

ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN KINERJA AKADEMIS MAHASISWA

BUDI GAUTAMA SIREGAR

IAIN Padangsidempuan

Budigautamasrg20@gmail.com

Abstrak

OCB is formally defined as behavior above and beyond of the role that is described formally with the role of organizational, natural freedom, and it is not rewarded directly or explicitly in the context of the structure of the formal recognition of the organization, and it is importance for the effectiveness of implementation and critical success of an organization. OCB is also importance for the provision of students' business and career business who is similar with the successfull of the organization in the future, the scale which is students engage in these behaviors , it will be investigated directly in academic determination. Involvement of students with OCB will provide benefits that can be shown in a future career of students' succesfull. This is the responsibility of lecturers in business field to inform students about the important of OCB and instruct them in using their applications. Students who do OCB should be encouraged by educators to purify and further develop their skills.

Keyword : *Organizational Citizenship Behavior (OCB), Performances, Academic*

Abstrak

OCB secara formal didefinisikan sebagai perilaku di atas dan di luar peran yang dijelaskan secara formal dengan peran organisasi, kebebasan alami, dan tidak dihargai secara langsung atau eksplisit dalam konteks struktur pengakuan formal organisasi, dan pentingnya untuk efektif implementasi dan keberhasilan kritis suatu organisasi. OCB juga penting untuk penyediaan siswa bisnis dan kemajuan bisnis karir yang sama dengan sisi lain dari keberhasilan organisasi di masa depan, skala di mana siswa terlibat dalam perilaku ini akan diselidiki secara langsung dalam penentuan akademik. Keterlibatan siswa dengan OCB akan memberikan manfaat yang dapat ditunjukkan dalam kesuksesan karir masa depan siswa. Ini adalah tanggung jawab dosen di bidang bisnis untuk memberi tahu para siswa tentang pentingnya OCB dan menginstruksikan mereka dalam aplikasi mereka. Siswa yang melakukan OCB harus didorong oleh pendidik untuk memurnikan dan mengembangkan keterampilan mereka lebih lanjut.

Kata Kunci: *Perilaku Kewarganegaraan Organisasional, prestasi, akademik.*

PENDAHULUAN

Tujuan utama dari perguruan tinggi adalah untuk mempersiapkan mahasiswa untuk karir yang sukses dalam bidang keahlian masing-masing. Idealnya, persiapan ini sendiri akan termanifestasi dalam lulusannya mendapatkan posisi atau jabatan yang baik dan menampilkan kinerja yang superior, peningkatan karier yang dipercepat, dan kesuksesan pada ukuran lain dari pencapaian dalam industri.¹

Dalam beberapa penelitian terakhir ini dalam manajemen dan pemasaran telah mengidentifikasi keahlian dan perilaku kunci yang terkait dengan sukses tersebut, akan tetapi telah sangat diabaikan dalam kurikulum pendidikan bisnis. Keahlian ini dikenal secara kolektif sebagai *Organizational Citizenship Behavior*². *Organizational Citizenship Behavior* (mulai dari sini disebut OCB) telah menjadi topik penting dari pendekatan penelitian bisnis selama lebih dari 2 dekade. OCB mengacu pada perilaku diluar-peran dari karyawan, yaitu, perilaku yang secara sukarela dan memperluas diatas ekspektasi peran normal. Perilaku dalam peran, sebagai perbandingan, dibutuhkan dan diharapkan sebagai bagian dari pekerjaan, tugas, atau tanggung jawab individu.

OCB secara formal didefinisikan sebagai perilaku diatas dan melebihi peran yang digambarkan secara formal dengan peran organisasional, kebebasan alami, dan tidak diberi penghargaan secara langsung atau secara eksplisit dalam konteks struktur penghargaan formal organisasi, serta penting untuk pelaksanaan yang efektif dan sukses dari sebuah organisasi. Sudah banyak peneliti yang melakukan penelitian di bidang OCB, penelitian terdahulu dari OCB membahas tentang *antecedents* dari OCB seperti Kepuasan Kerja, *Organizational Commitment*, dan Persepsi Keadilan (Williams & Anderson, 1991; Schappe, 1998; Williams, & Shiaw, 1999; Paine, & Organ, 2000; Ackfeldt, & Coote, 2000; Al-Otaibi, 2001; Kuehn, & Al-Busaidi, 2002).

Penelitian OCB pada awalnya berkonsentrasi untuk menentukan *antecedents* dari OCB, sedangkan penelitian yang lebih baru berusaha untuk menentukan konsekuensinya. Konsekuensi ini memegang implikasi penting untuk mahasiswa bisnis pada ambang memasuki dunia bisnis. Penelitian telah

¹ Allison, J. B., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, pp. 282-288.

² Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M., (2002). Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Proceedings*, OB: K6 Review, 27(4), 505-522

menunjukkan bahwa dorongan OCB memiliki dampak positif yang kuat pada hasil kerja individual yang bervariasi.³ Di antaranya adalah evaluasi kinerja positif dengan dan peraih penghargaan organisasional seperti kenaikan gaji dan promosi jabatan (Allen & Rush, 1998; Podsakoff & MacKenzie, 1994; MacKenzie et al., 1991, 1993).

Sebagai tambahan, terlibat dalam OCB telah ditemukan akan menjadi lebih penting seiring karyawan meningkat kepada tingkat yang lebih tinggi dari jabatan dan tanggung jawab organisasional.⁴ Hal ini menggaris bawahi bagaimana pentingnya bagi pendidik bisnis untuk mendapat sebuah pengertian tentang OCB dan peran penting yang dapat dimainkannya dalam kesuksesan karier dari para mahasiswanya. Pentingnya OCB terhadap ketetapan jabatan dan peningkatan karier mahasiswa bisnis sama seperti sisi lain dari kesuksesan organisasional di masa yang akan datang, skala dimana mahasiswa terlibat dalam perilaku-perilaku ini nantinya akan diselidiki secara langsung didalam sebuah penetapan akademik.

Terlibatnya mahasiswa dengan OCB akan memberikan keuntungan yang dapat ditunjukkan dalam kesuksesan karier masa depan dari mahasiswa. Sudah menjadi tanggung jawab dosen dalam bidang bisnis untuk menginformasikan mahasiswa akan pentingnya OCB dan memberi instruksi kepada mereka dalam aplikasinya. Mahasiswa yang melakukan OCB seharusnya didorong oleh pendidik untuk memurnikan dan lebih lanjut lagi mengembangkan keahlian mereka.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ackelt et al., (2005), meneliti tentang OCB di kalangan mahasiswa. Dalam penelitian tersebut, beberapa mahasiswa aktif mengindikasikan bahwa mereka mempraktikkan OCB, akan tetapi sejumlah besar tidak. Penelitian tersebut menemukan hubungan positif yang signifikan antara OCB dan kinerja akademik⁵. Penelitian tersebut menyarankan dibutuhkan pendidik bisnis untuk (a) mendorong mahasiswa

³ Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & 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(3), 513–563.

⁴ MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*, January, pp. 70–80.

⁵ Ackfelt, A. L., & Coote, L. V., (2005). An investigation into the antecedents of organisational citizenship behaviours. ANZMAC 2000 *Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge*.

yang tidak melakukan perilaku penting ini untuk melakukannya dan (b) mengasah keahlian OCB dari mahasiswa yang telah melakukannya.

KAJIAN TEORI dan PEMBAHASAN

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1. Pengertian

Penilaian kinerja terhadap karyawan biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, baik atau buruknya kinerja seorang karyawan dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, sebagaimana tercantum dalam *job description*. Melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description* ini disebut sebagai *in-role behavior*.⁶

Sudah seharusnya bila organisasi mengukur kinerja karyawan tidak hanya sebatas tugas-tugas yang terdapat dalam *job description* saja. Bagaimanapun diperlukan peran ekstra demi terselesaikannya tugas-tugas itu. Kontribusi pekerja di atas dan lebih dari deskripsi kerja formal inilah yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*.⁷ Perbedaan yang mendasar antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada *reward*. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward*, dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima.⁸ Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role*. Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik.⁹

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan

⁶ Eastman, K. K. (1994). in the eyes of the beholder: An attributional approach to ingratiation and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 37, 1379-1391

⁷ Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P., 1983. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 653-663.

⁸ Morrison, E. W. (1994). Role definition and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543-1567.

⁹ Widyastuti, P.S.A. & Wahyuni, S. 2003. Pengaruh Kepribadian Terhadap Self Efficacy dan Proses Penentuan Tujuan (Goal Setting) dalam rangka Memprediksi Kinerja Individu. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (1), 1-17.

merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu.¹⁰

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ juga mencatat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ditemukan sebagai alternatif penjelasan pada hipotesis "kepuasan berdasarkan kinerja"¹¹.

Sementara itu Allen et al. yang mengusulkan konstruksi dari *ekstra-role behavior* (ERB) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara suka rela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.¹² Organ menyatakan bahwa definisi ini tidak didukung penjelasan yang cukup, "peran pekerjaan" bagi seseorang adalah tergantung dari harapan dan komunikasi dengan pengirim peran tersebut. Definisi teori peran ini menempatkan OCB atau ERB dalam realisme *fenomenologi*, tidak dapat diobservasi dan sangat subjektif. Definisi ini juga menganggap bahwa intensi aktor adalah "untuk menguntungkan organisasi".

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan:

- a. Perilaku yang bersifat suka rela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi.
- b. Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, tidak diperintahkan secara formal.

¹⁰ Riyadiningsih, H. 2002. Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasional dengan Tingkat Kinerja Individual. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 9 (1), 26-42.

¹¹ Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.

¹² Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 247-260.

- c. Tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem *reward* yang formal.

2. Dimensi-Dimensi dari OCB

Beberapa tipe atau dimensi dari OCB telah diidentifikasi (Podsakoff et al., 2000); akan tetapi, lima dimensi telah menjadi yang paling sering diteliti oleh para peneliti, yaitu :

- a. *Altruism* mengacu pada perilaku ingin membantu ditujukan kepada individu di dalam organisasi, dimana hal ini sangat menguntungkan perusahaan. Sebuah contoh dari *Altruism* adalah membantu rekan sekerja yang kedodoran dalam pekerjaannya. Contoh *altruism* di antara mahasiswa dapat berupa menolong teman mahasiswa untuk mengoperasikan aplikasi *software*, membuat format tugas kuliah, belajar menghadapi ujian, atau menyelesaikan tugas pekerjaan rumah.
- b. *Conscientiousness* (pada awalnya disebut sebagai *Generalized Compliance*), mengacu pada perilaku yang menguntungkan organisasi, bukan individu atau kelompok spesifik. Hal ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku melebihi norma yang seharusnya. Contoh dari tipe OCB ini termasuk tidak membuang waktu, tepat waktu dan kehadiran diatas norma yang seharusnya. Mahasiswa yang sadar akan tanggung jawabnya dapat diharapkan untuk menghadiri kelas kuliah secara teratur dan tepat waktu, mengerjakan tugas-tugas segera setelah tugas-tugas tersebut diberikan, dan bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran terhadap suatu mata kuliah.
- c. *Civic Virtue* adalah partisipasi bertanggung jawab dalam proses politik dari organisasi. Contoh dari *Civic Virtue* termasuk menghadiri rapat, menjaga kesamaan cara pandang dari keputusan dan isu-isu organisasi, dan mengemukakan pendapat. Seorang mahasiswa dapat menunjukkan *Civic Virtue* dengan mendukung universitas terkait dengan peran atau berpartisipasi dalam dan/atau membantu mengorganisasi kegiatan ekstrakurikuler.
- d. *Sportsmanship* mengacu pada toleransi terhadap ketidaknyamanan dan hal-hal yang mengganggu dari kehidupan organisasi tanpa mengeluh dan merasa diperlakukan tidak adil. Seorang mahasiswa yang berada

pada level sportivitas yang tinggi dapat mencegah godaan untuk menyatakan protes karena penundaan seorang dosen dalam menilai sebuah tugas, atau untuk mengeluh tentang teman sesama mahasiswa yang tidak berkontribusi penuh pada tugas kelompok.

- e. *Courtesy* melibatkan mencegah masalah dengan memberi tahu yang lain akan keputusan dan tindakan anda dimana dapat mempengaruhi mereka dan memberikan informasi kepada mereka yang mungkin membutuhkannya. Mahasiswa dapat menunjukkan *Courtesy* dengan memberi tahu instruktur atau rekan-rekan mahasiswa ketika mereka tidak dapat menghadiri kuliah tertentu, sesi belajar, atau pertemuan kelompok; atau dengan menginformasikan anggota-anggota kelompok sebelum membuat perubahan drastis terhadap bagian dari tugas kelompok dimana mereka bertanggungjawab¹³.

3. Kinerja Akademis Mahasiswa

Kinerja yang dimaksud dalam tulisan ini adalah kinerja mahasiswa yang dicerminkan dengan Indeks prestasi kumulatif (IPK) sebagai gambaran hasil aktual yang telah dicapai dari kegiatan tertentu, dalam hal ini adalah proses belajar selama periode tertentu. Penggunaan IPK sebagai ukuran kinerja mahasiswa didasarkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riyadiningsih (2002); Widyastuti dan Wahyuni (2003) yang juga menggunakan IPK sebagai ukuran kinerja mahasiswa.

Selain itu, alasan penggunaan IPK sebagai ukuran kinerja adalah karena hanya IPK adalah merupakan hasil yang diperoleh seorang mahasiswa dari seluruh rangkaian yang sudah dilaksanakannya dalam proses akademik di dalam perguruan tinggi.

4. Dimensi OCB dengan Kinerja Akademik Mahasiswa

- a. *Altruism* (Kepedulian) didefinisikan sebagai mengambil alih tindakan sukarela yang membantu orang lain dengan masalah yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini mengacu pada mengambil waktu dari jadwal pribadi seseorang dan untuk memberikan pertolongan kepada seseorang

¹³ Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, July, 85-98.

yang membutuhkan¹⁴. *Altruism* di antara mahasiswa dapat berupa menolong teman mahasiswa untuk mengoperasikan aplikasi *software*, membuat format tugas kuliah, belajar menghadapi ujian, atau menyelesaikan tugas pekerjaan rumah. Seorang mahasiswa yang mempraktikkan *altruism* selain meningkatkan kinerja akademis mahasiswa yang dibantu, juga akan meningkatkan kinerja akademis mahasiswa yang mempraktikkan *altruism*. Hal ini dikarenakan semakin sering membantu mahasiswa lain, mahasiswa tersebut akan lebih paham dalam mengaplikasikan *software*, menguasai tugas kuliah yang diberikan, lebih siap dalam menghadapi ujian, lebih teliti dalam mengerjakan tugas pekerjaan rumah.

- b. *Courtesy* (Sopan santun) meliputi keterlibatan dalam tindakan yang mencegah terjadinya masalah-masalah yang terkait dengan pekerjaan dan yang lainnya, menampilkan bahasa tubuh yang dipertimbangkan atau berhati-hati terhadap orang lain, atau memeriksa, atau mengenali orang lain sebelum mengambil tindakan yang akan mempengaruhi kerja mereka.¹⁵ Tindakan sopan dapat termasuk berkomunikasi secara teratur dengan rekan-rekan kerja sehingga mereka tidak terkejut ketika terjadi peristiwa-peristiwa yang gagal membuka jalan yang mereka harapkan. Mahasiswa dapat menunjukkan *courtesy* dengan memberi tahu instruktur atau rekan-rekan mahasiswa ketika mereka tidak dapat menghadiri kuliah tertentu, sesi belajar, atau pertemuan kelompok; atau dengan menginformasikan anggota-anggota kelompok sebelum membuat perubahan drastis terhadap bagian dari tugas kelompok dimana mereka bertanggungjawab. Seorang mahasiswa yang mempraktikkan *courtesy* akan meningkatkan kinerja akademis mahasiswa yang mempraktikkan *courtesy* tersebut. Hal ini dikarenakan apabila mahasiswa memberi tahu instruktur atau rekan-rekan mahasiswa ketika mereka tidak dapat menghadiri kuliah tertentu, sesi belajar, atau pertemuan kelompok mahasiswa tersebut, maka mahasiswa tersebut

¹⁴ Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 12, pp. 43–72). Greenwich, CT: JAI Press.

¹⁵ Paine, J. B., Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10(1), 44-59.

akan lebih diterima ketika mahasiswa tersebut menanyakan kembali materi apa yang telah ia lewatkan serta tugas dan tanggung jawab yang harus ia kerjakan; apabila mahasiswa menginformasikan anggota-anggota kelompok sebelum membuat perubahan drastis terhadap bagian dari tugas kelompok dimana mereka bertanggungjawab, maka mahasiswa tersebut akan mempersiapkan anggota kelompok yang lain untuk menyesuaikan dengan perubahan yang terjadi, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja kelompok yang tentunya berdampak pada kinerja akademis mahasiswa secara pribadi.

- c. *Civic Virtue* mengkarakteristikan seseorang yang berpartisipasi dalam dan peduli akan kehidupan perusahaan. Komitmen antusias terhadap organisasi ini meliputi menghadiri pertemuan atau peran yang sebenarnya merupakan pilihan atau sukarela, mencari cara untuk meningkatkan cara perusahaan beroperasi, atau mengawasi lingkungan perusahaan untuk kesempatan atau ancaman.¹⁶ Seorang mahasiswa dapat menunjukkan *civic virtue* dengan mendukung universitas terkait dengan peran atau berpartisipasi dalam dan/atau membantu mengorganisasi kegiatan ekstrakurikuler, salah satu contohnya adalah seminar. Seorang mahasiswa yang mempraktikkan *civic virtue* akan meningkatkan kinerja akademis mahasiswa yang mempraktikkan *civic virtue* tersebut. Hal ini dikarenakan dengan mengikuti kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler seperti seminar, maka pengetahuan akademis maupun di luar akademis mahasiswa tersebut akan bertambah, sehingga dapat meningkatkan kinerja akademis mahasiswa.
- d. *Sportsmanship* (Sportivitas) melibatkan kemauan untuk mentoleransi ketidaknyamanan yang pasti terjadi dan resiko pekerjaan tanpa mengeluh. Hal ini melibatkan tidak menyebarkan isu-isu yang, walaupun mengganggu, berdampak lebih kecil dalam skema dari hal-hal yang lebih luas. *Sportsmanship* yang bagus menjaga pola pikir positif dan menahan diri dari menunjukkan perasaan buruk ketika saran mereka ditolak atau ketika mereka diharuskan untuk mengalami ketidaknyamanan minor yang disebabkan oleh orang lain. Seorang mahasiswa yang berada pada level *sportsmanship* yang tinggi dapat

¹⁶ Sommers, S. M., Bae, S. H. & Luthans, F. (1996). Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees. *Human Relation*, Vol. 49: 977-993.

mencegah godaan untuk menyatakan protes karena penundaan seorang dosen dalam menilai sebuah tugas, atau untuk mengeluh tentang teman sesama mahasiswa yang tidak berkontribusi penuh pada tugas kelompok. Seorang mahasiswa yang mempraktikkan *sportsmanship* akan meningkatkan kinerja akademis mahasiswa yang mempraktikkan *sportsmanship* tersebut. Hal ini dikarenakan mahasiswa yang memiliki level *sportsmanship* yang tinggi akan lebih fokus terhadap apa yang harus mahasiswa tersebut lakukan daripada memikirkan hal lain yang bisa mengganggu konsentrasi pada tujuan yang sebenarnya ingin dicapai. Mahasiswa tersebut akan lebih fokus pada peningkatan kinerja akademisnya dibanding membuang tenaga untuk mengeluh atau memprotes hal-hal yang tidak terlalu berpengaruh terhadap kinerja akademisnya.

e. *Conscientiousness* (Kesadaran) mengacu pada menempatkan prioritas pada kehadiran, penggunaan waktu kerja, dan dukungan terhadap berbagai macam peraturan yang melampaui setiap standar minimum yang ditetapkan. Seseorang yang sadar akan tanggung jawabnya secara sukarela mengambil tanggung jawab ekstra, tepat waktu, menempatkan kepentingan pada keterperincian dan kualitas tugas, dan secara umum mengerjakan di atas dan jauh melebihi panggilan tugas. Mahasiswa yang sadar akan tanggung jawabnya dapat diharapkan untuk menghadiri kelas kuliah secara teratur dan tepat waktu, mengerjakan tugas-tugas segera setelah tugas-tugas tersebut diberikan, dan bersedia untuk menerima tugas kuliah tambahan untuk meningkatkan pembelajaran suatu mata kuliah. Seorang mahasiswa yang mempraktikkan *conscientiousness* akan meningkatkan kinerja akademis mahasiswa yang mempraktikkan *conscientiousness* tersebut. Hal ini dikarenakan mahasiswa yang mempraktikkan *conscientiousness* akan lebih siap dalam mengikuti perkuliahan, lebih teliti dalam mengerjakan tugas-tugas yang ada, dan akan lebih paham terhadap materi kuliah yang diberikan ketika mereka mengerjakan tugas-tugas tambahan untuk meningkatkan pembelajaran suatu mata kuliah.

KESIMPULAN

Mahasiswa merupakan penerus dari pergerakan bangsa ini dari segala bidang. Seharusnya dalam proses perkuliahan seorang mahasiswa sudah dapat menanamkan dalam dirinya istilah *Organizational Citizenship Behavior* termasuk dalam dimensi-dimensi yang terkandung didalamnya. Dimensi-dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior* sudah dapat diimplementasikan dalam proses akademik di perguruan tinggi sehingga dalam era memasuki masyarakat hal tersebut sudah tertanam dalam diri mahasiswa tersebut.

Hal ini sesuai dengan hasil-hasil penelitian yang dilakukan mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, dimana semua dimensi *Organizational Citizenship Behavior* yang terdiri dari *altruism, courtesy, civic virtue, sportsmanship, conscientiousness* dapat meningkatkan kinerja akademik mahasiswa dalam hal adalah peningkatan indek prestasi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- Allison, J. B., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior. *Journal of Education for Business*, pp. 282-288.
- Ackfelt, A. L., & Coote, L. V., (2005). An investigation into the antecedents of organisational citizenship behaviours. ANZMAC 2000 *Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge*.
- Allen, T. D., & Rush, M. C. (1998). The effects of organizational citizenship behavior on performance judgments: A field study and a laboratory experiment. *Journal of Applied Psychology*, 83(2), 247-260
- Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M., (2002). Citizenship Behavior and The Creation of Social Capital in Organizations. *Academy of Management Proceedings*, OB: K6 Review, 27(4), 505-522
- Eastman, K. K. (1994). in the eyes of the beholder: An attributional approach to ingratiation and organizational citizenship behavior. *Academy of Management Journal*, 37, 1379-1391
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1993). The impact of organizational citizenship behavior on evaluations of salesperson performance. *Journal of Marketing*, January, pp. 70-80.
- Morrison, E. W. (1994). Role definition and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37, 1543-1567.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., McKee, D. O., & McMurrian, R. (1997). An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context. *Journal of Marketing*, July, 85-98
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in organizational behavior* (Vol. 12, pp. 43-72). Greenwich, CT: JAI Press.
- (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean-up time. *Human Performance*, 10, 85-97.
- Paine, J. B., Organ, D. W. (2000). The cultural matrix of organizational citizenship behavior: some preliminary conceptual and empirical observations. *Human Resource Management Review*, 10(1), 44-59.

- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & 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(3), 513–563
- Riyadiningsih, H. 2002. Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasional dengan Tingkat Kinerja Individual. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 9 (1), 26-42.
- Sommers, S. M., Bae, S. H. & Luthans, F. (1996). Organizational Commitment Across Cultures: The Impact of Antecedents on Korean Employees. *Human Relation*, Vol. 49: 977-993.
- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P., 1983. Organizational Citizenship Behavior: Its Nature and Antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68 (4), 653-663.
- Widyastuti, P.S.A. & Wahyuni, S. 2003. Pengaruh Kepribadian Terhadap Self Efficacy dan Proses Penentuan Tujuan (Goal Setting) dalam rangka Memprediksi Kinerja Individu. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3 (1), 1-17.

*Pola Pemahaman Keagamaan Masyarakat
Simpang Empat Pasaman Barat
(Studi Terhadap Aliran Haqqul Yaqin Tarekat Naqsabandiyah)*

Sawaluddin Siregar
IAIN Padangsidempuan