

Organizational Citizenship Behavior Kelompok Belajar Mahasiswa Program Studi Bimbingan dan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan

Asih Menanti¹, Abdul Murad², Rafael Lisinus Ginting³

Surel: asihmenanti9@gmail.com¹

Prodi Bimbingan Konseling Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Medan^{1,2,3}

Abstrak.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh kebutuhan adanya data empirik tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di dalam kelompok belajar mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED, untuk tindakan preventif dan kuratif *OCB*. Penelitian bertujuan untuk mengetahui tingkat *OCB*, *OCB-I*, dan *OCB-O* di dalam kelompok belajar pada mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bersifat *ex post facto*. Sampel penelitian berjumlah 192 orang mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED, diambil secara total dari populasi yang terdiri dari 97 orang mahasiswa semester IV Tahun Angkatan 2019 dan 95 orang mahasiswa semester VI Tahun Angkatan 2018. Penelitian dan penyusunan laporan dilakukan pada bulan Juni sampai November 2021. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert, dan analisis data menggunakan perhitungan persentase. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *OCB* di dalam belajar pada mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED secara menyeluruh termasuk cukup dengan pencapaian rata-rata 3,40. Tingkat *OCB-I* di dalam kelompok belajar termasuk cukup dengan pencapaian rata-rata 3,41, dan tingkat *OCB-O* termasuk cukup dengan pencapaian rata-rata 3,39. Apabila dilihat berdasarkan dimensi-dimensi *OCB* diketahui bahwa dimensi yang termasuk tinggi adalah pada dimensi *conscientiousness* dengan pencapaian rata-rata 4,06, dimensi *courtesy* dengan pencapaian rata-rata 4,32, dan dimensi *cheerleading* dengan pencapaian rata-rata 4,13. Dimensi yang termasuk cukup memadai adalah dimensi *altruism* dengan pencapaian 3,30, *sportsmanship* dengan pencapaian rata-rata 3,93. Dimensi yang termasuk rendah adalah dimensi *civic virtue* dengan pencapaian rata-rata 1,64 dan dimensi *peacemaking* dengan pencapaian rata-rata 2,43.

Kata Kunci: *OCB*, *OCB-I*, *OCB-O*, Kelompok Belajar, Mahasiswa

PENDAHULUAN

Karakteristik belajar di tingkat perguruan tinggi adalah tanggung jawab belajar secara mandiri yang besar. Kirakira 70% ilmu pengetahuan dan keterampilan diperoleh mahasiswa melalui kegiatan belajar mandiri dan terstruktur, sementara dosen berperan sebagai fasilitator dan memberi pembelajaran tatap muka langsung sekitar 30%. Dalam sistem pembelajaran di perguruan tinggi ini, mahasiswa senantiasa menggunakan metode belajar di dalam kelompok, baik kelompok yang dibentuk oleh dosen maupun kelompok belajar yang dibentuk oleh mahasiswa.

Terlebih di UNIMED yang mewajibkan mahasiswa melakukan enam tugas wajib pada masing-masing mata kuliah, yaitu melaksanakan tugas rutin setiap kali pertemuan perkuliahan, tugas meriview dan mengkritisi buku, tugas meriview jurnal, tugas menghasilkan gagasan/ide, tugas melakukan tugas proyek, dan tugas melakukan mini riset.

Kelompok belajar mahasiswa adalah suatu organisasi informal dalam kegiatan belajar yang biasanya terdiri dari ketua, sekretaris, dan anggota. Anggota kelompok terdiri dari sekitar tiga sampai sepuluh orang. Kelompok belajar dapat dibentuk atas dasar inisiatif mahasiswa

atau atas dasar pembagian kelompok yang dibentuk oleh dosen. Kelompok belajar dapat dilaksanakan mandiri oleh para mahasiswa, dapat pula dipimpin dan diikuti langsung oleh dosen. Masing-masing peran di dalam kelompok belajar mempunyai tugasnya masing-masing sesuai pembagian yang disepakati bersama atau ditentukan oleh dosen. Kelompok belajar mempunyai aturan yang disepakati dan wajib dipedomani oleh seluruh peserta kelompok.

Kelompok belajar dapat diartikan dalam dua pengertian. Pertama, sebagai kegiatan belajar yang dilakukan pada jalur nonformal yang difasilitasi oleh pemerintah. Kedua, sebagai kegiatan belajar yang dilakukan di dalam pendidikan formal, banyak dilakukan pada pendidikan tinggi. Dalam arti yang kedua dari kelompok belajar ini, disebut sebagai kegiatan belajar di dalam kelompok. Belajar di dalam kelompok di perguruan tinggi adalah upaya mendapatkan pengetahuan atau keterampilan atau untuk memecahkan suatu masalah, dengan cara mahasiswa belajar bersama beberapa orang rekannya di dalam kelompok belajar.

Di dalam kelompok belajar terjadi interaksi yang kaya diantara mahasiswa dan antara mahasiswa dengan dosen. Dampak positif dari interaksi yang kaya

ini adalah mempermudah mahasiswa menguasai materi perkuliahan. Dampak positif lain yang diharapkan dari belajar di dalam kelompok ini adalah menghasilkan dampak pengiring mengembangkan pribadi mahasiswa menjadi pribadi yang lebih matang, disebut dengan dampak *soft skill*. Misalnya mengembangkan karakter empati, menghargai, toleransi, kepercayaan diri, menjadi pendengar aktif yang baik, dan menjadi lebih bahagia.

Untuk kegiatan belajar di dalam kelompok yang efektif, diperlukan kesiapan pengetahuan mahasiswa dan kondisi psikologis tertentu seperti mempunyai minat belajar dan mempunyai *OCB* yang tinggi. Tanpa kesiapan yang memadai, maka kelompok belajar akan pasif. Tanpa *OCB* yang kuat, maka kelompok menjadi berfungsi sebagai kumpulan mahasiswa belajar untuk mengumpulkan tugas masing-masing secara parsial (*individualisme*). Saling berbagi dan saling membantu, lemah, dan produk (hasil) belajar kelompok kurang berkualitas.

Dalam pengamatan penulis sebagai staf pengajar di UNIMED sejak tahun 1985 hingga saat ini, dinamika yang terjadi di dalam kelompok belajar mahasiswa berbeda-beda antara satu kelompok belajar dengan kelompok belajar lainnya. Pertama, ada kelompok

belajar yang termasuk baik, yang menunjukkan ketua kelompok, sekretaris dan anggota-anggota kelompok bertanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas mereka hingga tuntas. Kedua, ada kelompok belajar yang kurang bahkan tidak bertanggung jawab sama sekali. Dengan kata lain, mereka tidak menyelesaikan tugasnya. Ketiga, masing-masing anggota menerima dan menyelesaikan tugasnya, tidak ada interaksi dalam menyelesaikan tugas. Di dalam kelompok belajar demikian ini, tugas kelompok diselesaikan secara parsial, lalu dikumpulkan menjadi satu tugas. Keempat, kelompok belajar menyerahkan penyelesaian tugas kelompok kepada ketua kelompok atau kepada sekretaris kelompok atau kepada anggota kelompok yang loyal. Kelima, kelompok belajar menyelesaikan tugas kelompok dengan hasil seadanya. Keenam, anggota kelompok menghindari peran sebagai ketua atau sebagai sekretaris kelompok, karena tidak ingin mengemban tanggung jawab yang lebih banyak atau dapat pula karena kurang percaya diri. Ketujuh, anggota kelompok tidak berminat. Kedelapan, pasif, menghindari untuk mempresentasikan hasil kerja kelompok. Kesembilan, anggota kelompok tidak disiplin dalam

waktu diskusi dan dalam penyelesaian tugas.

Apabila kelompok belajar yang anggota-anggotanya mempunyai *OCB* tinggi, maka dinamika kelompok menjadi dinamis. Di dalam kelompok terjadi saling membantu meskipun tidak diminta oleh anggota yang membutuhkannya. Anggota kelompok saling mendukung, bukan hanya antara satu anggota dengan anggota lainnya, akan tetapi berorientasi mendukung kelompok belajar sebagai suatu kelompok/ organisasi informal di kampus agar efektif. Kelompok belajar yang mengandung *OCB* tinggi akan menghasilkan kualitas hasil belajar yang lebih baik dan menghasilkan dampak pengiring *soft skill* yang lebih matang.

Perlu dikemukakan pengertian *OCB* menurut ahli yang memunculkan pertama dan utama, yaitu Organ. Organ (1988) mengemukakan sebagai berikut:

“Individual behavior that is discretionary, not directly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization. By discretionary, we mean that the behavior is not an enforceable requirement of the role or the job description, that is, the clearly specifiable terms of the person’s employment construct with the organization; the behavior is rather a matter of personal choice, such that, its

omission is not generally understood as punishable (Ozturk, 2010: 14 dalam Kaswan 2017: 282)

Kutipan di atas menunjukkan bahwa *OCB* merupakan perilaku individu yang bebas atau sukarela, tidak eksplisit diorganisir oleh sistem *reward* yang resmi, dan secara keseluruhan untuk meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Sukarela dimaksud adalah bahwa perilaku tersebut tidak menuntut deskripsi pekerjaan/tugas yang sifatnya memaksa/mewajibkan, tidak merupakan syarat-syarat bekerja dalam organisasi. Melainkan bersifat pilihan personal, dan dengan demikian jika tidak dilakukan tidak mendapat hukuman.

Berangkat dari pengertian *OCB* yang dikemukakan oleh Organ (1988) di atas, maka organisasi bentuk kelompok belajar mahasiswa diartikan sebagai perilaku membantu seorang anggota kepada anggota lainnya dan/atau membantu untuk kepentingan kelompok belajar itu sendiri sebagai salah satu organisasi intra kampus di kalam kegiatan belajar, dengan sukarela, tanpa memngharapkan imbalan.

OCB di dalam kelompok belajar mahasiswa krusial dimiliki, dengan alasan bahwa kelompok belajar mahasiswa yang efektif berasal dari anggota-anggota yang dengan keinginan sendiri (tanpa paksaan)

hendak belajar bersama dan menyadari pentingnya Perilaku Kewargaaan Organisasi (PKO) (*OCB*) dalam kelompok belajar yang baik, seperti memiliki karakter altruism, melibatkan diri secara penuh pada kelompok belajar.

OCB merupakan kondisi efektif bagi peningkatan organisasi. Organisasi dimaksud seperti kelompok belajar. *OCB* mahasiswa di dalam kelompok belajar dapat dikembangkan atau diperkuat melalui penguatan dimensi-dimensi *OCB* yang dikemukakan oleh Organ (dalam Luthans, 2006) meliputi dimensi *altruism* (kesediaan membantu dengan sukarela), *civic virtue* (memberi dukungan untuk keberfungsioan organisasi), *conscientiousness* (pengabdian yang melebihi persyaratan formal kerja), *courtesy* (perilaku menghargai, kesopnanan), *sportsmanship* (fokus pada hal-hal positif), *peacemaking* (memelihara keamanan dan kedamaian organisasi), dan *cheerleading* (memberi dukungan kepada orang lain untuk mencapai prestasi).

Podsakoff bersama timnya (Rino dan kawan-kawan, 2020) mengemukakan variabel moderator yang dapat dijadikan sebagai variabel potensial *OCB*, diantaranya adalah karakteristik organisasi dan budaya. Variabel potensial ini dapat menjadi acuan pengembangan *OCB*

mahasiswa dalam aktivitas kelompok belajar yang merupakan organisasi untuk belajar dalam situasi sosial (dalam kelompok) di kampus. Ariani (2011) (dalam Rino dan kawan-kawan, 2020) mengetengahkan dua faktor utama yang berperan mempengaruhi *OCB*, yaitu variabel personal dan variabel situasional. Variabel situasional di dalam kelompok belajar yang bersifat mendukung seperti belajar secara rutin di kelas, belajar di perpustakaan. Faktor internal (personal) mahasiswa ikembangkan seperti melalui, kerja sama dalam belajar kelompok, *helping behaviour, loyalty, organizational participation*. Model pribadi *OCB* dikemukakan oleh Wirawan (2014) seperti membantu teman sekerja dan teman kerja, menghormati teman sekerja, menyesuaikan jadwal kerja untuk membantu teman, masuk kerja lebih awal dan pulang kerja lebih lambat, berbagi sumber-sumber, peduli terhadap milik organisasi, altruisme, berupaya tidak merugikan teman organisasi.

OCB dibedakan atas dua dimensi, yaitu *Organizational Citizenship Behavior-Individual (OCB-I)*, dan *Organizational Citizenship Behavior-Organizational (OCB-O)* (Williams dan Anderson, 1991 dalam Gunawan, 2012; Rino, 2020). *OCB-I* adalah *OCB* yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan atau

kepentingan individual, sedangkan *OCB-O* adalah *OCB* yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan atau kepentingan organisasi. *OCB-I* seperti sifat mendahulukan kepentingan atau kebutuhan orang lain daripada kepentingan atau kebutuhan diri sendiri, memberi perhatian, memberi bantuan. *OCB-O* seperti bersedia bekerja keras dengan penghasilan standar, memaklumi kelemahan fasilitas kerja yang tidak tersedia, tidak ada fasilitas untuk menikmati cuti (Menanti dan kawan-kawan, 2021).

Berangkat dari pengamatan penulis terhadap perilaku mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED di dalam kelompok belajar dan pentingnya *OCB* untuk kelompok belajar yang efektif, maka sudah seyogianya melakukan pembinaan *OCB* kelompok belajar mahasiswa. Langkah awal yang valid untuk mengembangkan *OCB* mahasiswa di dalam kelompok belajar tersebut adalah terlebih dahulu memperoleh tolok ukur pembinaan melalui penelitian berbasis data empirik, untuk selanjutnya berdasarkan hasil penelitian empirik ini disusun program pengembangan *OCB* mahasiswa. Pengembangan berbasis data faktual ini tidak terbatas digunakan pada mahasiswa subjek penelitian, melainkan

dapat dikembangkan kepada seluruh mahasiswa UNIMED.

Penulis meneliti tentang *OCB* mahasiswa di dalam kelompok belajar khusus pada Prodi BK FIP UNIMED, dikuatkan oleh hasil penelitian sebelumnya oleh Menanti dan kawan-kawan (2017) tentang resiliensi mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED dalam menyelesaikan enam tugas wajib dalam perkuliahan pada masing-masing mata kuliah. yang menunjukkan bahwa dari totalitas 100% terdapat 30,81% mahasiswa memandang kurang positif terhadap kewajiban melaksanakan enam tugas wajib mata kuliah, dan 5,56% memandang tidak positif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, bersifat *ex post facto*. Penelitian dilakukan di lingkungan Prodi BK FIP UNIMED, Jalan Willem Iskandar Psr V Medan. Waktu penelitian hingga penyelesaian laporan dilakukan pada bulan Juni sampai bulan November 2021. Sampel penelitian diambil secara total dari populasi berjumlah 97 orang mahasiswa semester IV (angkatan 2019) dan 95 orang mahasiswa semester VI (angkatan 2018). Seluruh sampel penelitian berjumlah 192 orang mahasiswa. Pengumpulan data *OCB* mahasiswa di dalam kelompok belajar

menggunakan skala Likert yang disusun berdasarkan dimensi-dimensi *OCB*. Analisis data menggunakan perhitungan persentase.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat *OCB* mahasiswa di dalam kelompok belajar secara menyeluruh termasuk cukup, dengan pencapaian pada rata-ratanya 3,40. Pencapaian ini berarti bahwa umumnya mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED masih memerlukan peningkatan *OCB* di dalam belajar kelompok dengan skala prioritas pembinaan ditelusuri dari pencapaian dimensi-dimensi *OCB*. Adapun capaian tingkat *OCB* mahasiswa di dalam kelompok belajar berdasarkan dimensi-dimensinya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Tingkat *OCB* Mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED di dalam Kelompok Belajar Berdasarkan Dimensi-Dimensinya

Nomor Urut	Dimensi <i>OCB</i>	Rata-rata Skor	Kategori Tingkat Pencapaian
1	<i>Altruism</i>	3,30	C
2	<i>Civic Virtue</i>	1,64	R
3	<i>Conscientiousness</i>	4,06	T
4	<i>Courtesy</i>	4,32	T
5	<i>Sportmanship</i>	3,93	C
6	<i>Peacekeeping</i>	2,43	R
7	<i>Cheerleading</i>	4,13	T

Berdasarkan tabel 1 di atas, maka pembinaan *OCB* mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED di dalam belajar kelompok diutamakan pada pencapaian dimensi yang pada rata-ratanya termasuk rendah,

kemudian dilanjutkan dengan pencapaian dimensi yang pada rata-ratanya lebih tinggi. Berdasarkan pandangan ini maka penguatan secara berurut dilakukan sebagai berikut: Pertama, dilakukan pada dimensi *OCB* di dalam kelompok belajar yang termasuk rendah, yaitu dimensi *civic virtue* dan dimensi *peacemaking*. Kedua, dimensi *OCB* di dalam kelompok belajar yang termasuk cukup, yaitu dimensi *altruism* dan dimensi *sportsmanship*. Ketiga, prevensi pada dimensi *OCB* di dalam kelompok belajar yang termasuk tinggi, yaitu dimensi *conscientiousness*, dimensi *courtesy*, dan dimensi *cheerleading*. Dimensi-dimensi *OCB* ini merupakan karakteristik individu.

Penelitian tentang karakteristik individu dalam kaitannya dengan *OCB* cukup banyak dilakukan di lingkungan budaya Barat, namun masih sedikit dilakukan di lingkungan budaya Timur, khususnya di Indonesia. Penelitian yang dilakukan oleh Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2012) tentang hubungan antara kepuasan kerja dan resiliensi dengan *OCB* pada 127 karyawan tetap kantor pusat PT BPD Bali menunjukkan hasil antara lain bahwa kepuasan kerja dan resiliensi secara simultan berhubungan positif dengan *OCB* dengan $r_{xy} = 0.629$ pada tingkat signifikansi korelasi sebesar 0.000 ($\alpha < 0,05$). Berarti bahwa *OCB*

dapat dikembangkan melalui kepuasan kerja dan resiliensi meskipun kepuasan kerja dan resiliensi belum teruji berpengaruh, melainkan berkorelasi positif dengan resiliensi.

Nazmas dan kawan-kawan (2014) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap *OCB* 61 orang karyawan tetap di PT. Summit Oto Finance dengan masa kerja lebih dari dua tahun. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan keadilan organisasi terhadap organisasi dengan nilai koefisien $F = 31,419$, p sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja dan keadilan organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *OCB*. Penelitian yang dilakukan oleh Nazmas dan kawan-kawan (2014) ini menunjukkan *OCB* dapat dikuatkan melalui karakteristik individu dalam motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Utami (2013) tentang hubungan antara resiliensi dengan *OCB* karyawan *outsourcing Customer Service Representative (CSR)* PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Bandung menunjukkan terdapat hubungan positif antara resiliensi dengan *OCB* karyawan dengan koefisien korelasi sebesar 0.475. Artinya bahwa

OCB dapat dikembangkan melalui resiliensi oleh karena resiliensi berkorelasi positif dengan *OCB*.

Sebaliknya, *OCB* mempengaruhi resiliensi, hal ini ditunjukkan dari hasil penelitian lain dilakukan oleh Mataro, Menanti, dan Lubis (2021) yang menunjukkan bahwa ada pengaruh positif *OCB* rekan kerja terhadap resiliensi guru di dalam bekerja. Koefisien R kuadrat *OCB* rekan kerja dengan resiliensi guru di dalam bekerja adalah sebesar $R^2 = 0.757$. Ini menunjukkan bahwa resiliensi guru di dalam bekerja dibentuk oleh *OCB* rekan kerja sebesar 75,70%. Penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa *OCB* dapat berperan sebagai variabel mempengaruhi, dapat pula sebagai variabel yang dipengaruhi.

Pembinaan *OCB* mahasiswa di dalam kelompok belajar memperhatikan pencapaian berdasarkan *OCB-I* dan *OCB-O*. Adapun tingkat pencapaian *OCB-I* dan *OCB-O* mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED di dalam kelompok belajar dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Tingkat *OCB* Mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED di dalam Kelompok Belajar Berdasarkan *OCB-I* dan *OCB-O*

Nomor Urut	Dimensi <i>OCB</i>	Rata-rata Skor	Kategori Tingkat Pencapaian
1	<i>OCB-I</i>	3,43	C
2	<i>OCB-O</i>	3,37	C
Total		6,80	
Rata-rata <i>OCB-I, OCB-O</i>		3,40	C
Selisih		0,06	SR

Tabel 2 memperlihatkan bahwa pencapaian *OCB-I* maupun *OCB-O* pada rata-ratanya sama, yaitu termasuk cukup. Perbedaan terdapat pada rata-rata skor pencapaian, yaitu rata-rata skor pencapaian pada *OCB-I* sebesar 3,43 sedangkan rata-rata skor pencapaian *OCB-O* sebesar 3,37. Selisih skor termasuk sangat rendah, sebesar 0,06. Berdasarkan skor rata-rata pencapaian *OCB-I* dan *OCB-O*, maka penguatan *OCB-I* dan *OCB-O* dilakukan bersamaan.

Pembinaan *OCB-I* tidak terpisah dari pembinaan *OCB-O*, melainkan saling mengisi satu sama lain. *OCB-I* yang baik seperti organisasi kelompok belajar mahasiswa akan menghasilkan organisasi kelompok belajar yang berfungsi efektif. Pandangan ini sesuai dengan pemahaman terhadap pendapat Luthans (2006) yang mengemukakan bahwa perilaku *OCB* (dimaksudkan termasuk *OCB-I*-penulis), yakni perilaku individu yang bebas memilih, yang tidak diatur secara jelas oleh sistem penghargaan formal, yang secara bertingkat mempromosikan fungsi organisasi yang efektif, maka menurut penulis tidak diragukan *OCB-I* akan berfungsi mengefektifkan *OCB-O*. Disamping itu, *OCB-I* akan membentuk persepsi positif, meskipun individu yang memiliki *OCB-I* tidak mengharapkannya. Judge dan Robbinsn (2007) dalam

mengartikan *OCB*, tampak berpendapat sejalan dengan fungsi *OCB-I* terhadap *OCB-O*. Di dalam mengartikan tersebut Judge dan Robbins (2007) mengatakan bahwa *OCB* (berarti termasuk *OCB-I*-penulis) sebagai perilaku yang dipilih, ... mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

PENUTUP

Pencapaian tingkat *OCB* di dalam kelompok belajar mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED secara menyeluruh termasuk cukup, yaitu mencapai skor rata-rata 3,40. Sedangkan pencapaian berdasarkan *OCB-I* dan *OCB-O*, diketahui bahwa tingkat pencapaian *OCB-I* dan *OCB-O* di dalam kelompok belajar mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED adalah sama, yaitu termasuk cukup. Pencapaian skor rata-rata *OCB-I* sebesar 3,43 dan pencapaian skor *OCB-O* sebesar 3,37. Tampak bahwa perbedaan hanya pada selisih skor rata-rata pencapaian yang termasuk sangat kecil, yaitu lebih tinggi skor *OCB-I* daripada skor *OCB-O* sebesar 0,06.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, direkomendasikan agar dilakukan penguatan *OCB* di dalam kelompok belajar mahasiswa Prodi BK FIP UNIMED secara bersamaan antara *OCB-I* dan *OCB-O*. Penguatan ini dilakukan dengan memperhatikan

prioritas penguatan berdasarkan kategorisasi pencapaian skor rata-rata dimensi-dimensi *OCB*. Prioritas pertama dilakukan pada dimensi *OCB* yang termasuk rendah, yang di dalam penelitian ini adalah dimensi *civic virtue* dan dimensi *peacemaking*. Kemudian diikuti dengan dimensi *OCB* yang termasuk cukup, yaitu dimensi *altruism* dan dimensi *sportsmanship*. Sedangkan dimensi yang termasuk tinggi memerlukan pembinaan yang bersifat preventif, yaitu pada dimensi *conscientiousness*, dimensi *courtesy*, dan dimensi *cheerleading*.

Penguatan *OCB* mahasiswa di dalam kelompok belajar dapat dilakukan melalui faktor internal dan faktor eksternal. Pembinaan dari faktor eksternal dengan melakukan pembinaan terintegrasi di dalam pembelajaran mata kuliah dan di dalam kegiatan-kegiatan ekstrakurikuler (seperti melibatkan mahasiswa dalam kegiatan Palang Merah Indonesia, Pramuka), melalui kegiatan Penerimaan Mahasiswa Baru (PMB) di tingkat universitas, fakultas, dan Jurusan, dan melalui dosen Pembimbing Akademik (PA). Penguatan melalui faktor internal dilakukan dengan mengembangkan karakter yang mendukung *OCB* mahasiswa dalam hidup keseharian dan khususnya di dalam belajar kelompok,

melalui pemberian konten, pelatihan, studi kasus, dan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Gunawan, R. 2016. *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB pada First Marchnery Tradeco Cabang Surabaya*. AGORA. Volume 4, Nomor 1, 2016. Hlm 60-66. Scholar,google.co.id
http://media.neliti.com:media
Diakses Tanggal 27 Maret 2020.
- Judge, T. A. & Robbins S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kaswan. 2017. *Psikologi Industri dan Organisasi: Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, F. 2005. *Organizational Behavior*. Tenth Edition. Boston: McGraw-Hill
- Menanti, A. dan Kawan-Kawan. 2019. *Resiliensi Mahasiswa dalam Belajar*. Medan: EW Nesia.
- Nazmah dan Kawan-Kawan. 2014. Pengaruh Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, Volume 6, Nomor 2, Hlm. 114-123. Medan: Program Pascasarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area.
- Rino dan Kawan-Kawan. 2020. *Perilaku Organisasi: Memahami Perilaku Kewargaan Organisasional untuk Kinerja Unggul*. Bandung: Refika.
- Utami, S.N.A. 2013. *Hubungan antara Resiliensi dengan OCB Karyawan Outsourcing Customer Service Representative (CSR) PT. Telekomunikasi Indonesia TBK Bandung*. Artikel. Diakses Tanggal 3 November 2020.
- Wirawan. 2014. *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Yuniar, I.G.A.Y. dan Nurtjahjanti, H. Rusmawati,D. 2011. Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Resiliensi dengan OCB pada Karyawan Kantor Pusat PT BPD Bali. *Jurnal Empati: Jurnal Karya Ilmiah S1 Undip (Jurnal Psikologi Undip)*. Vol 9, No. 1, April 2011. Semarang Undip. Diakses Tanggal 3 November 2020.