

**ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA PENGURUS
KELOMPOK STUDI ISLAM ASY SYIFA FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT**
*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR ON BOARD OF ISLAMIC STUDY GROUP ASY
SYIFA FACULTY OF MEDICINE UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT*

Rooswita Santia Dewi^{1*} dan Prima Yudha Fransistya²

*Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat,
Jl. Ahmad Yani, Km.36 Banjarbaru, Kalimantan Selatan, 70714, Indonesia*

**E-mail: rooswita_santia_dewi@yahoo.co.id*

No. Handphone : 085249466065

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dijadikan sebagai indikator keberhasilan dalam suatu organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Metode penelitian menggunakan wawancara dengan alat ukur menggunakan aspek OCB. Subjek penelitian terdiri dari dua subjek yaitu subjek pertama IK (laki-laki dan usia 22 tahun) dan subjek kedua AK (perempuan dan usia 20 tahun). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa IK dan AK termasuk pengurus yang memiliki organizational citizenship behavior pada organisasi, karena telah memenuhi beberapa aspek organizational citizenship behavior yaitu Altruism, civic virtue, sportsmanship, conscientiousness dan courtesy. Pada aspek altruism terdapat perbedaan reaksi yang diberikan kedua subjek yaitu pada subjek IK memiliki inisiatif dari diri sendiri untuk bersedia menolong pengurus lain untuk menggantikan tugasnya, jika pengurus tersebut memang tidak mampu atau berhalangan. Namun, pada subjek AK kurang memiliki inisiatif untuk membantu pekerjaan pengurus lain, kecuali diminta bantuan oleh pengurus tersebut. Dari penelitian ini didapatkan pula faktor yang membentuk organizational citizenship behavior pada kedua subjek yaitu usia, lingkungan teman sebaya, lama bekerja di organisasi dan jenis kelamin yang mempengaruhi proses bertahannya organizational citizenship behavior.

Kata kunci: Organizational Citizenship Behavior, Organisasi KSI As Syifa.

ABSTRACT

Organizational Behavioral Behavior (OCB) is used as an indicator of success in an organization. This study aims to determine the description of behavior Organizational Citizenship Behavior (OCB) on the management of Islamic Study Group Asy Syifa Faculty of Medicine, University of Lambung Mangkurat. The research method used interview with measuring instrument based on aspect organizational citizenship behavior. The subjects consisted of two subjects: the first subject of IK (male and 22 years of age) and second subject AK (female and age 20 years). Based on the research result, it is found that IK and AK including management have organizational citizenship behavior in organization, because it has fulfilled several aspects of organizational citizenship behavior namely altruism, civic virtue, sportsmanship, conscientiousness and courtesy. In the altruism aspect there is a difference of reaction given by both subjects that is on IK subject has initiative from self to be willing to help other management to replace its duty, if the management is indeed unable or unable to. However, on the subject of AK has less initiative to assist the work of other administrators, unless requested assistance by the management. From this research also found the factors that make up the organizational citizenship behavior on both subjects are age, peer environment, long work in organization and gender affecting the process of survival organizational citizenship behavior.

Keywords: Organizational Citizenship Behavior, Organization of KSI As Syifa.

Sumber daya manusia merupakan hal terpenting dalam usaha untuk mewujudkan keberhasilan dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam mewujudkan visi dan misi organisasi. Kelompok Studi Islam Asy Syifa (KSI Asy Syifa) merupakan bentuk organisasi islam yang berada di Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Setiap tahunnya, organisasi ini dapat menerima calon pengurus mencapai 120 orang dalam kegiatan MLC yaitu kegiatan rekrutmen kepengurusan baru (Database MLC, 2013). Sepanjang tahun 2012-2013 jumlah calon pengurus terus bertambah untuk mengikuti kegiatan ini. KSI Asy Syifa bertujuan membentuk pengurus yang berkarakter dan berintelektual muslim sehingga mampu mewujudkan organisasi islam yang mampu membina, mengarahkan dan menampung aspirasi anggotanya. Namun, setelah kegiatan rekrutmen selesai dan tahap pegumuman dapat diperkirakan yang mampu bertahan sekitar 80% dari data peserta kegiatan MLC (Database, Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat 2015 dan 2016).

KSI Asy Syifa merupakan bentuk organisasi islam yang sadar akan pentingnya pengurus sebagai pelaksana kerja, sehingga mengakibatkan pentingnya perhatian terhadap pengembangan pengurus organisasi untuk mendukung tercapainya prestasi kerja. Menurut Newland (2012) berpendapat bahwa kesuksesan dalam organisasi tidak lepas dari atribut peran daripada anggota pengurusnya, tanpa anggota pengurus sebuah organisasi tidak akan berdiri. Katz (1964) mengidentifikasi jenis perilaku yang dapat memberikan kesuksesan dalam suatu organisasi yaitu orang tersebut harus termotivasi untuk berada tetap dengan organisasi, dapat memahami dan memenuhi kebutuhannya dalam menjalankan peran berdasarkan deskripsi pekerjaan dan adanya klaim atau pengakuan pada organisasi agar bersedia untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang dituntut. Bentuk perilaku yang diberikannya kepada organisasi seperti perilaku yang bijaksana, perilaku saling membantu, adanya dorongan kerja sama antar anggota organisasi, saling menghargai, bersedia bekerja ekstra, motivasi kerja yang tinggi merupakan indikasi dari bentuk bagian *organizational citizenship behavior* (Bateman dan Organ, 1983; Borman, 2004).

Organ (1997) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dikonseptualisasikan identik dengan konsep kinerja kontekstual, yang didefinisikan sebagai kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis saat kinerja tugas berlangsung. Organ (1997) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* sangat penting ada dalam suatu organisasi. Walz dan Niehoff berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* mempengaruhi keseluruhan efektivitas organisasi (dalam Muhammad, Farzana dan Mohmad, 2012). Organ (dalam Japri, 2012) *Organizational citizenship*

behavior dapat meningkatkan efisiensi, efektivitas dan kemampuan beradaptasi dalam organisasi. *Organizational citizenship behavior* dijadikan sebagai indikator dalam efektivitas karyawan dan keberhasilan dalam organisasi (Newland, 2012). Triyatno dan Santosa (2010) menyatakan bahwa seorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung akan memiliki loyalitas yang tinggi juga terhadap organisasi tempatnya bekerja dan akan merasakan rasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (dalam Soegandhi, Eddy dan Roy, 2013) menunjukkan bahwa suatu organisasi yang memiliki pengurus yang dengan *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Berdasarkan studi pendahuluan menggunakan wawancara dengan dua subjek pengurus aktif KSI Asy Syifa menjelaskan bahwa mereka bersedia memberikan kontribusi berupa waktu, tenaga, uang dan pikirannya untuk KSI Asy Syifa karena mereka mengetahui bahwa KSI Asy Syifa merupakan sarana mereka dalam mengembangkan dakwah islam di civitas akademik Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Berdasarkan hasil kinerja selama 2 tahun lebih, kedua subjek menjelaskan bahwa bersedia menolong pengurus lain, tidak mengeluh berlebihan dalam bekerja, selalu menjaga baik hubungan antar pengurus dan tidak merasa terbebani dalam mengerjakan progker (program kerja) kecil maupun besar yang telah disepakati ketika MUBES (Musyawarah Besar) dan RAKER (Rapat Kerja) KSI Asy Syifa di awal kepengurusan. Hasil wawancara juga menyatakan bahwa kedua subjek sangat ikhlas untuk menjalankan tanggungjawab serta tidak mengharapkan imbalan. Kedua subjek yakin bahwa akan ada balasan yang akan diberikan oleh Allah SWT jika mereka setia memajukan dakwah islam di masyarakat.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan wawancara petinggi KSI Asy Syifa, mengatakan bahwa semakin tahun kuantitas mahasiswa semakin meningkat untuk bergabung diorganisasi KSI Asy Syifa, tetapi berbanding terbalik dengan kualitas mahasiswa dalam memberikan kontribusi terbaiknya selama masa kerja. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku pengurus yang sering mengeluh dengan adanya pembagian panitia, kurang peka dalam membantu kesulitan temannya karena merasa bukan bagian dari panitia tersebut, kerjasama dalam beberapa kegiatan masih rendah dikarenakan hanya sebagian saja yang mau menunjukkan perilaku sukarela serta kurang aktif terhadap kontribusi dalam memberikan ide dan saran untuk perkembangan KSI Asy Syifa. Sementara itu, hasil studi pendahuluan dengan mewawancarai pengurus KSI Asy Syifa yang kurang aktif, mereka menjelaskan bahwa penyebab mereka bergabung dalam organisasi bukan karena inisiatif sendiri tetapi karena mengikuti teman, ingin memperoleh SKKM untuk syarat yudisium di Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, ingin menampakkan citra diri positif

sehingga dipuji dan dipandang baik oleh teman-teman serta ingin *study tour* bersama dengan pengurus lain setelah masa jabatan berakhir.

Hal ini membuat ketertarikan peneliti untuk mendalami lebih jauh mengenai gambaran *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat dan merasa penelitian ini penting bagi organisasi kemahasiswaan di Perguruan Tinggi. Oleh karena itu, rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah “gambaran *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, dengan fokus penelitian untuk mengetahui aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Organ (1997) mendefinisikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang kebijaksanaan untuk memilih secara bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan secara keseluruhan dapat mengembangkan fungsi efektif suatu organisasi. Morrison (1994) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sebagai peran yang baik dari ekstra peran. Menurut Garay (2006) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugasnya atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau kepentingan organisasinya atau keuntungan organisasinya. Daft and Lane (dalam Vania dan Purba, 2014) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku kerja yang melebihi persyaratan kerja dan turut berperan dalam kesuksesan suatu organisasi.

Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ, Philip dan Scott (dalam Soegandhi, Eddy dan Roy, 2013) adalah sebagai berikut : (1) *Altruism* yaitu perilaku yang ditunjukkan dalam menolong rekan kerjanya ketika mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi seperti mengenai tugas dalam organisasi ataupun mengenai permasalahan pribadi orang lain. (2) *Conscientiousness* yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi meskipun bukan tugas kewajiban. (3) *Sportmanship* yaitu perilaku yang memberikan toleransi meskipun dalam keadaan yang kurang ideal pada organisasi tanpa mengajukan keberatan, seseorang akan menerapkan kerja sama dengan orang lain sehingga akan menciptakan lingkungan iklim kerja yang lebih menyenangkan. (4). *Courtesy* yaitu perilaku yang menjaga hubungan baik

dengan rekan kerjanya agar terhindar dari konflik-konflik interpersonal. (5) *Civic Virtue* yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan prosedur-prosedur organisasi untuk memperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu:

1. Budaya dan Iklim Organisasi.

Menurut Organ (dalam Soegandhi, Eddy dan Roy, 2013) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu kondisi awal yang utama dalam memicu terjadinya OCB. Konovsky dan Pugh (dalam Emanuel, 2011) menyatakan bahwa teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) dapat memicu perilaku OCB yaitu ketika seseorang puas terhadap pekerjaannya maka ia akan cenderung membalasnya, hal ini karena adanya rasa memiliki terhadap organisasinya.

2. Kepribadian dan suasana hati (*mood*).

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) dapat berpengaruh terhadap terbentuknya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. George dan Brief (dalam Emanuel, 2011) menyatakan bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Sloat (dalam Soegandhi, Eddy dan Roy, 2013) menyatakan bahwa apabila suatu organisasi dapat menghargai anggotanya, memperlakukannya secara adil, iklim di dalam organisasi berjalan positif sehingga karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang baik dan secara sukarela dapat memunculkan perilaku untuk membantuan orang lain.

3. Persepsi terhadap *Perceived Organizational Support* dan kualitas hubungan atau interaksi atasan-bawahan

Hasil penelitian Shore dan Wayne (dalam Emanuel, 2011) mengemukakan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*perceived organizational support/ POS*) dapat menjadi prediktor dalam munculnya perilaku OCB. Menurut Miner (dalam Emanuel, 2011) mengemukakan bahwa adanya interaksi antara atasan dengan bawahan secara berkualitas akan berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja karyawan.

4. Masa Kerja.

Greenberg dan Baron (dalam Soegandhi, Eddy dan Roy, 2013) menyatakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin dapat berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers dkk (dalam Emanuel, 2011) bahwa masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel tersebut dapat mewakili sumber pengukuran terhadap investasi karyawan di organisasi. Masa kerja yang lama rasa akan membentuk kepercayaan diri dan kompetensi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta dapat menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasinya.

5. Jenis Kelamin (*gender*)

Konrad dkk (dalam Soegandhi, Eddy dan Roy, 2013) mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti membantu orang lain, bersahabat dan bekerja sama cenderung dilakukan oleh wanita daripada laki-laki. Morrison (1994) menyatakan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, yang mana wanita cenderung lebih OCB dibanding pria karena ini bagian dari perilaku *in-role*.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan dua orang subjek yaitu subjek I (IK) berjenis kelamin laki-laki yang berusia 21 tahun dan subjek kedua (AK) berjenis kelamin perempuan yang berusia 20 tahun. Kedua subjek merupakan mahasiswa Fakultas Kedokteran yang berkontribusi pada organisasi Badan Semi Otonom yaitu Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Kedua subjek merupakan pengurus aktif KSI Asy Syifa dan memiliki kedudukan yang cukup penting dalam kepengurusan. Subjek I (IK) merupakan pengurus aktif yang menjabat sebagai Petinggi Kelompok Studi Islam Asy Syifa dan sudah berkontribusi selama empat tahun. Subjek kedua (AK) merupakan pengurus aktif yang menjabat sebagai anggota pada Badan Kaderisasi Kelompok Studi Islam Asy Syifa dan sudah berkontribusi selama dua tahun di Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Instrumen wawancara yang digunakan berupa *interview guide* atau panduan wawancara yang berisi aspek *Organizational Citizenship Behavior*. Instrumen wawancara dirancang berdasarkan aspek *Organizational Citizenship Behavior* yang menggunakan teori Organ, Philip dan Scott (dalam Soegandhi, Eddy Dan Roy, 2013).

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan metode studi kasus untuk menggambarkan secara sistematis tentang subjek yang diteliti secara tepat, sehingga mendapatkan data yang akurat mengenai *organizational citizenship behavior* pada pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Pemilihan pendekatan kualitatif ini bertujuan agar data yang diperoleh akan lebih lengkap, mendalam, kredibel dan bermakna, sehingga tujuan penelitian ini dapat tercapai (Sugiyono, 2011).

Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara semi terstruktur dan wawancara bebas terpimpin. Tujuan dari wawancara semi terstruktur jenis ini adalah untuk menemukan permasalahan secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat dan ide-idenya. Namun, peneliti juga menggunakan wawancara bebas terpimpin karena peneliti tidak ingin terikat dengan panduan wawancara tersebut. Peneliti akan menyesuaikan dengan situasi wawancara dan tetap

bebas menggali data tanpa terikat dengan panduan wawancara. Adapun teknik observasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi *non partisipan*, dimana peneliti tidak ikut serta berpartisipasi dengan kelompok subjek yang diteliti (Rahayu & Ardani, 2004). Wawancara dan observasi pada subjek (IK) (13 dan 16 Maret 2016 dilakukan di perpustakaan dan Gajebo Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. Selanjutnya, pada subjek (AK) dilakukan tahap wawancara dan observasi (13, 15 dan 20 Maret 2016) di Mesjid Al-Bayitar, Perpustakaan dan Lapangan Basket Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Pemantapan kredibilitas data dilakukan dengan menggunakan teknik triangulasi waktu dan teknik triangulasi sumber. Triangulasi sumber dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber yaitu pada pementor rutin kajian dan teman dekat subjek. Kemudian pada penelitian ini peneliti menggunakan triangulasi waktu. Dalam penelitian ini peneliti akan melakukan dua kali wawancara dengan pementor kajian rutin dan teman dekat subjek dalam waktu yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil wawancara pada subjek pertama (IK) berjenis kelamin laki-laki dan usia 22 tahun, IK menuturkan bahwa waktu awal masuk di KSI Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, subjek belum tahu dan kurang peduli dengan visi, misi dan SOP di KSI Asy Syifa. Subjek mengatakan bahwa subjek melihat di KSI Asy Syifa ini sebagai lembaga dakwah yang belajar mengaji dan menuntut ilmu agama islam bukan sebagai sebuah organisasi, sehingga diawal kepengurusan subjek kurang peduli dengan adanya visi, misi dan SOP organisasi. Namun, setelah berjalannya waktu dan secara perlahan subjek IK mulai mengetahui tugas yang harus dijalani selama menjadi pengurus.

Berdasarkan hasil wawancara yang dipaparkan subjek, yang mendorong subjek untuk bergabung di KSI Asy Syifa adalah ingin menepati janji, adanya dukungan dari sahabat atau kaka mentor yang memberikan arahan dan nasihat, kedua sering mengikuti liqo dengan sahabat subjek dan mejelis ta'lim dari dosen di kampus Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, merasa jenuh bergabung di dalam organisasi yang sama seperti pengalaman subjek di SMA dan terakhir ingin mencoba-coba bergabung dalam organisasi yang belum pernah subjek bergabung sebelumnya yaitu organisasi yang lebih fokus pada islam.

Subjek berkata bahwa peraturan yang ada di KSI Asy Syifa itu pasti yang sesuai dengan aturan atau norma-norma agama islam. Selama masih ada di norma-norma islam maka subjek akan ikuti. Subjek berusaha menjalankan tugas dengan maksimal. Ketika subjek diberikan tanggung jawab dalam suatu progker yang cukup penting didalam KSI Asy Syifa, subjek akan

berusaha *ontime* dan bekerja dengan maksimal agar program kerja tersebut dapat terus berjalan dengan lancar.

Kemudian subjek juga menyatakan bahwa subjek pernah marah ketika ada pengurus yang tidak bertanggung jawab dengan tugas yang diberikan. Dalam hal ini, subjek diperintahkan untuk menggantikannya. Selama dua bulan subjek telah melaksanakan tugas tersebut. Ketika subjek mulai lelah dan mengeluh, akhirnya subjek langsung melapor ke Ketua Umum KSI Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Subjek merasa subjek juga sudah memiliki tanggung jawab dan subjek juga mencari kemana penanggung jawab program kerja tersebut, sehingga program kerja tidak berjalan dengan maksimal. Dalam hal ini, subjek mencoba untuk meningkatkan taat peraturan dan menjalankan amanah dengan maksimal. Namun, subjek juga pernah melakukan kesalahan. Awal bergabung di KSI Asy Syifa, subjek belum mampu mengetahui peraturan yang ada di KSI Asy Syifa, baik tertulis maupun tidak tertulis. Berdasarkan pernyataan subjek IK, awal mula bergabung dulu masih melakukan hal negatif, tetapi para pengurus senior dan alumni menegur subjek dengan cara yang baik, sehingga subjek merasakan perasaan kurang baik dan menyadari kesalahan yang dilakukan oleh subjek. Subjek IK menuturkan bahwa selama 3 tahun bergabung dan berkontribusi di KSI Asy Syifa yang mana sudah menjadi penanggung jawab program kerja kecil maupun besar. Subjek mengatakan indikator subjek telah berhasil di KSI Asy Syifa adalah ketika individu atau beberapa pengurus telah berubah menjadi lebih baik atau meninggalkan perilaku negatif.

Ketika subjek mengalami masalah pribadi, keluarga dan masalah kuliah, subjek tetap mampu untuk menjalankan tugas yang diberikan. Sampai sekarang subjek tidak pernah merasa terganggu dalam menjalankan tugas yang diberikan. Subjek telah mampu mengatur waktu dengan baik, sehingga dapat bekerja dengan maksimal. Subjek mengatakan bahwa sampai sekarang subjek dapat memajemen atau membagi waktu untuk kuliah, dakwah dan organisasi. Subjek ingin mentauladani Rasulullah SAW dalam membagi waktu, yang mana Rasulullah SAW membagi waktu menjadi 3 yaitu pertama untuk diri sendiri, ummat dan untuk ALLAH SWT. Begitupun yang akan subjek lakukan yaitu subjek mengatakan bahwa untuk dirinya sendiri yaitu belajar, makan, minum dan istirahat. Kemudian untuk ALLAH SWT maka subjek akan rajin mengikuti kajian KII, tahsin, tak'lim. Selanjutnya sebagai mahasiswa yang diberikan untuk ummat yaitu dengan bergabung dalam sebuah organisasi islam dan membantu ummat muslim lainnya. Subjek akan mengerjakan tugas semaksimal mungkin dan tetap akan melihat prioritas yang mana akan dikerjakan terlebih dahulu. Subjek mengatakan ketika ada acara besar KSI Asy Syifa yaitu rapat dan besoknya subjek juga akan menjalani ujian maka subjek akan tetap berkontribusi dan memantau jalannya rapat.

Subjek akan berusaha menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada pengurus yang masih setengah-setengah dalam bekerja. Subjek cenderung langsung menegur pengurus yang lalai dalam tanggungjawabnya. Jadi subjek menasihatinya dan sambil menyindir pengurus yang lalai tersebut. Subjek mengatakan bahwa ketika terdapat pengurus yang lalai tanggung jawab dan saling menyalahkan pengurus lain maka subjek akan mencoba diam terlebih dahulu baru ketika suasana sudah mulai dingin dan tenang, barulah subjek mulai ikut campur dan melerai pengurus yang salah paham tersebut. Solusi dari subjek yaitu melakukan pendekatan secara personal kepada pengurus yang lalai tersebut. Contohnya ketika ada pengurus yang kurang fokus, subjek mengatasi dengan pendekatan secara personal dan lebih dekat kepada pengurus tersebut. Kemudian juga *memfollow up* langsung penanggung jawab semua kegiatan KSI Asy Syifa yang masih kurang serius dalam bekerja.

Subjek mengatakan bahwa ketika memiliki kesulitan dalam pekerjaan, maka subjek berusaha meminta bantuan dengan pengurus lain. Namun, subjek tetap mengusahakan untuk mengerjakan terlebih dahulu. Subjek mengatakan ketika acara besar KSI Asy Syifa, subjek menggantikan seorang menjadi ketua badan acara kegiatan. Padahal subjek hanya menjadi anggota. Subjek berinisiatif menggantikan ketua badan acara tersebut karena merasa bahwa pengurus tersebut kurang maksimal dalam bekerja.

Subjek mengetahui bahwa setiap pengurus memiliki tujuan yang berbeda-beda ketika masuk di KSI Asy Syifa. Subjek melihat ketika ada pengurus yang loyal maka itu bisa dikatakan bahwa memiliki tujuan yang sama. Jika mereka tidak loyal maka akan terlihat secara tidak langsung atau akan terseleksi secara alam. Subjek mengatakan bahwa subjek sering berbagi pengalaman dengan pengurus junior dan menyakinkan mereka agar mereka berkomitmen di KSI Asy Syifa.

Subjek bangga dan bersyukur bisa bergabung di KSI Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat dan jika sudah lulus dari kampus subjek akan tetap memberikan kontribusi terbaik misalnya dengan terus memberikan saran, nasihat dan motivasi kepada pengurus. Jadi walaupun subjek sudah pensiun di KSI Asy Syifa, subjek akan berusaha memberikan kontribusi terbaik dan membantu dakwah islam, karena subjek yakin melalui sarana KSI Asy Syifa, subjek dapat membantu perkembangan islam walaupun hanya dalam lingkup kecil.

Berdasarkan hasil wawancara pada subjek kedua (AK) dengan jenis kelamin perempuan dan usia 20 tahun, subjek menuturkan alasan ingin bergabung di KSI Asy Syifa karena melihat problematika ummat terutama masyarakat Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat yang sangat memprihatinkan. Subjek menyatakan bahwa ingin menuntut ilmu islam lebih mendalam serta ingin mengajak teman-teman mengikuti kajian. Subjek mengatakan bahwa tujuan subjek masuk

di KSI Asy Syifa karena saya ingin memberikan warna di Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Subjek menyadari bahwa seorang muslim yang harus menuntut ilmu agama dan menjadi penggerak dalam kemajuan islam. Peraturan di KSI Asy Syifa, menurut subjek tidak terlalu mengikat. Subjek kecewa dengan masalah-masalah yang belum dapat diselesaikan di organisasi dan sangat berharap bahwa peraturan yang tidak tertulis di organisasi, tetapi sudah menjadi ketetapan di dalam Al-Qur'an harus dipatuhi oleh pengurus KSI Asy Syifa.

Subjek AK kurang mengetahui apa saja peraturan formal yang ada di KSI. Ketika subjek ditanya mengenai program kerja KSI Asy Syifa, subjek mengetahuinya dengan detail, yang mana subjek menyebutkan program kerja kecil maupun besar yang selama ini ada di KSI Asy Syifa. Program kerja kecil, tetapi rutin dan wajib dihadiri oleh pengurus KSI Asy Syifa seperti KII, KDI dan Tahsin. Sementara mengenai program kerja besar seperti Bedah Buku, Seminar Kemuslimahan, BRBC, MLC dan delegasi-delegasi pengurus KSI Asy Syifa. Bukti subjek bersyukur menjadi keluarga besar di KSI adalah ketika subjek mampu menjaga nama baik islam dan akan berdampak kepada nama baik KSI Asy Syifa. *"Bukti saya bersyukur di KSI saya akan berperilaku dan berpakaian secara islam"*

Mengenai peraturan yang dilanggar subjek, terkadang subjek datang terlambat dan tidak hadir kajian karena ada amanah atau kajian di luar KSI Asy Syifa. Subjek meminta izin kepada penanggung jawab program kerja tersebut. Subjek berusaha menjaga hubungan baik dengan pengurus agar ukhawah islamiyah tetap terjaga. Ketika pengurus lain berbuat salah, maka subjek berusaha untuk menegur lewat teman dekatnya dan memberikan nasihat agar meninggalkan perbuatan tersebut.

Ketika rapat evaluasi organisasi, subjek berusaha untuk hadir dan memaparkan keluh kesahnya serta pendapatnya kepada ketua umum atau sekjen KSI Asy Syifa. Subjek mengutarakan perasaan subjek agar dapat meminimalisir permasalahan di KSI Asy Syifa. Subjek mengatakan bahwa dalam sebuah organisasi pasti memiliki kekurangan dan kelebihan. Di KSI Asy Syifa akan membawa kepada kebaikan karena ada dinding atau penghalang yang membatasi kita untuk melakukan hal yang negatif.

Sementara itu, subjek mengatakan bahwa subjek setuju jika ada pengurus yang tidak aktif dan ketua umum tidak memberikan SK. Pengurus yang tidak aktif atau keluar dapat dilihat kembali tujuan masuk dalam KSI Asy Syifa. Hubungan subjek dengan pengurus baik laki-laki dan perempuan cukup baik, awalnya subjek kurang akrab. Namun, seiring berjalannya waktu, subjek mulai merasakan adanya ikatan emosional antara pengurus karena memiliki tujuan yang sama yaitu dakwah islam, sehingga subjek merasakan kesetiaan terhadap organisasi dan terus memberikan kontribusi terbaiknya. Subjek mulai memahami bahwa pengurus

KSI Asy Syifa memiliki niat dan tujuan yang sama yaitu hijrah, belajar islam, menjadi manusia yang lebih, berusaha menjadi pendorong kemajuan islam dan yang paling utama yaitu syurganya ALLAH SWT.

Selanjutnya, peneliti juga mendalami gambaran dari pengurus yang tidak aktif sebagai pembanding. Dalam hal ini, peneliti melakukan wawancara dengan petinggi KSI Asy Syifa yang menyatakan bahwa tidak semua pengurus KSI Asy Syifa memberikan kontribusi terbaiknya di dalam kepengurusan. Pengurus yang mampu bertahan selama masa kerja sekitar 70%, sisanya hanya menjalankan sekedar tugas, tidak aktif dan bahkan keluar dari kepengurusan (Database, Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat 2015 dan 2016). Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan wawancara petinggi KSI Asy Syifa, mengatakan bahwa semakin tahun kuantitas mahasiswa semakin meningkat untuk bergabung diorganisasi KSI Asy Syifa, tetapi berbanding terbalik dengan kualitas mahasiswa dalam memberikan kontribusi terbaiknya selama masa kerja ataupun tidak menjabat dalam kepengurusan. Sementara itu, hasil studi pendahuluan dengan mewawancarai pengurus KSI Asy Syifa yang kurang aktif, mereka menjelaskan bahwa penyebab mereka bergabung dalam organisasi bukan karena inisiatif sendiri tetapi karena mengikuti teman, ingin memperoleh SKKM untuk syarat yudisium di Fakultas Kedokteran UNIVERSITAS LAMBUNG MANGKURAT, ingin menampakkan citra diri positif sehingga dipuji dan dipandang baik oleh teman-teman serta ingin *study tour* bersama dengan pengurus lain setelah masa jabatan berakhir.

Berdasarkan hasil wawancara bahwa kedua subjek menjalankan tugas dengan maksimal, bekerja diluar pekerjaannya, melakukan pekerjaan secara bebas tetapi tetap berada dalam aturan islami, membantu tugas atau tanggung jawab orang lain dan mau bekerja sama dalam tercapainya visi dan misi organisasi. Kedua subjek melakukannya tanpa mengharapkan imbalan dari organisasi tersebut. Perilaku dari kedua subjek tersebut termasuk dalam gambaran perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini sesuai dengan pendapat Organ (1997) yang mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang kebijaksanaan untuk memilih secara bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal dan secara keseluruhan dapat mengembangkan fungsi efektif suatu organisasi.

Morrison (1994) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku sebagai peran yang baik dari ekstra peran. Kedua subjek melakukannya secara ekstra dalam menggeluti perannya sebagai pemegang amanah dalam menjalankan tugas-tugas yang belum terlaksana dan mengikuti kegiatan organisasi tanpa merasa kesulitan dalam membagi tugas kuliah dan masalah pribadi. Organisasi akan berhasil apabila pengurus tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga bersedia melakukan tugas

ekstra seperti bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif dan mampu menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Robbins dan Judge (dalam Soegandhi, 2013) menyatakan bahwa suatu organisasi yang memiliki pengurus yang dengan *organizational citizenship behavior* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Hal ini dapat diketahui bahwa, pengurus yang memiliki *organizational citizenship behavior* karena memiliki loyalitas kepada organisasinya yaitu KSI Asy Syifa. Kedua subjek semakin lama menjadi pengurus maka semakin mencintai dengan adanya KSI Asy Syifa karena akan berdampak kepada kehidupan dirinya baik lahir maupun bathin. Triyatno dan Santosa (2010) menyatakan bahwa seorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung akan memiliki loyalitas yang tinggi juga terhadap organisasi tempatnya bekerja dan adanya rasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Hal ini tergambar dari kedua subjek dalam menjalankan tugas di dalam organisasi. Kedua subjek senang menjadi penanggung jawab baik dalam program kerja kecil dan besar yang diselenggarakan KSI Asy Syifa dan didukung kembali berdasarkan hasil kehadiran dalam kegiatan-kegiatan rutin KSI Asy Syifa menjelaskan bahwa kedua subjek aktif dalam kegiatan tersebut.

Terdapat lima aspek *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ, Philip dan Scott (dalam Soegandhi, Eddy Dan Roy, 2013) adalah sebagai berikut :

(1) *Altruism* yaitu perilaku yang ditunjukkan dalam menolong rekan kerjanya ketika mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi seperti mengenai tugas dalam organisasi ataupun mengenai permasalahan pribadi orang lain. Pada aspek pertama dalam aspek *altruism* yang digambarkan pada subjek IK adalah berinisiatif dan bersedia menolong orang lain, jika orang tersebut memang tidak mampu atau berhalangan. Selanjutnya pada subjek kedua AK bersedia untuk menolong, tetapi cenderung menolong jika ada pengurus yang memintanya. (2) *Conscientiousness* yaitu perilaku sukarela yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan organisasi meskipun bukan tugas kewajiban. Aspek kedua yaitu *Conscientiousness* : subjek IK mempertahankan KII berjenjang dan terus berusaha memberikan kontribusi walaupun tidak menjabat sebagai pengurus resmi. Sedangkan pada subjek AK yaitu tetap berusaha mempertahankan KII Akhwat 2014 dan berusaha mengikuti perkembangan KSI Asy Syifa. Namun, ketika masa jabatan berakhir subjek AK kurang berkontribusi kembali di KSI Asy Syifa.

(3) *Sportmanship* yaitu perilaku yang memberikan toleransi meskipun dalam keadaan yang kurang ideal pada organisasi tanpa mengajukan keberatan, seseorang akan menerapkan kerja sama dengan orang lain sehingga akan menciptakan lingkungan iklim kerja yang lebih

menyenangkan. Pada aspek ketiga yaitu *sportmanship* pada subjek IK memberikan perhatian kepada dapertemen di KSI Banjarbaru, *follow up* pengurus, silaturahmi dan menanyakan langsung dengan pengurus inti jika mengalami masalah, tidak mengeluh secara berlebihan dan tidak membesar-besarkan masalah. Sedangkan pada subjek AK memberikan perhatian dengan mengingatkannya kepada teman dekat untuk menjaga nama baik KSI Asy Syifa. Berdasarkan hasil wawancara, kedua subjek mengatakan bahwa subjek menyukai dengan pekerjaan yang subjek peroleh. Subjek tidak merasa terbebani dengan tugas yang diberikan. Alasan subjek menyukainya karena ALLAH SWT. Subjek akan berusaha bekerja lebih giat lagi di KSI Asy Syifa agar memperoleh nikmat dan ridhonya ALLAH SWT.

(4) *Courtesy* yaitu perilaku yang menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari konflik-konflik interpersonal. Pada aspek keempat yaitu *courtesy* : subjek IK menjaga hubungan baik antar pengurus dan ketika ada yang berselisih mencoba untuk meluruskan bukan membela satu belah pihak. Sementara itu, pada subjek AK menjaga hubungan baik antar pengurus dan ketika ada yang tidak sama pandangan maka mencoba untuk meluruskan permasalahan tersebut. Berdasarkan hasil wawancara, kedua subjek menyatakan bahwa belum pernah mengalami permasalahan yang berarti dengan pengurus lain. Ketika ada pengurus yang bersalah paham maka subjek berusaha melerainya. Kedua subjek akan berusaha menumbuhkan rasa tanggung jawab kepada pengurus yang masih setengah-setengah dalam bekerja. Subjek langsung menegur pengurus yang lalai dalam tanggung jawabnya. Jadi subjek menasihatinya dan sambil menyindir pengurus yang lalai tersebut. Subjek mengatakan bahwa ketika ada pengurus yang lalai tanggung jawab dan saling menyalahkan pengurus lain maka subjek akan mencoba diam terlebih dahulu, ketika suasana sudah mulai dingin dan tenang, barulah subjek mulai ikut campur dan melerai pengurus yang salah paham tersebut. Solusi dari subjek yaitu melaukan pendekatan secara personal kepada pengurus yang lalai tersebut.

(5) *Civic Virtue* yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan adanya tanggung jawab pada kehidupan organisasi seperti mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan prosedur-prosedur organisasi untuk memperbaiki dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi. Pada aspek kelima yaitu *Civic Virtue* : Subjek IK bersedia dalam menjalankan tanggung jawab tugas dengan maksimal, buktinya sampai sekarang selama 4 tahun masih tetap berkontribusi dalam program kerja KSI Asy Syifa. Subjek IK Fokus pada satu tujuan dan berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan (pencapaiannya dengan adanya perubahan perilaku pada pengurus menjadi lebih baik dengan bukti berkurangnya perilaku

negatif). Sementara itu, pada subjek AK tetap bersedia dalam menjalankan tanggung jawab, berusaha untuk maksimal dalam bekerja, berusaha meningkatkan kualitas pekerjaan

Berdasarkan hasil wawancara ditemukan bahwa kedua subjek menunjukkan adanya loyalitas atau kesetiaan pada organisasi KSI Asy Syifa. Ketika kedua subjek menjabat sebagai pengurus resmi KSI Asy Syifa, kedua subjek sama-sama menunjukkan adanya kesetiaan kepada organisasi KSI Asy Syifa. Hal ini sesuai dengan pernyataan Graham (1991) yang mengelompokkan dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ke dalam tiga dimensi OCB, yaitu: (1) *Obedience* (ketaatan) adalah orientasi terhadap struktur organisasi, deskripsi pekerjaan, dan kebijakan personal yang mengakui dan menerima kebutuhan dan keinginan dari aturan struktur rasional dan persyaratan. (2) *Loyalty* (kesetiaan), yaitu identifikasi dengan kesetiaan kepada tugas organisasi, pemimpin dan organisasi secara keseluruhan, melampaui kepentingan parokhial antara individu, kelompok kerja, dan departemen. (3) *Participation* (partisipasi) yaitu kepentingan dalam urusan organisasi yang dipandu oleh standar ideal yang utama, divalidasi dengan pemeliharaan informasi, dan diungkapkan melalui keterlibatan penuh serta bertanggung jawab terhadap tata kelola organisasi.

Steers dan Potter (dalam Singh, Gupta dan Venugopal, 2008) menyatakan bahwa loyalitas merupakan suatu kekuatan yang relatif dari pengurus atau karyawan untuk mengidentifikasi organisasi, yang meliputi sebagai berikut yaitu kepercayaan yang kuat dan yang penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan bekerja keras demi kepentingan organisasi, keinginan yang kuat dalam mempertahankan kenggotaanya. Pada subjek IK, kesetiaan atau loyalitas tetap bertahan, walaupun tidak menjabat sebagai pengurus resmi KSI Asy Syifa. Namun, sebaliknya pada subjek AK mulai berkurang atau menurun kontribusinya kepada KSI Asy Syifa karena tidak menjabat secara resmi dan telah menerima tanggungjawab pada organisasi lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* . yaitu : pertama, budaya dan iklim organisasi : subjek IK dan AK mampu bertanggung jawab dengan tugasnya karena adanya rasa kepuasan berada di dalam organisasinya. Iklim organisasi yang diperolehnya membuat subjek IK dan AK merasa nyaman untuk menjalankan tanggung jawabnya. Kedua, kepribadian dan suasana hati : kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Pada subjek IK dan AK sudah tertanamnya komitmen dalam menjalankan tanggung jawabnya. Bagi kedua subjek tanggung jawab yang dilakukannya adalah hal yang

membawa kebaikan serta bermanfaat untuk dirinya dan orang lain. Ketiga, masa kerja : karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki kedekatan dan ikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut. Pada subjek IK yang bekerja di organisasi lebih dari waktu periode yang ditentukan sehingga dengan masa kerja yang lama akan meningkatkan rasa percaya diri dalam melakukan pekerjaannya. Hal inilah yang membentuk perilaku positif pada subjek IK.

Menurut Greenberg dan Baron (dalam Soegandhi, Eddy dan Roy, 2013) menyatakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin dapat berpengaruh pada OCB. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sommers dkk (dalam Emanuel, 2011) bahwa masa kerja dapat berfungsi sebagai prediktor OCB karena variabel tersebut dapat mewakili sumber pengukuran terhadap investasi karyawan di organisasi. Masa kerja yang lama akan membentuk kepercayaan diri dan kompetensi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya, serta dapat menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasinya. Masa kerja subjek IK sudah 4 tahun menjadi pengurus dan subjek kedua selama 2 tahun menjadi pengurus. Oleh karena itu, kontribusi yang diberikan IK lebih banyak dan semakin lama subjek IK menjabat maka jabatan yang diberikan kepada subjek IK semakin tinggi. Menurut Konrad dkk (dalam Soegandhi, Eddy dan Roy, 2013) mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti membantu orang lain, bersahabat dan bekerja sama cenderung dilakukan oleh wanita daripada laki-laki. Namun, pada penelitian ini subjek IK (laki-laki) cenderung lebih memiliki inisiatif membantu daripada subjek AK harus menunggu orang terlebih dahulu untuk memintanya.

Menurut George dan Brief (dalam Emanuel, 2011) menyatakan bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain dalam organisasi juga dipengaruhi oleh *mood*. Pada pengurus KSI Asy Syifa yang kurang aktif, mereka menjelaskan bahwa penyebab mereka bergabung dalam organisasi bukan karena inisiatif sendiri tetapi karena mengikuti teman, ingin memperoleh SKKM untuk syarat yudisium di Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, ingin menampakkan citra diri positif sehingga dipuji dan dipandang baik oleh teman-teman. *Mood* yang cenderung berubah-ubah menunjukkan bahwa belum adanya komitmen pada organisasi tersebut. Pengurus KSI Asy Syifa yang kurang aktif berarti *organizational citizenship behavior* dapat dikategorikan cenderung rendah karena belum adanya komitmen terhadap organisasi yang dijalannya. Menurut Jahangir, Akbar, & Haq (2004) berpendapat bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*) memiliki hubungan yang positif dengan *organizational citizenship behavior*. Apabila seseorang yang berkomitmen terhadap organisasi akan memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi dan berperilaku *organizational citizenship behavior*. Komitmen afektif

dikonseptualisasikan sebagai keyakinan kuat, adanya penerimaan, tujuan organisasi dan keinginan kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Dyne dalam Jahangir, Akbar, dan Haq, 2004)

Apabila komitmen sudah dapat afektif maka organisasi KSI Asy Syifa akan berkembang lebih baik dapat membentuk pengurus yang menggambarkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat dilihat bahwa kedua subjek memiliki *organizational citizenship behavior* terhadap organisasi KSI (KeLompok Studi Islam) Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Hasil penelitian ditemukan bahwa IK dan AK termasuk pengurus yang memiliki *organizational citizenship behavior* pada organisasi, karena telah memenuhi beberapa aspek *organizational citizenship behavior* yaitu *Altruism, civic virtue, sportsmanship, conscientiousness* dan *courtesy*. Pada aspek *altruism* terdapat perbedaan reaksi yang diberikan kedua subjek yaitu pada subjek IK memiliki inisiatif dari diri sendiri untuk bersedia menolong pengurus lain untuk menggantikan tugasnya, jika pengurus tersebut memang tidak mampu atau berhalangan. Namun, pada subjek AK kurang memiliki inisiatif untuk membantu pekerjaan pengurus lain, kecuali diminta bantuan oleh pengurus tersebut. Gambaran aspek *organizational citizenship behavior* pada kedua subjek yaitu terlihat bahwa subjek pertama memiliki *altruisme, sportmanship, conscientiousness, courtesy* dan *civic virtue* yang cukup baik tergambar pada diri subjek pertama. Hal ini diketahui bahwa subjek (IK) meskipun sudah berhenti masa jabatannya tetap memberikan kontribusi berupa peran dalam membimbing para pengurus junior atau baru serta terus mengikuti beberapa program kerja organisasi. Sementara itu, pada subjek kedua (AK) berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa subjek kedua memiliki *sportmanship, courtesy, conscientiousness* dan *civic virtue* yang cukup baik tergambar pada diri subjek kedua, tetapi subjek kedua kurang memiliki perilaku *altruisme* terhadap pekerjaan orang lain karena subjek (AK) ketika diminta baru akan mengerjakan tanpa ada inisiatif dari diri sendiri. Dari penelitian ini didapatkan pula faktor yang membentuk *organizational citizenship behavior* pada kedua subjek yaitu usia, lingkungan teman sebaya, lama bekerja di organisasi dan jenis kelamin yang mempengaruhi proses bertahannya *organizational citizenship behavior*.

Disarankan kepada mahasiswa, bahwasanya agar memilih organisasi yang sesuai dengan kepribadian dan minatnya, sehingga dalam berkontribusi akan lebih optimal dan akan timbul adanya komitmen bekerja ketika diberikan amanah dalam organisasi. Keaktifan mahasiswa dalam organisasi berperan dalam meningkatkan kesiapan kerja sehingga mahasiswa diharap mampu aktif dalam kegiatan organisasi semasa

kuliah saat ini, karena organisasi mampu memberikan pengalaman yang nantinya dibutuhkan untuk terjun dalam dunia kerja. Organisasi KSI Asy Syifa merupakan satu-satunya organisasi islam di Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Oleh karena itu, perlu danya kerja keras dari berbagai pihak agar organisasi islam KSI Asy Syifa ini tidak tenggelam dan tetap menjadi penyongsong para aktivis dakwah kampus di Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Rekrutmen pengurus baru, agar lebih selektif, disiplin, tegas dan tidak membuang-buang waktu serta biaya, dan memberikan pelatihan atau *upgrading* satu bulan sekali kepada pengurus. Dalam meningkatkan minat organisasi pada mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, disarankan kepada Dekan Fakultas Universitas Lambung Mangkurat untuk memberikan *reward* baik berupa penghargaan piagam atau hadiah yang mampu meningkatkan kinerja pengurus organisasi dan mampu memotivasi mahasiswa lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Borman, W.C. (2004). The concept of organizational citizenship. *Current Directions in Psychological Science*, 13, 238-241. Diunduh 17 Oktober 2016 dari doi: 10.1037/0021-9010.91.1.70
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983.). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and "citizenship." *Academy of Management Journal*, 26, 587-595. Diunduh 17 Oktober 2016 dari doi: 10.2307/255908
- Emanuel, A. (2011). *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Dan Perilaku Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Organisasi Pada Pt. Wirajaya Anugrah Perkasa* (Doctoral Dissertation, Binus). Diunduh 17 Oktober 2016 dari <http://eprints.binus.ac.id/6309/s>
- Garay, H. D. V. (2006). Kinerja Extra-Role dan Kebijakan Kompensasi. *Jurnal Sinergi*, 8(1). Diunduh 17 Oktober 2016 dari www.journal.uui.ac.id.
- Graham, J. W. (1991). An essay on organizational citizenship behavior. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 4(4), 249-270. Diunduh 17 Oktober 2016 dari 10.1007/BF01385031
- Jafri, M. H. (2012). Influence of psychological contract breach on organizational citizenship behaviour and trust. *Psychological Studies*, 57(1), 29-36. Diunduh 17 Oktober 2016 dari

https://www.researchgate.net/publication/257791940_Influence_of_Psychological_Contract_Breach_on_Organizational_Citizenship_Behaviour_and_Trust

Jahangir, N., Akbar, M. M., & Haq, M. (2004). Organizational citizenship behaviour: Its Nature and Antecedents, *Journal of BRAC University*, 1, 75-85. https://www.academia.edu/21226731/Organizational_citizenship_behavior_Its_nature_and_antecedents

Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Systems Research and Behavioral Science*, 9(2), 131-146. Diunduh 19 Oktober 2016 dari doi: 10.1002/bs.3830090206

Mohammad, J., Habib, F. Q., & Alias, M. A. (2011). Job satisfaction and organisational citizenship behaviour: An empirical study at higher learning institutions. *Asian Academy of Management Journal*, 16(2), 149-165. Diunduh 19 Oktober 2016 dari https://www.researchgate.net/profile/Jihad_Mohammad/publication/266872655_Job_satisfaction_and_organizational_citizenship_behaviour_An_empirical_study_at_higher_learning_institutions/links/564aad6a08ae44e7a28dcf75.pdf

Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of management journal*, 37(6), 1543-1567. Diunduh 20 Oktober 2016 dari doi : 10.2307/256798

Newland, S. J. (2012). Organizational Citizenship Behavior-Individual or Organizational Citizenship Behavior-Organization: Does the Underlying Motive Matter?. Diunduh 17 Oktober 2016 dari <http://digitalcommons.wku.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2162&context=theses>

Singh, B., Gupta, P. K., & Venugopal, S. (2008). Organizational commitment: revisited. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 34(1), 57-68. Diunduh 19 Oktober 2016 dari <http://medind.nic.in/jak/t08/i1/jakt08i1p57.pdf>

Soegandhi, V. M. (2013). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Surya Timur Sakti Jatim. *Agora*, 1(1), 808-819. Diunduh 17 Oktober 2016 dari http://repository.petra.ac.id/16255/1/PENGARUH KEPuasan_KERJA_DAN_LOYALITAS_KERJA.pdf

Triyanto, A., & Santosa, T. E. C. (2010). Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Pengaruhnya Terhadap Keinginan Keluar dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 8(2), pp-52. Diunduh 18 Oktober 2016 dari <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=148102&val=4918>

Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human performance*, 10(2), 85-97. Diunduh 18 Oktober 2016 dari <http://s3.amazonaws.com/academia.edu.documents/34793596/Organ1997.pdf?AWSAccessKeyId=AKIAIWOWYYGZ2Y53UL3A&Expires=1492991943&Signature=8nuKFAA%2BSk7pYS6%2Bs3cDpgsIjyE%3D&response-content-disposition=inline%3B%20filename%3DOrgan1997.pdf>

Vania, L., & Purba, S. D. (2014). Pengaruh Job Satisfaction Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Pantai Indah Kapuk Di Jakarta. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 99-119. Diunduh 16 Oktober 2016 dari <http://ojs.atmajaya.ac.id/index.php/JM/article/download/325/267>