

Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat

Relationship Between Organizational Culture And Organizational Citizenship Behavior (OCB) In Committee Of Student Executive Board At Faculty Of Medicine, Lambung Mangkurat University

Herry Kandama*, Muhammad Syarif Hidayatullah & Firdha Yuserina

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A Yani Km. 36, Banjarbaru, 70714, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh, yaitu menyertakan semua anggota populasi sebagai sampel yang berjumlah 79 orang. Metode analisis data menggunakan korelasi *product momen* dari Karl Person dan metode pengumpulan data menggunakan skala budaya organisasi dan skala *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat dan positif antara kedua variabel, artinya semakin tinggi pada variabel budaya organisasi maka semakin tinggi pula pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB). Begitupun sebaliknya, semakin rendah pada variabel budaya organisasi maka semakin rendah pula pada variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kata kunci: Budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), badan eksekutif mahasiswa.

ABSTRACT

The purpose of this study was to find out the relationship between organizational culture and organizational citizenship behavior (OCB) in the committee of the Student Executive Board of the Faculty of Medicine, Lambung Mangkurat University. The sampling technique used in this study was the saturated sampling technique, which included all members of the population, 79 students, as the sample. Data were analyzed using the product moment correlation from Karl Person and collected using the scale for organizational culture and the scale for organizational citizenship behavior (OCB). The results showed that there was a strong and positive relationship between the two variables, indicating that the higher the organizational culture variable, the higher the organizational citizenship behavior (OCB) variable, and the lower the organizational culture variable, the lower the organizational citizenship behavior (OCB) variable.

Keywords: Organizational culture, organizational citizenship behavior (OCB), student executive board.

*Korespondensi:

Herry Kandama
kandamaherry@gmail.com

Masuk: 5 Februari 2021

Diterima: 7 Agustus 2022

Terbit: 31 Agustus 2022

Sitasi:

Kandama, H., Hidayatullah, M. H., & Yuserina, F. (2022). Hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa fakultas kedokteran universitas lambung mangkurat. *Jurnal Kognisia*, 4(2), 107-113. <http://doi.org/10.20527/kognisia.2021.10.003>

PENDAHULUAN

Keberhasilan sebuah organisasi tidak terlepas dari atribut peran pengurusnya, tanpa pengurus organisasi tidak dapat bertahan (Newland, 2012). Kontribusi individu-individu yang melebihi persyaratan peran tempat kerja disebut perilaku kewarganegaraan organisasi, atau OCB singkatnya. Menurut Organ (2006)

mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mencakup pemahaman bahwa perilaku pilihan bebas sistem penghargaan secara tidak langsung atau juga eksplisit mengakui individu dan berkontribusi pada efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Organisasi tidak hanya akan melakukan tugas-tugas yang seharusnya dilakukan, tetapi juga bekerja di luar lingkup tanggung jawabnya.

Menurut Sulistyowati (2014) menyebutkan bahwa Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah perilaku lain di luar waktu rutin yang ditetapkan dalam deskripsi pekerjaan karyawan. Menurut Arianse (2017) perilaku peran tambahan adalah suatu perilaku yang sangat dihargai meskipun belum dijelaskan secara formal karena dapat meningkatkan efektifitas dan kelangsungan hidup organisasi, sehingga seorang yang menunjukkan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) disebut sebagai warga negara yang baik.

Menurut Barhana (2017) organisasi yang berhasil mengacu pada organisasi dengan anggota yang bekerja di luar lingkup tanggung jawabnya dan menyumbangkan waktu dan tenaga untuk berhasil melaksanakan tugas. Triyanto & Santosa (2009) menunjukkan bahwa orang-orang dengan perilaku kewarganegaraan organisasional cenderung memiliki tingkat loyalitas yang tinggi kepada organisasi tempat mereka bekerja, dan mereka merasa nyaman dan aman dalam bekerja. Menurut Organ (2006) aspek-aspek perilaku warga organisasi (OCB) adalah sebagai berikut: (1) Altruisme adalah perilaku organisasi yang dapat membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan menghadapi kesulitan dalam tugas organisasi dan masalah pribadi. Aspek ini mengarah pada bantuan, yang bukan merupakan kewajibannya. (2) Bersikap sopan yaitu saling jaga hubungan baik dengan rekan kerjanya untuk menghindari problem interpersonal. Orang dengan aspek ini adalah seorang yang menghormati dan peduli kepada sesama. (3) Sportivitas, yaitu perilaku yang diperbolehkan pada kondisi ideal dalam organisasi tanpa menimbulkan keberatannya. Seseorang akan bekerja dengan orang lain untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan menyenangkan. (4) Kewajiban warga negara adalah tindakan menginstruksikan organisasi untuk bertanggung jawab atas kehidupan organisasi setelah organisasi berubah, yang secara aktif menyarankan bagaimana meningkatkan operasi atau prosedur keorganisasian dan lindungi sumber daya yang dimiliki oleh organisasi. Aspek ini mengarahkan ke organisasi untuk

memberikan penanggung jawab kepada personel untuk meningkatkannya kualitas bidang profesionalnya. (5) *Conscientiousness*, yaitu perilaku sukarela, meskipun bukan kewajiban, berusaha untuk melebihi ekspektasi organisasi.

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai sekumpulan nilai, keyakinan, asumsi, atau sistem normatif, yang telah efektif sejak lama dan diakui serta anggota organisasi kemudian digunakan sebagai etika dan metode pemecah masalah. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai-nilai bersama dalam suatu organisasi, yang mana menentukan tingkat di mana anggota melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu membimbing sumber daya manusia untuk menangani masalah eksternal dan mencoba mengintegrasikan nilai-nilai tersebut ke dalam perusahaan, oleh karena itu setiap anggota organisasinya harus memahami nilai keberadaan dan juga bagaimana mereka harus bertindak dan bertingkah laku (Sutrisno, 2010). Budaya organisasi terkait dengan pembentukan perilaku OCB.

Menurut Miller dalam Sutrisno (2010) Seni berhasil menjadi budaya organisasi yang mempunyai delapan nilai pokok, yaitu prinsip: (1) Prinsip tujuan, yaitu pemimpin organisasi harus berpandangan luhur tentang tujuan organisasi dan menginspirasi anggota untuk bekerja untuk mereka. (2) Prinsip konsensus, yaitu pengambilan keputusan secara konsensus adalah pengambilan keputusan kolektif, yang biasanya kompleks, berjangka panjang, signifikan secara strategis, dan hanya dapat dicapai setelah mempertimbangkan secara cermat pengetahuan personel yang relevan. (3) Prinsip keunggulan, yaitu semangat untuk mengendalikan hidup dan jiwa seseorang. Keinginan atau motivasi untuk berprestasi merupakan suatu proses yang tidak pernah berakhir yang dapat memberikan kepuasan tersendiri. (4) Prinsip persatuan, yaitu terciptanya kesatuan dan persatuan, tidak lagi terbagi kedalam kategori tradisionalnya. (5) Prinsip prestasi, yaitu hukum utama dari

perilaku manusia adalah bahwa perilaku merupakan fungsi dari konsekuensi, dan perilaku yang dihargai meningkatkan prestasi. Menghargai prestasi orang lain atau menghargai prestasi pekerjanya. Prestasi dapat diraih melalui gaji, gaji, promosi, bonus, kepemilikan saham, bagi hasil, keselamatan kerja, surat ucapan terimakasih, dan kesempatan pelatihan. (6) Prinsip empirisme, yaitu masa depan dan keberhasilan organisasi saat ini bergantung pada realitas, kejelasan, kemampuan berpikir kritis dan kreatif. Hal ini membutuhkan data nyata berdasarkan pengalaman seiring berjalannya waktu organisasi perlu memahami dan memahami data nyata tersebut yang dapat disusun dan dianalisis dalam bentuk statistik untuk keperluan pengambilan keputusan. (7) Akrab dengan prinsip yaitu kemampuan menjadi lengkap dan percaya pada berbagai selera, kemudian diberikan penghargaan yang tulus dan perhatian kepada kepentingan pribadi yang relevan. Keintiman membuat dipercaya, penuh pengorbanan, dan kesetiaan menjadi mungkin. (8) Prinsip integritas, yaitu suatu organisasi yang berintegritas bisa memenangkan kepercayaan pihak lain. Organisasi modern saat ini, kejujuran menjadi sangat penting, karena kejujuran dapat merangsang kreativitas dan menggerakkan kekuatan energi eksternal, terutama di era globalisasi saat ini.

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu elemen terpenting dalam proses pendidikan tinggi. Keberadaan keorganisasi mahasiswa merupakan sarana bagi mahasiswa untuk memperluas wawasan, menambah pengetahuan, integritas diri, menanamkan sikap ilmiah, memahami arah profesi, serta memperkuat kerjasama, pengembangan diri, persatuan dan kesatuan. Organisasi kemahasiswaan setingkat guru biasa disebut badan eksekutif mahasiswa (BEM). Organisasi badan eksekutif mahasiswa fakultas kedokteran universitas lambung mangkurat adalah organisasi kemahasiswaan yang mengkoordinir Badan Semi Otonom, Badan Semi Otonom Khusus, Dewan Pembina Khusus, dan Himpunan Mahasiswi Program Studi di

Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat (Anggaran Dasar BEM FK ULM, 2019). BEM FK ULM berfungsi sebagai pelaksana dan penanggung jawab kegiatan kemahasiswaan yang mengatasmakan Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat (Anggaran Dasar BEM FK ULM, 2019). Setiap pengurus BEM FK ULM berada pada domisili yang berbeda terdiri dari program studi Psikologi, Kesehatan Masyarakat, Ilmu Keperawatan dan Pendidikan Dokter.

Hasil penelitian studi pendahuluan berdasarkan metode observasi dan wawancara yang telah dilakukan terdapat sebuah fenomena permasalahan yang timbul ketika melakukan perubahan sistem organisasi di badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Salah satu pihak BEM FK ULM menyatakan bahwa departemen organisasi ini melakukan perubahan yang cukup signifikan, diantaranya terbentuk 10 departemen dengan total 79 pengurus organisasi. Organisasi BEM periode 2019/2020 juga terdapat banyak perubahan nama jabatan seperti ketua diganti dengan nama presiden, departemen yang dibagi lagi menjadi 3 bagian hingga bertambahnya jumlah pengurus. Dari sistem departemen sudah membentuk yang baru yang diantaranya itu dipecah menjadi 3 bagian yaitu kajian aksi strategi dan politik, advokasi dan kesejahteraan mahasiswa, dan jaringan eksternal dan ditambah lagi dengan satuan pengembangan internal dan riset keilmuan inovasi. Perubahan BEM periode 2019/2020 ini menimbulkan polemik yaitu adanya sistem baru dari kebijakan presiden BEM sehingga diperlukan adaptasi dan integritas yang baru. Perubahan sistem ini menimbulkan pro dan kontra setiap pengurusnya sehingga berpengaruh terhadap kinerja pengurus dalam hal kenyamanan dan loyalitas organisasi.

Berdasarkan dari uraian di atas, peneliti tertarik pada penelitian seperti apa hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa

Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Hipotesis pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan organizational citizenship behavior (OCB) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antar budaya organisasi dengan perilaku warga organisasi (OCB) pada badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Manfaat penelitian secara teoritis, penelitian ini dapat memberikan informasi tentang hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku warga organisasi (OCB) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa (BEM). Selain itu diharapkan dapat memberikan kontribusi positif sebagai sumber referensi bagi keilmuan psikologi, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi. Sedangkan secara praktis mengantisipasi penelitian ini bagi pemimpin, hal tersebut dapat memberikan informasi tentang pentingnya perilaku warga organisasi (OCB) agar organisasi dapat memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten di bidangnya masing-masing.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis korelasi untuk penelitian kuantitatif. Dalam metode kuantitatif terdapat dua variabel yang relevan, yaitu variabel budaya organisasi dan variabel perilaku warga organisasi (OCB).

Partisipan

Populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa pengurus badan eksekutif mahasiswa (BEM) Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat yang berjumlah 79 orang. Sampel adalah sebagian dari populasi dan menjadi subjek pengumpulan data penelitian (Periantalo, 2016). Berdasarkan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini

adalah teknik *non probability* sampling dengan bentuk sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017), teknik pengambilan sampel nonprobabilitas berupa sampling kejenuhan adalah teknik pengambilan sampel yang menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel. Dengan demikian, sampel penelitian ini berjumlah 79 orang, sehingga seluruh populasi Mereka diambil sebagai sampel, karena memiliki peluang yang sama-sama untuk dipilih sebagai sampel penelitian.

Pengukuran

Penelitian ini menggunakan skala likert berupa *checklist* dan memberikan lima pilihan respon berupa pernyataan yang dikeluarkan melalui *platform google form* dari sangat tidak setuju (STS), tidak setuju (TS), netral (N), setuju (S), dan sangat setuju (SS). Item skala dalam penelitian menggunakan skala budaya organisasi dan skala perilaku warga organisasi (OCB) yang didasarkan pada komposisinya.

Prosedur

Penelitian ini menggunakan *platform google form* yang dibagikan ke pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat berupa link melalui grup *WhatsApp* dengan berisikan tata cara pengisian skala melalui *platform google form* beserta dengan reward kepada responden yang bersedia menjadi subjek.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan seleksi item skala penelitian yaitu teknik *corrected item-total correlation* untuk melihat sejauh mana item tersebut dapat memenuhi persyaratan kualitas sehingga memperlihatkan kesesuaian antara fungsi item dengan fungsi tes secara keseluruhan dengan daya beda. Jika koefisien validitas lebih kecil dari 0,30 dianggap tidak cukup atau tidak valid, dan jika koefisien reliabilitas yang lebih tinggi mendekati 1,00 berarti pengukuran tersebut lebih reliabel. Teknik analisis data ini digunakan untuk mengamati hubungan antara budaya organisasi dan perilaku warga organisasi (OCB) dalam penelitian menggunakan teknik terkait korelasi product moment pearson dari Karl Pearson (Priyatno, 2010)

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek Penelitian	Tempat Pelaksanaan Penelitian	Jumlah Subjek
Mahasiswa (Pengurus BEM FK ULM)	Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat	79

Tabel 2. Klasifikasi Data Variabel Budaya Organisasi

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
Budaya Organisasi	$X < 140$	Rendah	0	0%
	$140 \leq X < 220$	Sedang	25	31,65%
	$220 \leq X$	Tinggi	54	68,35%

Tabel 3. Klasifikasi Data Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Presentase
<i>Organizational</i>	$X < 102.7$	Rendah	0	0%
<i>Citizenship</i>	$102.7 \leq X < 161.3$	Sedang	42	53,16%
<i>Behavior</i>	$161.3 \leq X$	Tinggi	37	46,84%

HASIL

Subjek penelitian ini adalah mahasiswa kepengurusan badan eksekutif mahasiswa (BEM) Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat berjumlah 79 orang. Berdasarkan hasil klasifikasi pada Tabel 2 terlihat terdapat 0 subjek (0%) dengan budaya organisasi yang rendah, pada kategori sedang terdapat 25 subjek (31,65%), sedangkan pada kategori tinggi terdapat 54 subjek (68,35%).

Kemudian berdasarkan hasil klasifikasi pada tabel 3, terlihat terdapat 0 subjek (0%) dengan perilaku warga organisasi (OCB) rendah dalam kategori sedang terdapat 42 subjek (53,16%), sedangkan pada kategori tinggi terdapat 37 subjek (46,48%).

Selanjutnya, uji premis analisis dilakukan dalam bentuk uji normalitas dan uji linieritas. Hasil uji normalitas variabel budaya organisasi dan variabel perilaku warga organisasi (OCB) keduanya menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,200 yang artinya data kedua variabel tersebut berdistribusi normal karena nilai signifikansinya $> 0,05$ (Priyatno, 2010). Pada hasil uji linearitas diperoleh nilai taraf signifikan ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat diketahui bahwa terdapat hubungan linier

antara variabel budaya organisasi dengan perilaku warga organisasi (OCB).

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Statistic	df	Taraf Signifikansi
Budaya Organisasi	0,066	79	0,200*
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,061	79	0,200*

Teknik analisis data ini yang digunakan peneliti adalah teknik uji korelasi *product moment pearson*, dengan bantuan program statistik *computer for windows* SPSS versi 23.

Hasil analisis data melalui teknik uji korelasi *product moment pearson*. Uji korelasi digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel budaya organisasi dan variabel perilaku warga organisasi (OCB).

Tabel 5. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
Budaya Organisasi	97.439	0,000
<i>Organizational Citizenship Behavior</i>		

Tabel 6. Hasil Uji Korelasi Product Moment

Variabel	R	Taraf Signifikansi
Budaya Organisasi <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	0,748	0,000

Menurut hasil analisis data diketahui bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku warga organisasi (OCB) memiliki korelasi $r = 0,748$ dengan tingkat signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Nilai tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antar kedua variabel tersebut. Oleh karena itu, dapat diterima asumsi bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dan perilaku warga organisasi (OCB) dalam kepengurusan badan eksekutif mahasiswa Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Koefisien korelasi sebesar $r = 0,748$ menunjukkan bahwa korelasi antar kedua variabel termasuk kategori kuat.

PEMBAHASAN

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan perilaku warga organisasi (OCB) pada kepengurusan badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Berdasarkan uji korelasi penelitian di peroleh nilai korelasi sebesar $r = 0,748$, $p = 0,000$ ($p < 0,05$) maka diketahui adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku warga organisasi (OCB) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Hipotesis yang menyatakan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku warga organisasi (OCB) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat dapat diterima.

Hasil korelasi 0,748 yang diperoleh berada pada tingkatan yang kuat. Nilai r positif menunjukkan terdapat hubungan searah antara budaya organisasi dan perilaku warga organisasi

(OCB) dalam kepengurusan badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat, artinya semakin tinggi variabel budaya organisasi maka semakin tinggi pula variabel perilaku warga organisasi (OCB) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Demikian pula, semakin rendah variabel budaya organisasi maka semakin rendah variabel perilaku warga organisasi (OCB) pada badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat.

Berdasarkan hasil pada penelitian ini adalah variabel budaya organisasi yang menunjukkan bahwa pengurus Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat memiliki tingkat intensitas budaya organisasi yang dikategorikan tinggi sebanyak 54 pengurus organisasi dengan persentase sebesar 68,35%, subjek yang memiliki intensitas kategori sedang sebanyak 25 pengurus organisasi dengan persentase sebesar 31,65% dan subjek yang memiliki intensitas kategori rendah sebanyak 0 dengan persentase sebesar 0%. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat budaya organisasi yang terjadi di dalam pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat tergolong tinggi dan hasil dari variabel perilaku warga organisasi (OCB) menunjukkan bahwa pengurus BEM Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dikategorikan tinggi sebanyak 37 pengurus organisasi dengan persentase sebesar 46,84%, subjek yang memiliki intensitas kategori sedang sebanyak 42 pengurus organisasi dengan persentase sebesar 53,16% dan subjek yang memiliki intensitas kategori rendah sebanyak 0 dengan persentase sebesar 0%. Hasil ini menunjukkan tingkat perilaku warga organisasi (OCB) yang terjadi didalam pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas kedokteran Universitas Lambung Mangkurat tergolong sedang.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat dapat disimpulkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) memiliki koefisien korelasi $r = 0,748$. Hal ini menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) yang termasuk dalam kategori kuat. Artinya semakin tinggi variabel budaya organisasi maka semakin tinggi pula variabel *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Demikian pula dengan semakin rendahnya variabel budaya organisasi pada pengurus badan eksekutif mahasiswa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat maka semakin rendah pula variabel *organizational citizenship behavior* (OCB).

DAFTAR PUSTAKA

- Arianace, H. (2017). Pengaruh kepribadian, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (ocb) dalam meningkatkan kinerja karyawan pada pt cahaya riau mandiri pekanbaru. Kurs: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan Dan Bisnis, 2(1), 40-54.
- Barhana, R. (2017). Hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* (ocb) pada guru smk swasta di kabupaten ponorogo. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi, 4(2). <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/character/index>
- Newland, S. J. (2012). *Organizational citizenship behavior-individual or organizational citizenship behavior-organization: does the underlying motive matter?*. Masters Theses & Specialist Projects. Paper 1159.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Foundations for Organizational Science: A Sage Publications Series.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian kuantitatif untuk psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian dan pengembangan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyowati, F. E & Yuwono, S (2014) Hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behaviour* (ocb) pada pegawai dinas pendidikan kota cilegon. Jurnal Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. <http://eprints.ums.ac.id/31978/>
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya organisasi, edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Triyanto, A., & Santosa, T. E. C. (2009). *Organizational citizenship behavior* (ocb) dan pengaruhnya terhadap keinginan keluar dan kepuasan kerja karyawan. Jurnal Manajemen Maranatha, 8(2), pp-52. <https://doi.org/10.28932/jmm.v8i2.191>