifat hubungan antara anggota organisasi dengan system secara keseluruhan. Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi Arishanti (2009). Harahap (2010) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, Dan

keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya. Menurut Luthan (2011), komitmen organisasi didefinisikan sebagai: keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, Keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan Keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Objek Penelitian, Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan di STIE Pasaman Barat yang populasinya adalah seluruh karyawan yang berjumlah 41 orang. Karena jumlahnya relatif kecil dan dibawah 100 maka tidak dilakukan penarikan sampel sehingga seluruh populasi dijadikan responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data terdiri dari data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner, observasi serta wawancara langsung dan data sekunder yang bersumber dari literatur buku, majallah, artikel jurnal dan sumber lainnya.

Variabel Penelitian

Variabel penelitian ini adalah OCB sebagai variabel dependen dan yang menjadi fokus penelitian. Selanjutnya Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi merupakan variabel independen yang diuji pengaruhnya terhadap OCB pada karyawan STIE Pasaman.

Definisi Operasional

Untuk membatasi dan mempertegas pengukuran variabel dalam penelitian ini dilakukan pengoperasionalan variabel sebagai berikut ini.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu perilaku atau tindakan yang dilakukan karyawan secara sukarela melebihi kewajiban kerja formalnya di STIE Pasaman.

Budaya Organisasi merupakan suatu persepsi, nilai-nilai dan keyakinan yang di miliki karyawan STIE Pasaman, yang akan dirasakan dalam lingkungan organisasi yang berjalan dari

waktu kewaktu sebagai perekat yang menyatukan mereka.

Komitmen organisasi merupakan tingkat dimana pada individu karyawan STIE Pasaman memihak dan berpartisipasi dalam organisasi yang mana karyawan percaya, menerima tujuan organisasi dan tetap mempertahankan keanggotaannya dan selalu bersedia berusaha keras untuk terwujudnya tujuan organisasi

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Suatu butir pertanyaan dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* lebih besar dari 0,30 dan sebaliknya (Maholtra,1993). Sedangkan pengukuran reliabilitas menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Menurut Maholtra (2002), suatu instrumen dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha* lebih dari 0,60.

Tingkat Capaian Responden (TCR)

Untuk melihat seberapa baik tingkat capaian variabel-variabel berdasarkan jawaban responden diukur. TCR ini dapat memberikan gambaran bagaimana bobot dari variabel-variabel yang diteliti. Selanjutnya Arikunto (2002) menyatakan bahwa untuk menginterpretasikan nilai TCR pengklasifikasiannya adalah bila nilai TCR 90% - 100% masuk kategori sangat baik, 80% - 89,9% kategori baik, 65% - 79,9% masuk kategori cukup baik, 55% - 64,9 masuk kategori tidak baik, dan 0 - 54,9% masuk kategori sangat tidak baik.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan analisa regresi linier berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang menurut Ghozali (2005) terdiri dari uji normalitas data, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Adapun metode pengujian dilakukan sebagai berikut :

1. Normalitas data diuji dengan metode Kolmogrov-Smirnov. Data dinyatakan berdistribusi normal bila nilai asyim sig (2 taled) > 0,05.
2. Uji linieritas dengan melihat signifikansi linierity pada ANOVA table. Bila nilai signifikansinya < 0,05 dinyatakan linier.
3. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan VIF. Variabel independen

dinyatakan terbebas dari masalah multikolinieritas bila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10.

4. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat pada grafik Scatterplot. Bila data menyebar tanpa membentuk pola tertentu dan berada diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Analisa Regresi Berganda

Tehnik perhitungan regresi berganda dilakukan untuk menganalisis pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan OCB pada karyawan STIE Pasaman. Adapun rumus persamaan regresi ini formulanya sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

a = Konstanta

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

Y = OCB

E = variabel pengganggu.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) dimaksudkan untuk mengetahui/ mengukur tingkat pengaruh atau besarnya kontribusi variable budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap variabel OCB.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F dipakai untuk menguji kelayakan model. Model penelitian harus layak agar dapat dilanjutkan dengan pengujian hipotesis (uji t).

Pengujian Hipotesis (Uji t)

Pengujian ini untuk menguji hipotesis secara parsial, yaitu untuk melihat pengaruh dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Diskripsi Responden

Karyawan STIE Pasaman yang berjumlah 41 orang bila dilihat dari jenis kelamin relatif berimbang komposisi laki-laki dan perempuan yaitu laki-laki 22 orang atau 53,7% dan perempuan

19 orang atau 46,3%. Sedangkan dari status perkawinan yang menikah relatif lebih banyak yaitu 30 orang atau 73,2% dan sisanya 11 orang atau 26,8% belum menikah. Usia karyawan paling banyak berada diantara 30 tahun sampai dengan 40 tahun yaitu 53,7% selebihnya yang dibawah usia 30 tahun sebanyak 24,4% dan diatas 40 tahun 22%. Tingkat pendidikan didominasi sarjana dan pascasarjana mencaiap 75,6% dan setingkat SLTA sebanyak 24,4%. Adapun masa kerja kebanyakan diatas 3 tahun yaitu mencapai 90,2% yang berarti masa penyesuaian individu dengan lingkungan organisasi sudah cukup lama. Para karyawan juga sudah terbiasa dengan nilai-nilai organisasi yang

lama dan bilamana pihak pimpinan mengendaki adanya perubahan dalam suatu organisasi yang bersifat mendasar seperti nilai-nilai utama yang menjadi landasan organisasi berjalan, maka akan agak sulit karena kebiasaan yang tertanam pada karyawan selama 3 tahun kerja tidak mudah lagi merubahnya dalam waktu yang singkat.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah setiap instrumen valid untuk mengukur variabel dan uji reliabilitas untuk mengukur ke ajegan instrument.

Tabel 1 : Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Jlh Pernyataan	Tidak Valid	Valid	Cronbach's alpha	Keterangan
OCB	6	0	6	0,851	Reliable
Budaya Organisasi	9	0	9	0,875	Reliable
Komitmen Organisasi	6	1	5	0,804	Reliable

Sumber : Data diolah (2017)

Dari hasil pengujian diatas terlihat bahwa hampir semua item pernyataan dalam instrumen dalam kondisi valid kecuali 1 item pada instrumen pengukuran komitmen organisasi. Sedangkan hasil pengujian reliabilitas menunjukkan semua instrumen dalam kondisi reliable.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji

asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ini terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Pengujian normalitas yang dilakukan dengan tehnik uji Kolmogrov-Smirnov menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 2: Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	OCB (Y)	0,214	Normal
2	Budaya Organisasi (X1)	0,877	Normal
3	Komitmen Organisasi (X2)	0.426	Normal

Sumber : Data diolah (2017).

Dari data diatas menunjukkan bahwa pengujian normalitas data menunjukkan bahwa data bersifat normal.

Uji linearitas untuk melihat apakah apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear. Hasil pengujian yang dilihat nilai signifikansi Linierity pada tabel ANOVA menunjukkan hasil sebagai berikut

Tabel 3 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Sig	Keterangan
1	Budaya Organisasi (X_1) dengan OCB (Y)	0.000	Linier
2	Komitmen Organisasi (X_2) dengan OCB (Y)	0,000	Linier

Sumber : Data diolah (2017)

Dari tabel diatas semua variabel independen masing-masing terhadap variabel dependen adalah $< 0,05$ yang berarti model regresi dari data penelitian ini bersifat linier.

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen tidak berkorelasi sesamanya. Hasil pengujian multikolinieritas adalah sebagai berikut :

Tabel 4: Hasil Uji Multikolinearitas

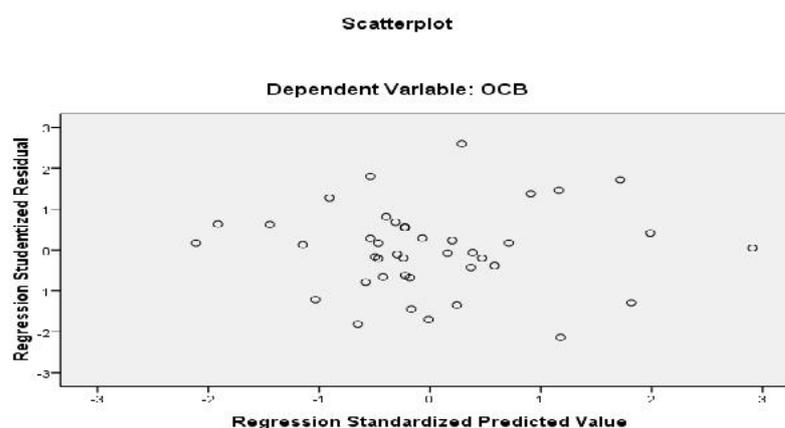
Variabel bebas	Tolerance	VIF
Budaya Organisasi (X_1)	0,657	1,523
Komitmen Organisasi (X_2)	0,657	1,523

Sumber : Data diolah (2017).

Berdasarkan hasil pengujian atas, terlihat bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini nilai *tolerance*-nya $> 0,01$ dan *VIF* < 10 . Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

homogen atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil pengujian adalah sebagai berikut :

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi



Gambar 1: Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian diatas terlihat data menyebar diatas angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk pola yang teratur. Dengan demikian

model penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Tabel 5: Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda, uji F dan R²

Variabel	B	T	Sig.
Konstanta	-0.053	-0.181	0,857
Budaya Organisasi X1	0,722	6.597	0,000
Komitmen Organisasi X2	0,251	2.238	0,031
F	50,140	0,000	
R ²	0,725 atau 72,5%		

Sumber : Data diolah (2017)

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, maka persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = -0,053 + 0,722X_1 + 0,251X_2 + e$$

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,725 atau 72,5%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap pembentukan pada karyawan STIE Pasaman adalah 72,5%. Sisanya atau sebesar 27,5% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak diuji dalam penelitian ini.

Dari tabel diatas terlihat bahwa koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,722 dan nilai signifikansi sebesar 0,025 (< 0,05). Hal ini menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan OCB pada karyawan STIE Pasaman dalam arti H₁ diterima. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Oemar (2013).

Adapun komitmen organisasi memiliki koefisien regresi sebesar 0,251 dan nilai signifikansi 0,031 (< 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan OCB pada karyawan STIE Pasman. Artinya H₂ juga diterima. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Yoga, dkk (2016).

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak sekaligus untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu melihat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, ditentukan dengan Uji F. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi uji F adalah 0,000 (<0,05). Dengan demikian model regresi dinyatakan layak. Ini juga memberikan arti bahwa secara simultan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap pembentukan OCB karyawan STIE Pasaman, atau H₃ diterima.

PEMBAHASAN

Bila dilihat dari profil populasi penelitian ini yang relatif homogen dengan masa kerja mayoritas diatas 3 tahun semestinya sudah terbentuk nilai-nilai bersama dan sudah memiliki ikatan kebersamaan yang baik. Namun sebuah kenyataan yang sangat paradoks dengan itu ternyata tingkat OCB dikalangan karyawan STIE Pasaman masih rendah. Hal ini agak mengherankan mengingat jumlahnya juga tidak terlalu banyak. Sesungguhnya perlu penelaahan dan penelusuran yang lebih teliti untuk menemukan akarnya sehingga kondisi OCB ini rendah.

Melalui penelusuran dengan alat instrumen pengukuran variabel OCB terlihat bahwa sikap sukarela untuk membantu pekerjaan rekan kerja masih rendah. Umumnya karyawan hanya peduli dengan pekerjaannya masing-masing dan tidak begitu peduli dengan kondisi pekerjaan rekan kerja lainnya. Selain itu ke sediaan untuk bekerja melebihi tanggung jawabnya dan bekerja over time juga rendah. Rasa puas terhadap gaji yang diterima juga masih rendah dan sikap idealisme yang memikirkan kemajuan organisasi kedepan juga sangat rendah.

Penelitian ini mencoba melihat dari aspek budaya organisasi dan komitmen organisasi yang merupakan anteseden penting pembentukan perilaku OCB. Dari aspek budaya organisasi terlihat bahwa sikap optimisme menatap masa depan organisasi yang lebih baik belum memadai. Karyawan menilai *fairness* lingkungan organisasi masih kurang. Sementara itu sistem reward dan punishment juga kurang mendapat perhatian sehingga kurang memberikan energi bagi tumbuhnya semangat kerja lebih. Perilaku dibebepara kalangan yang kurang menarik bagi

pihak lainnya turut membuat keadaan budaya organisasi yang kurang kondusif khususnya dalam memacu perilaku OCB dikalangan karyawan.

Dari segi komitmen organisasi jelas tergambar bahwa bekerja pada STIE Pasaman sebenarnya bukan merupakan pilihan utama dalam berkarier. Bekerja disini merupakan pilihan manakala pilihan lain tidak ada yang lebih baik bisa dijangkau. Rasa memiliki yang masih rendah mengakibatkan sikap pembelaan terhadap organisasi juga belum memadai. Masih cukup kuat didalam fikiran karyawan untuk keluar manakala ada kesempatan pindah ke organisasi yang lebih baik dengan prospek karier yang lebih baik.

Bila dianalisis hubungan atau pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi baik secara masing masing maupun secara parsial didalam membentuk perilaku OCB dikalangan karyawan STIE Pasaman, memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan. Kontribusi kedua variabel ini mencapai 72,5% dalam membentuk perilaku OCB pada organisasi ini. Dengan demikian pilihan variabel independen dalam merancang penelitian ini sudah tepat. Budaya organisasi merupakan variabel paling besar pengaruhnya dalam membentuk OCB dimana koefisien regresi mencapai 0,722 dengan tingkat signifikansi yang sangat kuat.

Komitmen organisasi meskipun pengaruhnya lebih kecil dari pada budaya organisasi yaitu pada koefisien regresi 0,251, namun signifikan pada tingkat signifikansi 0,031. Hal ini menunjukkan bahwa didalam pembentukan OCB karyawan STIE Pasaman aspek komitmen organisasi cukup penting. Upaya membangun komitmen organisasi cukup penting dalam rangka meningkatkan OCB.

Dari paparan diatas memberikan penjelasan sekaligus memberikan implikasi bahwa dalam rangka peningkatan OCB pada karyawan STIE Pasaman yang masih rendah maka dapat dilakukan dengan melakukan pembenahan-pembenahan pada budaya organisasi yang lebih kondusif dengan menumbuhkan nilai-nilai organisasi yang positif bagi pembentukan perilaku OCB. Selain itu upaya menumbuhkan komitmen organisasi juga sangat penting karena dengan komitmen organisasi yang tinggi akan mampu menumbuhkan perilaku OCB dikalangan karyawan STIE Pasaman.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa profil responden sebenarnya

relatif homogen dan sudah cukup waktu mereka berinteraksi satu sama lain sehingga sudah memiliki nilai-nilai bersama. Namun berdasarkan pengukuran tingkat OCB karyawan STIE Pasaman masih tergolong rendah.

OCB yang masih rendah ini setelah ditelusuri dari variabel anteseden yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi yang melalui pengujian regresi ternyata kedua variabel ini baik secara parsial maupun secara simultan ternyata berpengaruh positif dan signifikan, memang juga masih pada tingkat yang rendah sehingga kontribusinya didalam membentuk OCB juga rendah.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa dalam usaha meningkatkan perilaku OCB bagi karyawan STIE Pasaman maka sudah tepat bilamana dilakukan pembenahan dan perbaikan pada aspek budaya organisasi dan komitmen organisasi. Oleh karena itu sangat disarankan kepada pimpinan STIE Pasaman agar melakukan perbaikan pada kedua variabel ini dalam rangka meningkatkan perilaku OCB pada karyawan. Dengan adanya OCB yang tinggi maka efektifitas pelaksanaan fungsi-fungsi atau paket-paket kerja pada organisasi ini akan semakin baik sehingga pelaksanaan peran Perguruang Tinggi ini didalam menghasilkan SDM yang berkualitas juga akan semakin maksimal.

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas keberhasilan penelitian dan npenulitas artikel ini penulis mengucapkan terima kasih kepada segenap pimpinan dan karyawan STIE Pasaman yang telah banyak membantu didalam proses pelaksanaan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, Gita. 2012, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 3, No. 1, Hal. 341 – 354. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Azmy, A. (2015). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia untuk Mencapai Career Ready Professional di Universitas Tanri Abeng. *Binus Business Review*, 6(2), 220–232.
- Agung AWS Waspo dan Lussy Minadaniati (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan

- Iklm Organisasi terhadap OCB PT. Trubus Swadaya, 3(1), 1–16.
- Andriani, Gita. 2012, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja pada Karyawan. *Jurnal Penelitian Psikologi*. Volume 3, No. 1, Hal. 341 – 354. Fakultas Psikologi Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
- Allen, N. J., dan Meyer, J. P. (1993), "Organizational commitment: evidence of career stage effects?." *Journal of business research*, 26 (1): 49-61.
- Arishanti, K, I. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan". *Jurnal Proceeding PESAT Universitas Gunadarma, Depok*, Vol. 3 Oktober 2009, p. 46.
- Harahap, S. C. A. (2010). Pengaruh karakteristik individu, faktor organisasi & faktor psikologis terhadap kinerja & desa di kecamatan barumun tengah kabupaten tapanuli selatan Tahun 2008. Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara.
- Langton, Nancy, Stephen P. Robbins. *Fundamental of Organizational Behavior Third Edition*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc, 2011
- Luthans, Fred. *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*, 12th Edition. New York: McGraw-Hill, 2011.
- Luthans, Fred and Jonathan P. Doh, *International Management, Culture, Strategy, and Behavior*, Eight Edition. New York: McGraw-Hill. 2009.
- Mullins, Laurie J. *Management And Organizational Behavior*, Ninth Edition. London: Pearson, 2010.
- Organ, D.W., Podsakoff, P.M., & Mackenzie, S.B. (2006). *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences*. USA: Sage Publications.
- Oemar, Yohanas. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Kemampuan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenhsip Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol 11 No 1.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S.B, Paine, J. B., and Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A Critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26, 513-561.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Panggabean, M. S. (2006). Hubungan diantara Keterlibatan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi* 1 (1), 1-34 .
- Risnawati, E., & Irwandi, S. A. (2012). Analisis Faktor Atas Pengambilan Keputusan Mahasiswa Untuk Memilih Jurusan Akuntansi Di Stie Perbanas Surabaya. *The Indonesian Accounting Review*, 1(1), 63. <https://doi.org/10.14414/tiar.v2i01.318>
- Sloat, K. C. M, 1999. Organizational citizenship: Does Your Firm Inspire To Be "Good citizenship"? *Professional Safety*, Vol 44 (4).
- Sari, M, Kemala dan Ika Hajriani (2015). OCB (Studi Kasus Rumah Sakit Umum Citra Bunda Medical Centre Padang), *ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education* Vol.3 No.2.
- Ticoalu, L. K. (2013). ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KOMITMEN ORGANISASI PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal EMBA*, 1(4), 782-790.
- Quzwini, M, (2013), Organization Citizenship Behavior pada Pegawai Lapaz Kelas 1 Lowokwaru Malang, *Jurnal Online Psikologi* Vol. 01 No. 01,
- Yoga Putrana, Azis Fathoni dan Moh Mukeri Wars (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap OCB karyawan PT. Gelora Persada, *Journal Of Management, Volume 2 No.2*, Semarang.