

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sebelum melakukan penelitian langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan tempat penelitian. Penelitian ini dilakukan di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

1. Gambaran Singkat HMJ

Himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) adalah organisasi mahasiswa intra kampus. Di fakultas Ushuluddin dan Humaniora sendiri terdapat 5 HMJ yang berada langsung dinaungan Wadep III FUH atau jurusan.

a. HMJ Psikologi Islam

Himpunan mahasiswa jurusan Psikologi Islam yang kemudian disingkat dengan sebutan HMJ PI merupakan organisasi mahasiswa di jurusan Psikologi Islam itu sendiri. Hmj PI didirikan pada tanggal 04 September 2008 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antasari Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yang sekarang menjadi UIN. Tujuan HMJ Psikologi Islam sebagai berikut: menciptakan sarjana muslim yang menguasai Ilmu-ilmu Psikologi Islam yang diperkaya dengan ilmu-ilmu sosial dan Humaniora, menghasilkan Ilmu-ilmu Psikologi yang relevan dengan kebutuhan masyarakat saat ini, terjalinnya kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka memberdayakan masyarakat.

b. HMJ Studi Agama-agama

HMJ Studi Agama-agama adalah wadah organisasi bagi mahasiswa studi Agama-agama yang berdiri pada tanggal 1 pebruari 1997. Tujuan dari HMJ studi Agama-agama adalah menghasilkan sarjana muslim yang menguasai ilmu Studi

Agama-agama yang diperkaya dengan ilmu-ilmu sosial dan humaniora, menghasilkan penelitian di bidang Studi Agama-agama yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, terlaksananya kerjasama dengan berbagai pihak dalam rangka pemberdayaan masyarakat.

c. HMJ Akidah Filsafat Islam

HMJ Akidah Filsafat Islam merupakan organisasi intra kampus yang berada di jurusan Akidah Filsafat Islam Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin yang mana anggotanya khusus mahasiswa Akidah Filsafat Islam. Tujuan dari HMJ Akidah Filsafat Islam adalah melahirkan sarjana muslim yang menguasai ilmu-ilmu keakidahan dan kefilsafatan berbasis pada integrasi ilmu, berdaya saing tinggi dan berakhlak.

d. HMJ Ilmu Al-qur'an Dan Tafsir (IAT)

HMJ IAT merupakan organisasi yang berfokuskan untuk mahasiswa IAT. HMJ IAT langsung dinaungi oleh jurusan IAT itu sendiri yang mana anggotanya berasal dari mahasiswa IAT. Tujuan dari HMJ IAT yaitu, menghasilkan sarjana muslim yang memiliki pengetahuan yang luas dan mendalam dibidang ilmu Al-Qur'an dan Tafsir yang diintegrasikan dengan ilmu-ilmu sosial dan humaniora, menghasilkan penelitian dibidang ilmu Al-Qur'an dan Tafsir yang unggul dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Terselenggaranya pengabdian berbasis ilmu-ilmu Al-Qur'an dan Tafsir yang relevan dengan masyarakat.

2. Tahap Penelitian

Langkah-langkah dalam menyelesaikan penelitian yang berjudul *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin ini antara lain menyusun kajian awal skripsi bersama kedua dosen pembimbing, merevisi Bab 1 dan 2, melanjutkan sampai dengan Bab 3, dimana tahap

menyusun skala dari *professional judgment* sudah selesai, kemudian pengambilan data uji dari pengurus HMJ di Fakultas FUH setelah mengumpulkan data dan tanggapan dari responden selama 1 bulan, dilanjutkan dengan penelitian BAB 4 yang dilakukan dengan sampel 80 pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN. Setelah pengumpulan data selama 1 bulan, data respon dikumpulkan, kemudian data tersebut diuji, di analisis, dan digunakan untuk interpretasi dan pembahasan.

TABEL 4. 1 Tahapan penelitian

NO	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Bimbingan skripsi Bab 1 serta Bab 2 dengan dosen pembimbing 1 dan 2.	27 september 2022 s/d 10 september 2022
2	Bimbingan skripsi Bab 3 dengan dosen pembimbing .	20 September 2022 s/d 27 september 2022.
3	Konsultasi <i>Profesional Judgment</i> dengan dosen.	28 November 2022 s/d 25 November 2022.
4	Penyebaran <i>try out</i> skala pada pengurus HMJ di Fakultas Syariah UIN Antasari Banjarmasin	11 Desember 2022 s/d 28 Desember 2022.
5	Bimbingan skripsi Bab 3 serta hasil <i>try out</i> dengan dosen pembimbing .	3 Januari 2023 s/d 26 Januari 2023
6	menyebarkan data serta turun lapangan untuk menyebarkan koefisien pada pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin Dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.	20 Februari 2023 s/d 10 Maret 2023
7	Bimbingan skripsi Bab 4 pada dosen pembimbing 1 dan 2.	5 Juni 2023 s/d 10 Juni 2023

B. Hasil Uji Instrumen

Sebelum melakukan pengujian instrumen, peneliti mengkonsultasikan skala penelitian yang digunakan dan menyerahkannya kepada dua orang *Professional Judgment* (PJ) yaitu Ibu

Shanty Komalasari, M.Psi., Psikolog, dan Ibu Siti Rai'yati, M.Psi. Setelah beberapa penyesuaian, skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sekarang dapat digunakan. Untuk lebih memverifikasi kelayakannya peneliti melakukan beberapa uji instrumen, seperti berikut ini :

1. Uji Validitas

Tujuan dari uji validitas adalah untuk mengetahui apakah suatu alat ukur mampu mengukur dengan tepat variabel-variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Hasil uji validitas berdasarkan hasil r hitung dibandingkan dengan hasil r tabel dengan taraf signifikansi 5%. Item diakui sah jika r tabel > r hitung. Dalam penelitian ini menggunakan aplikasi *Statistical Packages* versi 26 sering disingkat SPSS peneliti ini menggunakan teknik *Pearson Product Moment*. Ada 69 pernyataan yang akan dinilai yaitu skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Setelah uji validitas dilaksanakan, peneliti mendapatkan hasil sebagai berikut:

a. Skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

58 item pernyataan yang membentuk skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didasarkan pada 5 elemen yang tersebar. Signifikansi setiap item akan ditentukan berdasarkan hasil nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel dengan signifikansi 5% dan N = 25 yaitu 0,396. Jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,396, maka item tersebut dianggap valid. Hasil pengujian validitas menunjukkan terdapat 21 item yang tidak valid dan 37 item yang valid.

TABEL 4. 2 *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) setelah uji coba.

Aspek	Item	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Altruisme</i>	1	0,726	0,220	Valid
	2	0,30	0,220	Valid
	3	0,386	0,220	Valid
	4	0,30	0,220	Valid
	5	0,428	0,220	Valid

	6	0,30	0,220	Valid
	7	0,30	0,220	Valid
	8	0,30	0,220	Valid
<i>Conscience</i>	9	0,30	0,220	Valid
	10	0,771	0,220	Valid
	11	0,30	0,220	Valid
	12	0,578	0,220	Valid
	13	0,30	0,220	Valid
	14	0,606	0,220	Valid
	15	0,30	0,220	Valid
	16	0,691	0,220	Valid
<i>Civic virtue</i>	17	0,30	0,220	Valid
	18	0,544	0,220	Valid
	19	0,30	0,220	Valid
	20	0,610	0,220	Valid
	21	0,30	0,220	Valid
	22	0,558	0,220	Valid
	23	0,30	0,220	Valid
<i>Courtesy</i>	24	0,624	0,220	Valid
	25	0,30	0,220	Valid
	26	0,436	0,220	Valid
	27	0,30	0,220	Valid
	28	0,573	0,220	Valid
	29	0,30	0,220	Valid
	30	0,640	0,220	Valid
<i>Sportmanship</i>	31	0,30	0,220	Valid
	32	0,625	0,220	Valid
	33	0,30	0,220	Valid
	34	0,474	0,220	Valid
	35	0,30	0,220	Valid
	36	0,321	0,220	Valid
	37	0,30	0,220	Valid

2. Uji Reliabilitas

Saat menjawab pertanyaan tentang struktur pertanyaan yang membentuk dimensi variabel dan disusun dalam bentuk kuesioner, reliabilitas adalah penilaian atau stabilitas yang

konsisten. Semua objek dapat dikenai uji reliabilitas secara simultan. Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sistem pengolah software SPSS 23.0 for Windows, dengan demikian nilai Cronbach's Alpha > r tabel menunjukkan bahwa item tersebut dianggap reliabel.¹

TABEL 4. 3 Hasil Uji Reliabelitas Item *Organizational Citizenship Behavior*

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,948	37

Nilai *Cronbach's Alpha* yang meliputi 37 item jelas terlihat pada tabel 4.3 sebesar 0,948. Nilai r tabel sebesar 0,220 apabila nilai ini dibandingkan dengan nilai r tabel dengan subjek 80 responden dan dilihat pada distribusi r tabel dengan nilai signifikansi 5%. Oleh karena itu, nilai Cronbach's Alpha > r tabel yaitu $0,948 > 0,220$, yang menunjukkan bahwa item-item dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dipercaya sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian dan memiliki reliabilitas yang tinggi.

C. Hasil Analisis Data Penelitian

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas adalah analisis yang dilakukan untuk menilai bagaimana data pada variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian terdistribusi dan untuk memutuskan terdistribusi normal atau tidak. Metode Kolmogorof-smirnov digunakan untuk menilai normalitas data penelitian; jika nilai signifikansi (*Asymp. Sig 2-tailed*) lebih dari 0,05 maka data yang dievaluasi dianggap berdistribusi normal.²

TABEL 4. 4 Hasil Uji Normalitas

	X
N	80

¹ V. Wiratna Sujarweni, 192.

² Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, 52–55

Normal Parameters ^{a,b}	Mean	111,7531
	Std. Deviation	9,34148
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,122
	Negative	-,079
Test Statistic		,122
Asymp. Sig. (2-tailed)		,005 ^c

Tabel 4.4 diatas mengungkapkan bahwa Asymp. Sig. 2-tailed lebih besar dari 0,05, menunjukkan bahwa distribusi data penelitian berdistribusi normal.

2. Analisis Deskriptif Data Hasil Penelitian

Pada penelitian ini teknik analisis data menggunakan analisis statistik. Analisis statistik yang digunakan ialah deskriptif. Deskriptif statistik adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara menggambarkan data yang terkumpul sebagaimana adanya dan tidak bertujuan untuk memberikan kesimpulan yang berlaku untuk umum.³

Pembagian kategorisasi sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012) kategorisasi yang menempatkan individu kedalam kelompok-kelompok yang posisi nya berjenjang menurut suatu kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Pengkategorian ini akan diperoleh dengan membuat kategorisasi skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Karena kategorisasi ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang di inginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam pengkategorisasian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang dan tinggi. untuk mengkategorikan hasil pengukuran menjadi kategori rendah, sedang dan tinggi maka menggunakan pedoman seperti dibawah ini.⁴

TABEL 4. 5 Rumus *Descriptive Statistic*

³ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta,2013.

⁴ Azwar, S. *Penyusunan Skala Psikologi edisi 2*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar. Hlm.60-61

Rendah	$X < M - 1SD$
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$
Tinggi	$M + 1SD \leq X$

Menurut Prof. Azwar kategori dikatakan rendah apabila $X < M - 1SD$, sedangkan untuk kategori sedang $M - 1SD \leq X < M + 1SD$, dan dikatakan kategori tinggi apabila $M + 1SD \leq X$.

TABEL 4. 6 *Dscriptive Statistic*

	N	Range	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std.Deviation	Variance
OCB	80	111	37	148	9052	92,5	18,5	87,26327

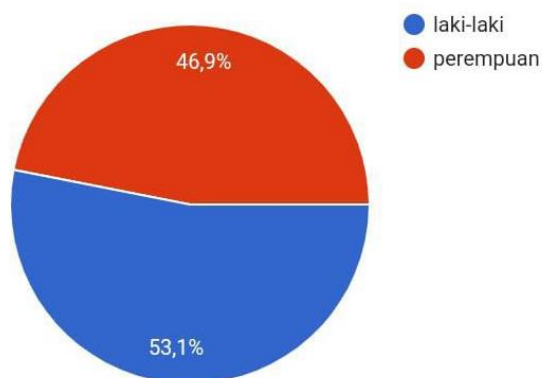
Dari tabel 4. 6 diterangkan bahwa nilai maximum dari variabel OCB yaitu 148, nilai minimum dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu 37, nilai mean dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu 92,5 dan nilai standar deviasi dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu 18,5. Kategorisasi variabel skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menghitung tinggi rendahnya nilai suatu subjek yang mana akan dihitung dengan menggunakan rumus penggolongan norma kategori menurut Azwar.

3. Gambaran Umum Responden

Penelitian ini melibatkan sebanyak 80 sampel yang didapatkan dengan menyebarkan kuesioner ke Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin secara langsung. Sampel merupakan para pengurus HMJ.

a. Jenis Kelamin

Diagram 1 Data Jenis Kelamin Responden



TABEL 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	38	53,1%
2	Perempuan	42	46,9%
	Total	80	100%

Berdasarkan tabel no 4. 7 di atas, mahasiswa yang mengisi koesioner pada penelitian ini yaitu laki-laki berjumlah 38 atau 53,1% sedangkan perempuan berjumlah 46,9%.

b. Angkatan

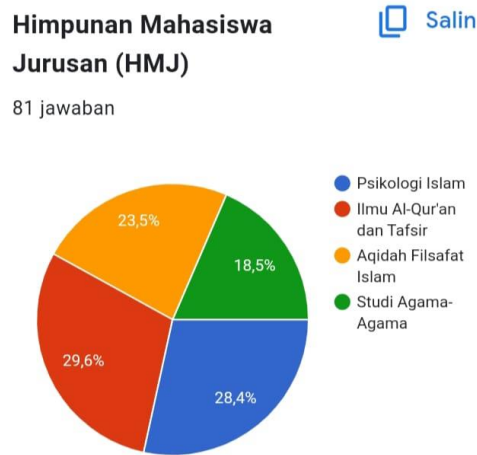
TABEL 4. 8 Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuai angkatan

No	Angkatan	Frekuensi	Persentase
1	2021	40	50%
2	2020	40	50%
	Total	80	100%

Dari tabel 4.8 mahasiswa yang mengisi koesioner dalam penelitian ini berdasarkan Angkatan yaitu, 2021 berjumlah 40 atau 50%, sedangkan mahasiswa 2020 berjumlah 40 orang atau 50%.

c. Jurusan

Diagram 2 Data Berdasarkan Jurusan



TABEL 4. 9 Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sesuai jurusan

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	PI	23	28,4%
2	IAT	24	29,6%
3	AFI	19	23,5%
4	SAA	14	18,5%
	Total	80	100%

Berdasarkan tabel 4. 9 diatas mahasiswa dalam mengisi koesioner penelitian ini berdasarkan jurusan yaitu, Psikologi Islam berjumlah 23 atau 28,4%, Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir berjumlah 24 orang atau 29,6%, Akidah Filsafat Islam berjumlah 19 orang atau 23,5% dan untuk mahasiswa Studi Agama-agama berjumlah 14 orang atau 18,5%.

4. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Untuk dapat melihat tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus HMJ diperlukan pengukuran tertentu untuk menentukan skor (1,2,3,4,5) agar dapat menemukan hasil kategorisasinya.

TABEL 4. 10 Kategori tingkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

Kategori	Nilai	Jumlah	Persen
Rendah	$X < 74$	0	0%
Sedang	$74 < X < 111$	44	54,32%
Tinggi	$111 < X$	36	45,68%
Total		80	100%

Berdasarkan tabel 4. 10 di atas bisa dilihat jika tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. mahasiswa dan mahasiswi di Universitas UIN Antasari banjarmasin dengan kategori tinggi sebesar 37 orang atau dalam persentase sebesar 45,68% sedangkan kategori sedang 44 orang dengan persentase sebesar 54,32% dan pada kategori rendah berjumlah 0 orang dengan persentase 0%. Kategorisasi Berdasarkan Aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

5. Uji Regresi

TABEL 4. 11 Uji T

Variabel	Koefesien Korelasi (r)	Sig	Koefesien Ditermnasi (r ²)	Sig	Koefesien regresi (b)	T
<i>Altruisme</i>	1,000	0,000	584,765	0,000	3,522	73,096
<i>Courtesy</i>	1,000	0,000	473,556	0,000	2,665	59,194
<i>Sportmanship</i>	1,000	0,000	396,000	0,000	6,661	56,571
<i>Civic Virtue</i>	1,000	0,000	437,654	0,000	8,882	62,522
<i>Conscientiousness</i>	1,000	0,000	397,556	0,000	9,770	56,794

Adapun model persamaan regresi linier yang diperoleh dari analisis data tersebut sebagai berikut:

$$Y = -3,522 + 2,665 + -6,661 + 8,882 + -9,794$$

Kemudian untuk mengetahui kontribusi signifikan atau tidaknya variabel bebas terhadap variabel kontrol dengan melihat nilai signifikan (Sig). Jika nilai Sig.

< 0,05, maka terdapat kontribusi signifikan antara variabel bebas terhadap variabel kontrol dan sebaliknya.

Adapun penjelasan berdasarkan tabel 4. 11 yakni:

a. *Altruisme*

Analisis multi regresi memberikan hasil nilai *unstandardized coefficients* sebesar 1,000. Maka dapat dikatakan setiap penambahan 1 poin *Altruisme* maka akan meningkatkan kinerja sebesar 3,522. Sedangkan nilai r² diperoleh sebesar 584,765 dengan signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Disimpulkan bahwa terdapat kontribusi signifikan *Altruisme* sebesar 73% pada mahasiswa pengurus HMJ FUH. Sehingga

Altruisme dapat dijelaskan dan mempunyai pengaruh positif dengan nilai T hitung 73,096.

b. *Courtesy*

Nilai *unstandardized coefficients* sebesar 1,000. Sehingga dapat diketahui bahwa setiap penambahan 1 poin *Courtesy*, maka kinerja pada pengurus HMJ FUH akan meningkat 2,665. Kemudian *Courtesy* mempunyai nilai signifikan sebesar 0,000 atau nilai signifikan $< 0,05$ dan nilai koefisien determinasi (r^2) sebesar 473,556. Hal ini berarti *Courtesy* berkontribusi signifikan sebesar 59% pada mahasiswa pengurus HMJ FUH. Demikian dapat dikatakan hipotesis *Courtesy* dapat dijelaskan dari hasil penelitian dan *trait extraversion* berpengaruh positif dengan nilai T hitung 59,194.

c. *Sportmanship*

Pada tabel di atas *Sportmanship* mempunyai nilai *unstandardized coefficients* sebesar 1,000. Artinya setiap penambahan 1 poin *Sportmanship*, maka kinerja pada pengurus HMJ FUH akan meningkat sebesar 6,661. Selain itu nilai r^2 diperoleh sebesar 396,000 atau 56% dengan nilai sig. sebesar 0,000 atau sig. $> 0,05$. Hal ini menunjukkan *Sportmanship* berpengaruh positif dengan nilai T hitung 56,571.

d. *Civic Virtue*

Berdasarkan analisis data maka diperoleh nilai *unstandardized coefficients* sebesar 1,000. Artinya setiap penambahan 1 poin *Civic Virtue*, maka kinerja pada pengurus HMJ FUH akan meningkat sebesar 8,882. Pada tabel tersebut diperoleh r^2 sebesar 437,654 dan nilai signifikan sebesar 0,000 $< 0,05$. Hal ini berarti *Civic Virtue* signifikan sebesar 62% pada mahasiswa pengurus HMJ. Sehingga dapat dikatakan

hipotesis ini dapat dijelaskan dari hasil penelitian, serta *Civic Virtue* berpengaruh positif dengan nilai T hitung 62,522.

e. *Conscientiousness*

Berdasarkan perhitungan multi regresi menghasilkan nilai *unstandardized coefficients (b)* 1,000. Artinya setiap penambahan 1 poin *Conscientiousness* , maka memberikan peningkatan pada pengurus HMJ FUH sebesar 9,770. Kemudian nilai r^2 dari *neuroticism* sebesar 397,556 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat kontribusi signifikan *Conscientiousness* sebesar 56% pada mahasiswa pengurus HMJ FUH. Maka dengan demikian hipotesis ini sesuai dengan hasil penelitian dengan nilai T hitung 56,794.

D. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Menurut Organ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah aktivitas sukarela anggota yang mendukung *efisiensi* organisasi tetapi tidak terkait langsung dengan imbalan. Menurut Organ *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang mempromosikan konteks sosial dan psikologis di mana kinerja tugas terjadi. Menurut Budiharjo, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali dipopulerkan pada 1980-an. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut Budiharjo adalah setiap perbuatan sukarela yang dilakukan oleh individu yang menguntungkan organisasi tanpa harus menerima

imbalan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibagi oleh Organ menjadi lima Aspek yaitu : *altruisme*, sportivitas, kebajikan sipil, dan kesadaran⁵

Organizational Citizenship Behavior (OCB sendiri dalam pandangan islam disebut juga dengan OCB *Islamic perspective* (OCBIP) konsep dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) itu sendiri sebenarnya dibangun dari konsep ajaran Islam, yaitu mengacu pada instruksi Al-Qur'an dan Hadist. Sebagai seorang muslim tentunya akan bertindak *fid dunya wal akhirah* yaitu kebaikan dunia dan akhirat. Seorang muslim dianjurkan selalu untuk berfikir mendapatkan kebaikan dan keberkahan tidak hanya di dunia namun juga di akhirat. Rasulullah SAW bersabda dalam hadist HR. Ahmad at Tabrani ad-Daruqutni yaitu :

وَحَيْرُ النَّاسِ أَنْفَعُهُمْ لِلنَّاسِ

“Sebaik-baiknya orang adalah yang bermanfaat bagi orang lain”

Hadis tersebut menganjurkan untuk berbuat baik sesama manusia dan makhluk yang lain yang mana hal ini berkaitan erat dengan definisi OCB.⁶

Untuk menjawab rumusan masalah pada penelitian ini berdasarkan data yang telah dikumpulkan melalui *koesioneer* menggunakan skala dari Organ menunjukkan hasil kategorisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada mahasiswa pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin rata-rata hasilnya berada pada kategori sedang dengan persentase 54,32% sedangkan kategorisasi tinggi 45,68% dan sedangkan untuk kategorisasi rendah sebesar 0% dari total n= 80. Dari hasil analisis diatas diketahui bahwa pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu perilaku yang suka tolong menolong antar sesama anggota dan ikhlas dalam melakukan kegiatan

⁵ Renny Husniati and Dewi Cahyani Pangestuti, “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai UPN ‘Veteran’ Jakarta,” *Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia* 1, no. 1 (2019): 235.

⁶ Luthfiana Afifah, Usman. *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspektive* (OCBIP) Pada Organisasi Tidak Berbasis Islam. Jurnal: Ilmiah Ekonomi Islam.2021.hlm.1-2.

organisasi dengan tujuan untuk kemajuan dan kemaslahatan organisasi.⁷ Hal itu sesuai dengan apa yang Organ sampaikan mengenai pengertian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) itu sendiri, ia mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah aktivitas sukarela anggota yang mendukung *efisiensi* organisasi tetapi tidak terkait langsung dengan imbalan. Organ juga mengatakan perilaku anggota dalam menolong rekan anggota yang lain yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi, dimensi ini mengarah kepada memberikan pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggung nya.⁸

Dan hal itu juga sesuai dengan pandangan islam, perilaku saling tolong menolong dan ikhlas juga disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) *Islamic perspective* (OCBIP). Konsep dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) itu sendiri sebenarnya dibangun dari konsep ajaran Islam yaitu mengacu pada instruksi Al-Qur'an dan Hadist. Sebagai seorang muslim tentunya akan bertindak *fid dunya wal akhirah* yaitu kebaikan dunia dan akhirat. Seorang muslim dianjurkan selalu untuk berfikir mendapatkan kebaikan dan keberkahan tidak hanya di dunia namun juga di akhirat. Rasulullah SAW bersabda dalam hadist HR. Ahmad at Tabrani ad-Daruqutni yaitu "*sebaik-baiknya orang adalah yang bermanfaat bagi orang lain*" Hadist tersebut menganjurkan untuk berbuat baik sesama manusia dan makhluk yang lain yang mana hal ini berkaitan erat dengan definisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).⁹

Untuk menjawab rumusan masalah kedua yaitu Seberapa besar koefisien diterminasi pada masing-masing aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus

⁷ Renny Husniati and Dewi Cahyani Pangestuti, "*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai UPN 'Veteran' Jakarta, *Jurnal :Bakti Masyarakat Indonesia* 1, no. 1 (2019). 2

⁸ Renny Husniati and Dewi Cahyani Pangestuti, 2-3.

⁹ Luthfiana Afifah, Usman. *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) Pada Organisasi Tidak Berbasis Islam. *Jurnal: Ilmiah Ekonomi Islam*.2021.hlm.1-2

Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin. Dalam aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang meliputi *Altruisme*, *Civic Virtue*, *Conscientiousnes*, *Courtesy*, dan *Sportmanship* dari beberapa kriteria yang diajukan, ternyata yang memiliki skor paling tinggi adalah *Altruisme* dengan koefisien ditermnasi sebesar 584,765 dengan nilai T sebesar 73,096 atau 73% dimana hal ini menunjukkan bahwa anggota HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki rasa saling tolong menolong antara anggota yang lain dan juga hal ini menunjukkan bahwa aspek *Altruisme* memberikan kontribusi besar terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibandingkan dengan aspek-aspek yang lain. Sedangkan untuk aspek *Courtesy* menunjukkan koefisien diterminasi dengan nilai 473,556 dengan nilai T 59,194 atau 59% hal itu menunjukkan bahwa pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin selalu menjaga hubungan baik dengan rekan anggota yang lain agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal dan saling menghargai dan menghormati antar anggota yang lain. Sedangkan aspek *Sportmanship* memiliki koefisien diterminasi dengan nilai 396,000 dengan nilai T 56,571 atau 56% hal ini menunjukkan bahwa HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Sehingga para anggota memiliki sikap sopan dan bekerja sama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan organisasi yang lebih menyenangkan. Untuk aspek *Civic Virtue* menunjukkan koefisien diterminasi dengan nilai 437,654 dengan nilai T 62,522 atau 62% hal ini menunjukkan bahwa HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin anggota mempunyai perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada organisasi sehingga anggota HMJ dapat meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni. Anggota menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

Sedangkan aspek *Conscientiousness* menunjukkan koefisien determinasi dengan nilai 397,556 dengan nilai T 56,794 atau 56% hal ini mengartikan anggota pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin menunjukkan usaha yang melebihi harapan organisasi. Anggota memiliki perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas anggota.

Sedangkan aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) jika dilihat dari sudut pandang Islam adalah : *Altruisme* (Taawun), yaitu sikap saling membantu secara sukarela terhadap sesama manusia atau sesama anggota organisasi. *Sportmanship* yaitu bersikap positif, seperti tidak sakit hati disaat orang lain tidak mengikuti saran nya, tidak menolak sebuah ide dari orang lain dan mau mengorbankan kepentingan pribadi demi organisasi. *Courtesy* (persaudaraan) yaitu sikap membantu seseorang untuk mencegah terjadinya suatu masalah yang akan muncul diorganisasi. *Civic Virtue* yaitu sikap atau perilaku seseorang yang menunjukkan bahwa dia ikut andil, berpartisipasi, terlibat dan bertanggung jawab kepada organisasi. *Conscientiousnes* (Mujahadah) yaitu sikap selalu mengerjakan kewajiban atau tugas melebihi ekpektasi yang diharapkan organisasi, seperti sikap bersungguh-sungguh dalam hal baik tanpa pamrih.¹⁰ Jika dilihat dari aspek keIslaman dan analisis yang telah dilakukan mengenai anggota di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin memiliki memiliki sikap yang sesuai dengan ajaran islam diatas.

Dalam penelitian yang dilakukan Alberto Chandra Sanusi, Nyoman Ariana, Ni Made Ariani yang berjudul “Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di Four Point Seminyak” didapat skor yang diperoleh untuk tingkat *Organizational Citizenship*

¹⁰ Luthfiana Afifah, Usman. *Organizational Citizenship Behavior Islamic Perspective* (OCBIP) Pada Organisasi Tidak Berbasis Islam. Jurnal: Ilmiah Ekonomi Islam.2021.hlm.

Behavior (OCB) adalah 5001 atau sebesar 72,48% dan termasuk dalam kategori tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tinggi,

Dalam Islam perilaku saling tolong menolong secara sukarela juga mempunyai kesamaan dengan perilaku sosial *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang terdapat pada Firman Allah SWT Surah An-Nisa/4: 125 sebagai berikut :

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا ۗ وَاتَّخَذَ اللَّهُ إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

“Dan siapakah yang lebih baik agama nya dari pada orang yang ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah SWT, sedang diapun mengerjakan kebaikan , dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus ? dan Allah SWT mengambil Ibrahim menjadi kesayangan nya”.

Ayat diatas menjelaskan perintah Allah SWT untuk berperilaku tolong menolong dalam kehidupan sehari-hari tanpa mengharap imbalan . hal tersebut juga mungkin terjadi karena internalisasi nilai dan slogan dari KEMENAG yaitu “ikhlas beramal” yang senantiasa disampaikan kepada mahasiswa dalam berbagai kesempatan, sehingga memungkinkan mahasiswa memiliki keinginan untuk membantu organisasi dan melakukan tindakan *extra role* dalam kegiatan organisasi.¹¹

E. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti sudah berusaha dan melaksanakan penelitian ini sesuai prosedur ilmiah yang telah ditetapkan, tetapi peneliti masih mempunyai keterbatasan yaitu:

¹¹ M. Danilo. *Organizational Citizenship Behavior Ditinjau Dari Jenis Kelamin Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa UIN Ar-Raniry Banda Aceh*. Skripsi: Program Studi Psikologi, 2021.hlm.53-54.

1. Peneliti terkendala sumber data sekunder saat menggunakan teori, cenderung mengambil dari skripsi dan jurnal, serta minimnya referensi buku primer. Oleh karena itu peneliti memilih untuk melakukan monitoring dari jurnal, skripsi, buku.
2. Adanya keterbatasan peneliti ketika pengambilan data dilapangan dalam mencari sampel mahasiswa atau mahasiswi pada pengurus HMJ FUH.