

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.1.1.1 Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Beberapa tahun terakhir ini telah banyak kajian baru yang menarik dan menjadi perhatian para peneliti di bidang sumber daya manusia (SDM). SDM dijadikan sebagai objek dan subjek dalam penelitian-penelitian dibidang SDM untuk mencari hal-hal yang baru yang dapat dijadikan sebagai acuan daalm meningkatkan kinerja organisasi secara umum. Salah satu aspek yang menjadi perhatian di bidang penelitian SDM selama kurang lebih tiga dekade terakhir ini adalah ***Organizational Citizenship Behavior (OCB)***.

Konsep OCB pertama kali dikemukakan oleh Dennis Organ. Organ (1997) mendefinisikan OCB sebagai ;

Individual behavior that discreonary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate prompts the effective functioning. By discretionary, we mean that the behavior is not an enforcable requirement of the role or job description, that is the clearly specifiabile terms of the person's employment contract with the organization : the behavior is rutherforda matter of personal choice, such that its ommision is not generally understood as punishable.

Organization Citizenship Behavior merupakan perilaku sukarela individu diluar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektivitas dalam sebuah organisasi namun lebih dari setengah abad yang lalu (Jahangir, Akbar, Haq, 2004) telah menyatakan konsep serupa dengan OCB, konsep tersebut dinyatakan dengan “willingness of individual to contribute cooperative effort to the organization was indispensable to effective attainment of organizational goals” yaitu kesedian individu untuk berkontribusi dengan cara berupaya bekerja sama dengan organisasi sangat diperlukan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan efektif. Organization Citizhenship Behavior (OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas, tidak secara

langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, Podsakoff, & Mackenzie, 2006, p.8). Definisi lain adalah perilaku karyawan yang positif terhadap rekan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Pantja Djati,2009,p.10)

Berdasarkan pengertian-pengertian yang disajikan diatas , OCB merupakan perilaku positif yang dipilih oleh karyawannya secara spontan melampui deskripsi pekerjaan atau wewenangnya,dengan kata lain perilaku tersebut merupakan perilaku yang dipilih secara bebas dan mungkin tidak diakui dan diberikan penghargaan secara langsung atau formal oleh organisasi, tetapi perilaku tersebut secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektivitas sebuah organisasi. Perilaku yang dapat meningkatkan efektivitas sangatlah diperlukan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

2.1.1.2 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ *et al.* (2006,p.18) ada lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu :

1. Altruism

Perilaku yang meliputi membantu rekan baru yang sedang mempelajari pekerjaannya menumpuk, atau menyelesaikan masalah-masalah yang berhubungan dengan organisasi.

2. Conscientiousness

Perilaku yang ditujukan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan meliputi kehadiran, mematuhi peraturan,memanfaatkan waktu istirahat, dan sebagainya.

3. Sportmanship

Perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportmanship akan meninggalkan iklim yang positif diantara karyawan, tidak kecewa saat orang lain tidak mengikuti sarannya, mau mengobarkan kepentingan pribadi demi kepentingan tim.

4. Courtesy

Menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar masalah-masalah interpersonal, mencegah seseorang bekerja lebih keras, dan jika kita akan menambahkan pekerjaan kepada seseorang, kita seharusnya memberi tahu orang tersebut terlebih dahulu agar dapat bersiap-siap

5. Civic Virtue

Sebuah sikap keterlibatan yang bertanggung jawab dan konstruktif, dalam proses politik atau pemerintahan organisasi. Konovsky & Organ (1996) memusatkan pada kegiatan yang leih duniawi dan berkelanjutan yang berkaitan dengan tata kelola, seperti membaca e-mail. Yang relevan dengan pekerjaan, menghadiri pertemuan mengikuti apa yang sedang terjadi diperusahaan, mendiskusikan dengan rekan kerja tentang maslah hari ini, dan mengambil bagian dalam berbagai ritual yang menandai kontinuitas tradisi dan identitas organisasi.

Menurut Podsakof, et al. (2000) terdapat tujuh dimensi OCB Yang bersifat umum, yaitu :

1. Helping behavior/altruism/courtesy

Menunjukkan suatu perilaku membantu orang lain secara sukarela yang bukan merupakan tugas dan kewajibannya. Dimensi ini menunjukkan perilaku membantu karyawan baru berkaitan dengan persoalan-persoalan yang dihadapi misalnya, membantu karyawan lain dalam menggunakan peralatan dalam bekerja.

2. Sportsmanship

Menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku ini menunjukkan suatodaya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan. Individu tidak hanya mampu menahan ketidakpuasan tetapi ia juga harus tetap bersikap positif serta bersedia mengorbankan kepentingannya sendiri demi kelompok.

3. Organizational compliance /general compliance/organization obedience

suatu sikap dimana individu menerima peraturan dan prosedur yang berlaku disuatu organisasi. Hal tersebut dicerminkan oleh sikap dan perilaku yang sejalan dengan peraturan tersebut kendati tidak ada yang mengawasi.

4. Civic virtue/organizational participation

Terlibat dalam aktivitas organisasi dan peduli terhadap kelangsungan hidup organisasi. Secara sukarela berpartisipasi, bertanggungjawab, dan terlibat dalam mengatasi persoalan-persoalan organisasi demi kelangsungan hidup organisasi, serta aktif mengemukakan gagasannya dan ikut mengamati lingkungan bisnis dalam hal ancaman dan peluang.

5. Organization loyalty/spreading goodwill

Suatu perilaku yang berkaitan dengan upaya mempromosikan suatu organisasi ke pihak luar, mempertahankan, dan melindungi organisasi dari ancaman eksternal, serta tetap bertahan meskipun keadaan organisasi tersebut penuh dengan resiko.

6. Individual initiative/conscientiousness

Suatu perilaku yang menunjukkan upaya sukarela dalam meningkatkan cara dalam menjalankan tugasnya secara kreatif agar kinerja organisasi meningkat. Perilaku tersebut melibatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas demi peningkatan kinerja organisasi, misalnya berinisiatif meningkatkan kompetensinya, secara sukarela mengambil tanggung jawab di luar wewenangnya.

7. Self development

Suatu perilaku yang berkaitan dengan upaya meningkatkan pengetahuan ketrampilan serta kemampuan tanpa diminta. Dimensi ini juga mencakup perilaku mencari dan mengikuti kursus atau pelatihan agar tidak ketinggalan dari kemajuan di bidang-bidangnya, termasuk belajar ilmu atau ketrampilan baru agar dapat berkontribusi lebih kepada organisasi.

2.1.1.3 Manfaat OCB

Berdasarkan penelitian Podsakof et, al. (2000) OCB berhubungan dengan tingkat perputaran karyawan dan absensi yang rendah, tetapi pada tingkat organisasi, OCB mampu meningkatkan kinerja, produktivitas, efisiensi, dan kepuasan pelanggan, serta pengurangan biaya-biaya. Chahal dan Mechta (2010) menyatakan bahwa OCB mampu mengurangi absenteeism, turn over karyawan dan konsumen, serta meningkatkan loyalitas konsumen.

Menurut Nemeth dan Staw (dalam Mansoor, et al. 2012), OCB dapat membantu organisasi untuk meningkatkan kinerjanya dan memperoleh keunggulan kompetitif dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan yang melampaui persyaratan pekerjaan formal yang dibutuhkan. Pada era globalisasi saat ini dimana lingkungan bisnis semakin kompetitif, perilaku-perilaku extra-role sangat diharapkan oleh organisasi. Dengan adanya perilaku extra-role diantara karyawan, efektivitas karyawan dapat menampilkan perilaku extra-role.

Podsakof, et al. (2009) menyatakan, efek dari OCB tidak hanya dirasakan bagi organisasi melainkan bagi individu yang mencerminkan OCB itu sendiri. Individu yang menampilkan OCB akan cenderung mendapatkan penilaian kinerja yang lebih baik dari manajernya daripada karyawan yang tidak menampilkan OCB. Hal ini dikarenakan karyawan yang menampilkan OCB akan lebih disukai dan dianggap lebih menguntungkan bagi organisasi atau adanya kemungkinan lain seperti manajer yang sadar bahwa OCB. Selanjutnya penilaian kinerja individu yang lebih baik juga sering dikaitkan dengan penghargaan, promosi, kenaikan gaji. OCB telah memperlihatkan beberapa dampak positif terhadap kinerja karyawan dan akhirnya bermuara pada efektifitas organisasi. Menurut Podsakof, et al. (2000), OCB dapat mempengaruhi efektifitas organisasi karena beberapa alasan diantaranya :

1. OCB dapat meningkatkan produktifitas rekan kerja
 - a. Karyawan yang membantu rekan kerja yang lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekan kerjanya, dan pada gilirannya meningkatkan produktifitas rekan tersebut.
 - b. Seiring berjalannya waktu, perilaku saling menolong dapat membantu menyebarkan “best practice” (praktek terbaik) keseluruh unit kerja atau group.
2. OCB dapat membantu meningkatkan produktifitas menejerial
 - a. Jika karyawan terlibat dalam dimensi civic virtual, menejer mungkin menerima sugesti atau saran dan umpan balik yang bernilai untuk meningkatkan efektifitas unit.

- b. Karyawan yang sopan dan menghindari membuat masalah dengan rekan kerjanya, memungkinkan manajer terhindar dari terjadinya krisis manajemen.
3. OCB dapat membebaskan sumber daya untuk tujuan – tujuan yang lebih produktif.
 - a. Jika karyawan saling membantu dalam menghadapi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, manajer tidak perlu turut serta kedalamnya, sehingga manajer dapat lebih banyak menggunakan waktunya untuk tugas – tugas produktif lainnya seperti perencanaan.
 - b. Karyawan yang menunjukkan dimensi conscientiousness membutuhkan pengawasan manajer lebih sedikit dan memperkenankan manajer untuk mendelegasikan tanggung jawab yang lebih pada mereka, serta memberikan kebebasan waktu pada manajer untuk mengerjakan hal lainnya.
 - c. Pertolongan yang diberikan karyawan berpengalaman dapat membantu dalam pelatihan dan orientasi karyawan baru sehingga dapat mengurangi kebutuhan penggunaan sumber daya organisasional untuk aktivitas tersebut.
 - d. Karyawan yang menunjukkan dimensi sportmanship akan membebaskan waktu manajer untuk mengurus keluhan –keluhan yang ada.
4. OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasional untuk tujuan pemeliharaan.
 - a. Produk dari perilaku menolong secara natural akan meningkatkan semangat tim, moral, dan kepaduan, sehingga manajer dan anggota tim tidak perlu menghabiskan banyak energy untuk fungsi pemeliharaan group (*group maintenance function*)
 - b. Karyawan yang menunjukan dimensi courtesy akan mengurangi tingkat konflik antar group, sehingga mengurangi waktu untuk aktivitas manajemen konflik
5. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat menarik untuk bekerja.

- a. Perilaku saling membantu (*helping behavior*) mungkin dapat meningkatkan moral, kepaduan kelompok, dan rasa saling memiliki dalam sebuah kelompok, sehingga hal ini memungkinkan untuk meningkatkan kinerja kelompok, menarik, dan mempertahankan SDM-SDM terbaik.
 - b. Member contoh kepada karyawan lain dengan menunjukkan dimensi *sportsmanship* menjadikan karyawan menerima keadaan tidak menyenangkan yang terjadi dan tidak mengeluh tentang hal-hal yang dianggap tidak penting, kemudian hal ini dapat mengembangkan rasa kesetiaan dan komitmen terhadap organisasi sehingga dapat mengurangi retensi karyawan.
6. OCB dapat menjadi sasaran efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan antara anggota tim dan antar kelompok kerja.
- a. Dimensi *civic virtue* akan membantu koordinasi usaha antara anggota tim, sehingga berpotensi meningkatkan efektivitas dan efisiensi kelompok
 - b. Dimensi *courtesy* akan menurunkan tingkat masalah yang muncul yang akan memakan waktu dan tenaga untuk menyelesaikannya.
7. OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi
- a. Mengisi kekosongan dengan membantu tugas karyawan yang tidak hadir atau membantu karyawan yang memiliki beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas, dengan cara mengurangi variabilitas dari kinerja unit kerja unit kerja
8. OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungan bisnisnya.
- a. Karyawan yang hadir dan secara aktif berpartisipasi didalam pertemuan-pertemuan diorganisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi sehingga memungkinkan untuk meningkatkan keadaan cepat tanggap
 - b. Karyawan yang menampilkan *conscientiousness*, misalnya dengan menunjukkan kesediaan memikul tanggung jawab baru atau mempelajari keahlian baru, akan meningkatkan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

2.1.2 Development Behavior

2.1.2.1 *Pengertian Development Behavior*

Dalam mengembangkan perilaku di mulai dari lingkungan itu sendiri salah satunya perilaku organisasi. Perilaku organisasi hakikatnya adalah hasil-hasil interaksi antara individu-individu sebagai pendukung organisasi tersebut. Perilaku organisasi ini sebenarnya terbentuk dari hasil perilaku sebuah individu atau kelompok yang ada dalam sebuah organisasi. Maka dari itu dapat dilihat bahwa ruang lingkup kajian ilmu perilaku organisasi hanya terbatas pada dimensi internal dari suatu organisasi. Perilaku organisasi juga di kenal sebagai studi tentang organisasi. Pengertian perilaku organisasi secara umum adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja baik kinerja individu, kelompok dan organisasi.

Lebih tepatnya perilaku individu dan kelompok terhadap organisasi, maupun perilaku perilaku terhadap individu dengan individu dengan kelompok dan kelompok dengan kelompok. Dengan adanya perilaku tersebut perlu adanya pengembangan dari masing – masing individu.

Menurut (Miftah Thoha, 2015) perilaku manusia adalah salah satu sebagai fungsi dari interaksi antara person atau individu dengan lingkungannya. Perilaku individu membawa kedalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan, dan pengalaman masa lalunya. Ini semua adalah karakteristik yang dimiliki individu, dan karakteristik ini akan dibawa olehnya manakala ia akan memasuki lingkungan baru, yakni organisasi atau lainnya. Organisasi juga merupakan suatu lingkungan bagi individu mempunyai karakteristik pula. Adapun karakteristik yang dimiliki organisasi diantaranya :

1. Hasil-hasil pekerjaan
2. Keteraturan dalam menyelesaikan tugas
3. Wewenang dan tanggungjawab
4. Disiplin
5. Rasa kepedulian (Empaty)
6. Reward

7. Pengendalian (controlling)

Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi maka akan terwujud perilaku individu dalam organisasi. Ini berarti bahwa seseorang individu dengan lingkungannya menentukan perilaku keduanya secara langsung. Individu dengan organisasi tidak jauh berbeda dengan pengertian ungkapan tersebut. Keduanya mempunyai sifat-sifat khusus atau karakteristik tersendiri dan jika kedua karakteristik ini berinteraksi maka akan menimbulkan perilaku individu dalam organisasi.

Adapun hampiran atau pendekatan yang seringkali dipergunakan untuk memahami perilaku manusia yaitu, Hampiran Kognitif, hampiran reinforcement, dan psikoanalisis.

1. Penekanan

Hampiran kognitif menekankan mental internal seperti misalnya, berpikir dan menimbang. Penafsiran atau persepsi individu tentang lingkungannya dipertimbangkan lebih penting daripada lingkungan itu sendiri.

Hampiran penguatan (reinforcement) menekankan pada peranan lingkungan dalam perilaku manusia. Lingkungan dipandang sebagai sebagai suatu sumber stimuli yang dapat menghasilkan dan memperkuat respon-respon perilaku.

Hampiran psikoanalisis menekankan peranan sistem persoalan didalam menentukan sesuatu perilaku. Lingkungan dipertimbangkan sepanjang hanya sebagai ego yang berinteraksi dengannya untuk memuaskan keinginan-keinginan individu.

2. Penyebab timbulnya perilaku

Didalam hampiran kognitif, perilaku dapat dikatakan timbul dari ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian pada struktur kognitif, yang dapat dihasilkan dari persepsi-persepsi tentang lingkungan.

Hampiran reinforcement menyatakan bahwa perilaku itu ditentukan oleh stimuli lingkungan yang baik sebelum terjadinya perilaku maupun sebagai hasil dari perilaku.

Adapun menurut hampiran psikoanalisis, perilaku itu ditimbulkan oleh tegangan –tegangan (tensions) yang dihasilkan tidak tercapainya keinginan-keinginan yang berasal dari individu

3. Proses

Hampiran kognitif menyatakan bahwa kognisi (pengetahuan dan pengalaman) adalah proses mental, yang menyempurnakan dan disempurnakan oleh struktur kognitif yang ada. Akibat adanya ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian (inconsistency) didalam struktur, menghasilkan perilaku yang dapat mengurangi ketidaksesuaian tersebut.

Dalam hampiran reinforcement, lingkungan yang beraksi dalam diri individu mengundang suatu respon ditentukan oleh keturunan dan sejarah reinforcement masa lalu. Sifat dari reaksi –reaksi lingkungan pada respon tersebut (seperti misalnya, positif, negative & netral) menentukan kecenderungan-kecenderungan perilaku individu dimasa yang akan datang.

Dalam hampiran psikoanalitis, keinginan-keinginan dan harapan-harapan dihasilkan dalam individu dan kemudian diproses dan dikerjakan oleh ego (puas, kecewa, terkejut) dan dibawah pengamatan Superego. Hasil hasil perilaku dari keputusan ego tentang bagaimana memuaskan keinginan –keinginan individu dan hambatan-hambatan superego.

4. Kepentingan masa lalu dalam menentukan perilaku

Menurut hampiran psikoanalitis., masa lalu seseorang dapat menjadikan suatu penentu yang relative penting bagi perilakunya. Sifat individu dan superego keduanya diturunkan dan kekuatan-kekuatan yang relatif dari individu, ego, dan superego adalah di tentukan oleh interaksi-interaksi dari pengembangan dimasa lalu.

Hampiran kognitif tidak memperhitungkan masa lalu. Pengalaman masa lalu hanya menentukan pada struktur kognitif. Adapun perilaku adalah suatu fungsi dari pernyataan –pernyataan masa sekarang dari sistem kognitif seseorang, dengan tanpa memperhatikan bagaimana pernyataan-pernyataan itu bisa masuk kedalam sistem tersebut.

Teori reinforcement, bersifat historis. Suatu respon seseorang pada Suatu stimulus tertentu adalah menjadi suatu fungsi dari sejarah lingkungannya (misalnya bagaimana seringnya dan dengan cara apa suatu respon dihargai pada masa lalu).

5. Tingkat dari kesadaran

Didalam hampiran kognitif memang ada aneka ragam tingkatan kesadaran, tetapi dalam kegiatan mental yang sadar seperti, mengetahui,berpikir, dan memahami adalah dipertimbangkan sangat penting.

Dalam teori reinforcement tidak ada perbedaan antara sadar dan tidak sadar. Dalam kenyataannya, biasanya aktivitas mental dihubungkan dengan kasus kekuasaan apapun. Aktivitas mental seperti berpikir dan berperasaan dapat saja diikuti dengan perilaku yang terbuka. Tetapi hal tersebut bukan berarti bahwa berpikir dan berperasaan dapat menyebabkan terjadinya perilaku terbuka.

Dalam hampiran psikoanalitis hamper sebgaiian besar aktivitas mental adalah tidak sadar. Aktivitas tidak sadar dari individu dan superego secara luas menentukan perilaku.

6. Data

Didalam hampiran kognitif, data atas sikap-sikap,nilai-nilai pengertian, dan pengharapan pada dasarnya dikumpulkan lewat survey dan kuisioner

Hampiran reinforcement mengukur stimuli lingkungan dan respon materi fisik yang dapat diamati, lewat observasi langsung dengan pertolongan sarana teknologi

Hampiran psikoanalitis menggunakan data-data ekspresi dari keinginan-keinginan, harapan-harapan, dan bukti penekanan dan penghambat/penahan dari keinginan tersebut lewat analisis mimpi, asosiasi bebas, teknik-teknik proyektif, dan hipnotis.

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Tinjauan Penelitian Terdahulu

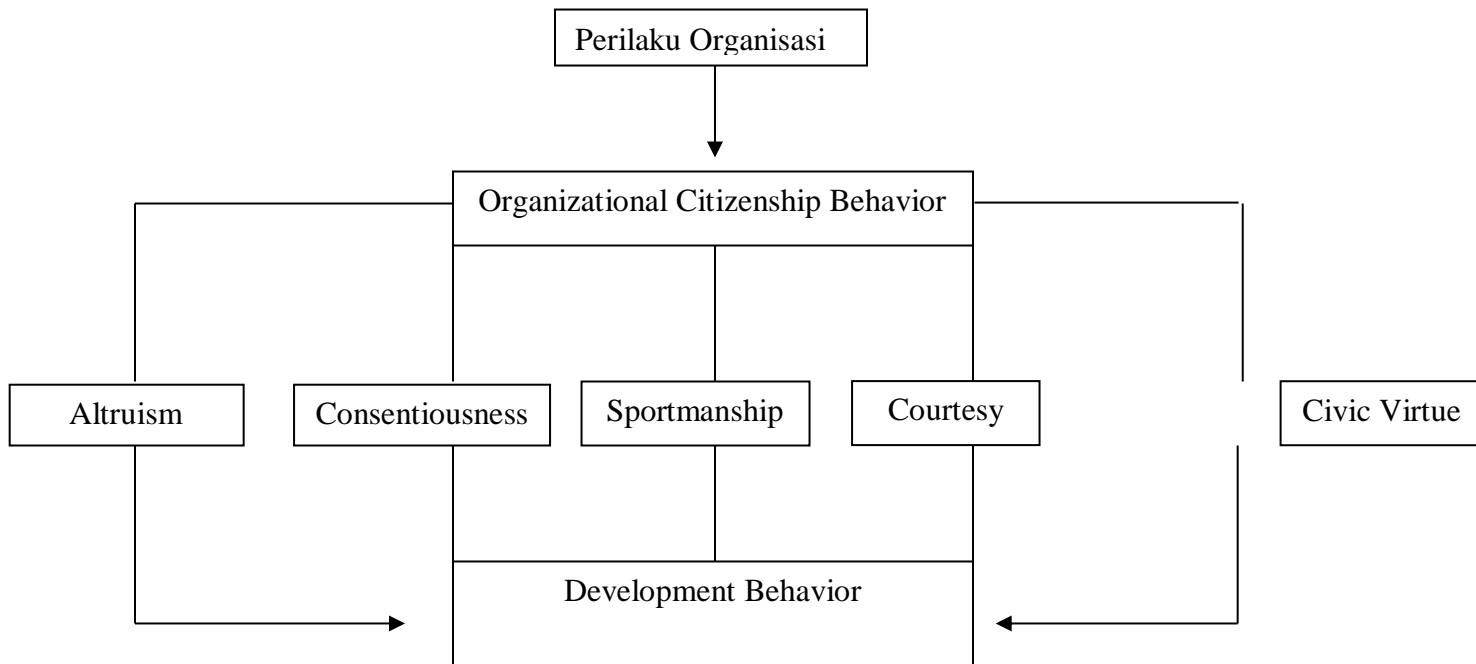
Nama Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Variabel	Sampel	Metode Penelitian	Kesimpulan Hasil
Ferry Novliadi, 2006	Organizational Citizenship Behavior Karyawan Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi atasan – Bawahan Dan Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional	<ul style="list-style-type: none"> - Untuk menganalisa skala persepsi terhadap kualitas interaksi atasan – bawahan - Untuk menganalisa skala persepsi terhadap dukungan organisasional - Untuk menganalisa skala organisasional citizenship behavior (OCB) 	Organizational citizenship behavior sebagai variabel tergantung dan persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional sebagai variabel bebas	Subyek penelitian berjumlah 89 orang yang terdiri dari 43 orang dosen dan 46 karyawan administratif dengan karakteristik : karyawan tetap dan berpendidikan minimal SLTA atau sederajat.	Penelitian ini menggunakan metode analisis statistic.	Terdapat hubungan yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kualitas interaksi atasan – bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasional secara bersama – sama dengan OCB. Hal ini dapat di ketahuai dari koefisien korelasi sebesar 0,427 dan $p = 0,000$ ($p < 0,010$).
Ilham Fahmi, 2017	Pengaruh kepribadian dan persepsi kerja guru terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Guru SMA Negeri se-	Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan persepsi kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB)	Organizational citizenship behavior (OCB) sebagai variabel terikat. Kepribadian dan persepsi kerja sebagai	Sampel penelitian ini sebanyak 273 guru SMA se-Kabupaten karawang	Penelitian ini menggunakan metode survey dengan pendekatan analisis jalur.	Dari hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif kepribadian terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,204 dan nilai

	Kabupaten Karawang		variabel bebas.			koefisien jalur sebesar 0,172. Serta terdapat pengaruh langsung positif persepsi kerja terhadap OCB dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,200 dan nilai koefisien jalur 0,167.
Mariman Darto, 2014	Peran Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik : sebuah analisis teoritis dan empiris	1. Untuk menganalisis peran organisasi citizenship behavior (OCB) dalam peningkatan kinerja individu di sektor publik di lihat dari perspektif teoritis dan empiris.	Penelitian ini menggunakan dua variabel. Organizational citizenship behavior sebagai variabel bebas dan peningkatan kinerja individu sebagai variabel terikat.	Penelitian ini menganalisa disektor publik secara perspektif teoritis dan empiris	Penelitian ini menggunakan teknik stock taking dengan cara mengumpulkan dan mengklarifikasi berbagai textbook dan jurnal serta berbagai penelitian terdahulu yang relevan.	Hasil penelitian tersebut, dari kajian teoritis dan empiris memberikan pandangan yang jelas betapa OCB memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja pegawai, sekalipun pada konteks organisasi publik. Hal ini karena OCB pada umumnya berkembang pada organisasi swasta sebagaimana kajian teoritis dan empiris diatas.
Andi Irawan, 2012	Pengaruh karakteristik individu dan karakteristik kerja terhadap organizational citizenship behavior dengan kepuasan kerja	Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu dan karakteristik kerja terhadap organizational citizenship behavior	Karakteristik individu & karakteristik kerja sebagai variabel bebas, organizational citizenship behavior sebagai variabel	Subyek penelitian ini berjumlah 150 orang responden yang notabennya merupakan karyawan Event	Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan metode SEM (Structural equation modeling) dan teknik	Hasil uji hipotesis karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-value sebesar 5,570 dengan kriteria > 1,960 dapat dikatakan valid

	sebagai mediator pada event organizer di Surabaya	dengan kepuasan kerja sebagai mediator pada event organizer di Surabaya	terikat, dan kepuasan kerja sebagai variable mediator.	Organizer di Surabaya	pengambilan sampling menggunakan purposive sampling.	Karakteristik kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai t-value sebesar 3,240 dengan kriteria $> 1,960$ dapat dikatakan valid Kepuasan kerja berpengaruh positif dengan OCB dengan nilai t-value sebesar 4,130 dengan kriteria 1,960 dapat dikatakan valid Kepuasan kerja memediasi pengaruh karakteristik kerja terhadap OCB dengan nilai t-value sebesar 0,830 dengan kriteria $< 1,960$ dapat dikatakan valid.
--	---	---	--	-----------------------	--	--

2.3 Model Teori

Gambar 2.1 Model teori



Model teori diatas menjelaskan bahwa adanya tingkat pengaruh perilaku organisasi dalam suatu organisasi tidak hanya dari faktor eksternal tetapi juga internal salah satu faktor internal dalam perilaku organisasi yaitu Organization Citizenship Behavior yang nantinya dapat digunakan dalam pengembangan perilaku organisasi termasuk perilaku individu.

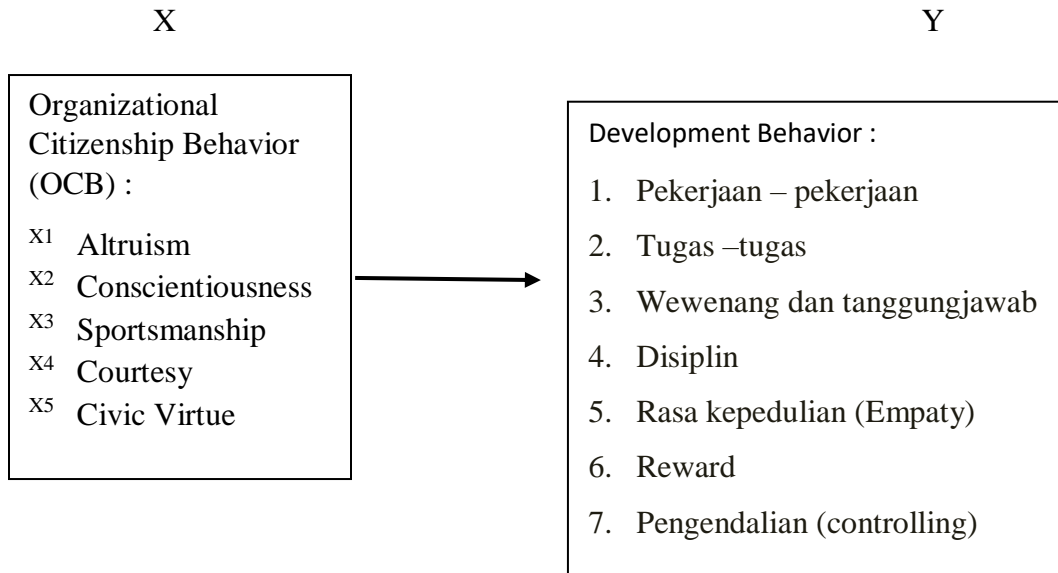
Dalam mengembangkan perilaku individu banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah Organization Citizenship Behavior. Sedangkan Organization Citizenship Behavior terdiri dari 5 dimensi yaitu Altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue. Altruism yaitu kesediaan untuk membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa, conscientiousness yaitu perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi apa yang diharapkan perusahaan, sportsmanship yaitu perilaku yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek negative dan menggambarkan sportivitas seorang pekerja terhadap organisasi, courtesy yaitu perilaku meringankan problem–problem yang berkaitan dengan pekerjaan terhadap organisasi, dan civic virtue yaitu tindakan yang menyangkut dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administrative dalam organisasi.

Dari kelima dimensi tersebut diharapkan para karyawan yang bekerja di STIE Malangkecewara dapat menerapkan dimensi OCB didalam diri mereka yang nantinya dapat

mempengaruhi dalam pengembangan perilaku para karyawan tersebut secara berkesinambungan baik internal maupun eksternal.

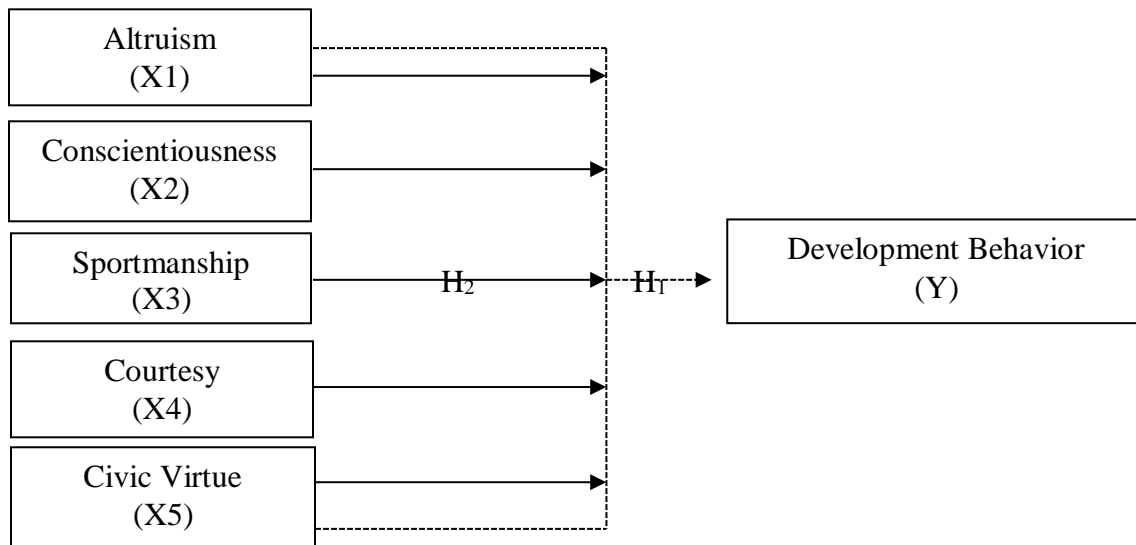
2.4 Model Konseptual Penelitian

Gambar 2. 2 Model konseptual penelitian



2.5 Model Hipotesis

Gambar 3. 3 Model hipotesis



Keterangan :

—————→ : Berpengaruh secara dominan

-----→ : Berpengaruh secara silmutan

Dari gambar bagan yang dikemukakan peneliti menggambarkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari altruism (X1), conscientiousness(X2), sprotmanship(X3), courtesy(X4), dan civic virtue(X5) mempengaruhi varibel terikat yaitu Pengembangan perilaku karyawan di STIE Malangkucecwara baik secara silmutan maupun parsial.

2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan yang berisi smart guess atau educated guess (Salkind, 2000) yang akan dibuktikan dalam suatu penelitian. Hipotesis secara umum merefleksikan masalah atau pertanyaan penelitian yang mendorong seseorang untuk melakukan penelitian. Dari bagan model hipotesis yang telah dipaparkan oleh peneliti maka dapat dirumuskan pengembangan hipotesisnya sebagai berikut :

- H₁ : Diduga variabel Organization Citizenship Behavior (Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic Virtue) berpengaruh secara silmutan terhadap Development Behavior pada karyawan STIE Malangkucecwara
- H₂ : Diduga diantara dimensi Organization Citizenship Behavior (Altruim, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, & Civic Virtue). Variabel Civic Virtue (X₅) dominan berpengaruh terhadap Develompent Behavior pada karyawan STIE Malangkucecwara