

**PERAN TANGGUNG JAWAB DALAM PENINGKATAN PERILAKU  
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR**

**Silvius Sholikah**

**Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang**

**Viaa.mee99@gmail.com**

**Baiq Tuhfatul Unsi**

**Institut Agama Islam Bani Fattah Jombang**

**baiqtuhfatulunsi@gmail.com**

**Abstrak**

Pencapaian suatu organisasi akan berlangsung dengan baik apabila perilaku antar anggota organisasi mempunyai solidaritas yang tinggi, tak luput dari hal tersebut sering kali terjadi kesalahpahaman antar anggota entah itu berkaitan dengan tugas ataupun sikap anggota lain. Tingkat kepedulian yang masih sangat minim menjadikan kesulitan tersendiri dan terganggu di antara para anggota pengurus dalam melakukan kegiatan organisasi, untuk itu sangatlah penting mengelola iklim organisasi agar muncul sikap loyalitas pada masing-masing anggota atau biasa disebut Organizational Citizenship Behaviour (OCB), maka dari itu penelitian ini diajukan untuk mengetahui peran dari iklim organisasi dalam meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Penelitian ini menggunakan analisis studi kasus pada kepengurusan PPP.Al-Fathimiyyah yang hanya berfokus pada tiga indikator yaitu tanggung jawab, komitmen dan dukungan. Teknik pengumpulan data dengan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian yang ditemukan dari peran tanggung jawab terhadap Perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah kegiatan organisasi berjalan menjadi lebih kondusif, meminimalisir kekeliruan dalam organisasi, kesadaran diri pada setiap individu, beban kerja anggota lain menjadi lebih ringan dan percaya satu sama lain. Adapun peran dari komitmen terhadap OCB adalah hubungan yang baik antara satu sama lain berjalan dengan baik, keterbukaan dalam komunikasi, meminimalisir kesalahpahaman, kenyamanan dalam berkegiatan. Sedangkan peran dukungan terhadap OCB adalah kedekatan pada setiap individu, bersikap positif pada setiap individu, keleluasan mengeksplor diri dan semangat kerja dalam kegiatan.

**Kata Kunci:** Peran ; Tanggung jawab ; Organizational Citizenship Behaviour

**Abstract**

The achievement of an organization will go well if the behavior between members of the organization has high solidarity, it is not spared from this that misunderstandings often occur between members whether it is related to the duties or attitudes of other members. The level of concern that is still very minimal makes it difficult and disrupts among board members in carrying out organizational activities, for this reason it is very important to

manage the organizational climate so that an attitude of loyalty emerges for each member or commonly called Organizational Citizenship Behavior (OCB), therefore This research was proposed to determine the role of organizational climate in increasing Organizational Citizenship Behavior (OCB). This study uses case study analysis on the management of PPP.Al-Fathimiyyah by which only focuses on three indicators namely responsibility, commitment and support. Data collection techniques through observation, interviews and documentation.The research results found from the role of responsibility towards Organizational Citizenship Behavior (OCB) is that organizational activities run more conducive, minimize mistakes in the organization, self-awareness in each individual, the workload of other members becomes lighter and they trust each other. The role of commitment to OCB is a good relationship between each other that goes well, openness in communication, minimizing misunderstandings, comfort in activities. Meanwhile, the role of support for OCB is closeness to each individual, being positive towards each individual, flexibility to explore oneself and enthusiasm for work in activities.

**Keywords:** Role, Organizational Climate, Organizational Citizenship

## **PENDAHULUAN**

Suatu organisasi dalam pondok pesantren memiliki anggota pengurus yang mana latar belakang keluarga, tradisi, pendidikan, bakat, watak yang berbeda, hal ini dapat menimbulkan permasalahan dalam keberlangsungan organisasi tersebut. Permasalahan yang berakar pada perbedaan-perbedaan tersebut diantaranya kesalahpahaman, pertikaian bahkan permusuhan antar individu, hilangnya rasa kepercayaan, mementingkan ego diri sendiri, dan bekerja dengan seenaknya sendiri dll. Adanya permasalahan tersebut menyebabkan jalannya organisasi menjadi tidak efektif.

Jalannya suatu organisasi akan berlangsung dengan baik apabila perilaku antar anggota organisasi mempunyai solidaritas yang tinggi, dalam artian masing-masing anggota mempunyai rasa peduli yang tinggi kepada anggota yang lain dan memberikan yang terbaik dalam organisasi tanpa ada perintah maupun paksaan dari atasan. Perilaku organisasi disini bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam deskripsi kerja yang bersifat formal. Pencapaian organisasi melalui perilaku sukarela tersebut harus bisa beradaptasi dengan segala perubahan pada lingkungan yang terjadi saat ini, sehingga dalam hal ini membutuhkan perhatian lebih terhadap lingkungan internal organisasi.

Apabila perilaku yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi dapat saling memahami dengan baik maka keberlangsungan organisasinya akan berjalan dengan mudah dan tenang tanpa adanya perselisihan antar anggota. Sebagaimana teori robert yang menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi akan muncul para anggota yang secara sadar memberikan sumbangsih terhadap organisasinya tanpa ada perintah ataupun

paksaan dari atasan, perilaku tersebut akan muncul apabila lingkup yang ada di dalam organisasinya dapat membuat para anggota merasa nyaman dan tenang saat melakukan kegiatan-kegiatan organisasi.<sup>1</sup>

Dalam mewujudkan organisasi yang baik tentu saja dibutuhkan kepribadian interpersonal yang menunjang keberlangsungan organisasi tersebut. Sebagaimana yang terkandung dalam UUD Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2013 mengenai Organisasi Kemasyarakatan BAB II yang berisi (Asas, ciri, sifat) Pasal 4: yang berbunyi “Organisasi masyarakat bersifat sukarela, sosial, mandiri, nirlaba dan demokratis. Kemudian dalam BAB III berisi (Tujuan, Fungsi. dan Ruang Lingkup), Pasal 5 berisi “Tujuan ormas adalah untuk mengembangkan kesetiakawanan sosial, gotong royong dan toleransi dalam kehidupan bermasyarakat.”<sup>2</sup> Maka dari itu perilaku-perilaku seperti itu sangatlah dibutuhkan dalam suatu organisasi guna mengembangkan efektivitas dan kehidupan dalam organisasi. Salah satunya adalah sikap bertanggung jawab yang mana termasuk dalam salah satu perilaku organisasi yaitu Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Kunci keberhasilan dari organisasi adalah bagaimana kontribusi positif yang diberikan oleh anggota organisasi pada setiap perencanaan dan implementasi tugas-tugas guna mencapai tujuan organisasi. Pencapaian tugas yang maksimal akan lebih mudah apabila setiap individu mendapatkan dukungan yang positif dari lingkup organisasinya sendiri dan telah tertanam dalam setiap anggota untuk berkomitmen dan bertanggung jawab terhadap tugas serta kesuksesan tujuan organisasi. Perilaku organisasi tersebut biasa dilabeli dengan “Citizenship” yang berarti sukarela atau dalam organisasi biasa disebut perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB).

Konsep perilaku OCB awal mula dikemukakan oleh Organ, Podsakoff dan Mackenzie tahun 1983, yakni perilaku individu yang bersifat bebas, dalam artian perilaku tersebut tidak secara langsung dan secara formal jelas mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan, serta secara keseluruhan mendorong efektivitas beberapa fungsi

---

<sup>1</sup> Endah Rahayu Lestari and Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby, “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan,” *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7, no. 2 (2018): 116–123, <https://industria.ub.ac.id/index.php/industri/article/view/350>.

<sup>2</sup> Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pdf., “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pdf.” (n.d.).

organisasi.<sup>3</sup> Adapun dimensi dalam Organizational Citizenship Behaviour, diantaranya altruism ( Menolong ), civic virtue ( Tanggung jawab ), sportsmanship ( Toleransi ) conscientiousness ( sukarela ) dan courtesy ( Hormat ).<sup>4</sup> Dalam penelitian ini hanya berfokus pada peran tanggungjawab dalam meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behaviour. Perilaku tanggung jawab termasuk dalam perilaku yang dapat menunjang keberlangsungan organisasi menjadi lebih efektif dan efisien.

Makna dari tanggung jawab itu sendiri dapat digambarkan dengan ikatan seseorang terhadap tugas yang telah diberikan dengan adanya upaya dalam dirinya untuk mensukseskan organisasi tersebut. Setiap tanggung jawab yang telah diberikan pada organisasi dapat membuktikan loyalitas personal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana tanggung jawab anggota pengurus PPP. Al-Fathimiyyah yang selalu dikontrol dan dibimbing oleh pihak pengasuh melalui Majelis Permusyawaratan Santri terkait keberlangsungan kegiatan-kegiatan pondok agar semuanya dapat berjalan dengan lancar dan mudah. . Tak lepas dari itu tanggung jawab setiap individu akan berjalan dengan baik apabila hubungan antar pengurus juga berlangsung dengan baik yang mana itu semua membutuhkan komitmen yang baik.

Tanggung jawab yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sikap yang ada dalam individu itu sendiri, yang meliputi tanggung jawab atas perilaku kerja secara umum atau akibat dari pekerjaan yang dilakukan. Dalam dimensi ini menunjukkan perasaan setiap individu untuk menjadi pemimpin dirinya sendiri dengan tanpa adanya pengecekan ulang atas semua hasil yang telah disepakati, serta dapat mengetahui tugas-tugasnya dengan baik.<sup>5</sup> Sedangkan pengertian Tanggung jawab menurut Litwit dan Stringer adalah Memiliki rasa kepemimpinan bagi diri sendiri, tidak ragu dengan keputusan yang diambil, mengetahui tugas yang diberikan dan perasaan memiliki terhadap lembaga, dalam artian merasa bahwa hal-hal yang telah dilakukan bermanfaat bagi organisasi dan merasa dirinya dibutuhkan oleh organisasi.<sup>6</sup>

---

<sup>3</sup> Denis W Organ, *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome* (Lexington: MA Lexington Books, 2006), 3.

<sup>4</sup> R. Setiawan Soegandhi, V.M., E.M Sutanto., . “. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Jatim,” *AGORA* 1, no. 1 (2013): 1–12, <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/302>.

<sup>5</sup> Robert A. Stringer & George H. Litwin, *Motivation and Organizational Climate*. (Harvard University, 1968), 81.

<sup>6</sup> Wirawan, *Budaya Dan Teori Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian* (Yogyakarta: Salemba Empat, 2007), 128.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh pakar iklim organisasi di atas, adapun bentuk pembuktian dari hasil penelitian di atas, selaras dengan organisasi di kepengurusan PPP. Al-Fathimiyah yang dikenal sebagai salah satu pesantren yang menerapkan peraturan-peraturan yang ketat. Dalam kepengurusannya terdapat majelis pengasuh dan majelis permusyawaratan santri (MPS), dalam majelis permusyawaratan santri inilah yang bernaung dibawah pengasuh pondok yang mana diberi amanat untuk bertanggung jawab dalam membina dan mengelola secara langsung semua kegiatan yang bermanfaat bagi kemajuan pondok pesantren.

Pembenahan dan pembaharuan dalam lingkungan organisasi terus dilakukan baik dari pengasuh maupun para anggota pengurus, namun dari hal tersebut tingkat kepedulian dan gotong royong sesama anggota pengurus masih sangat minim, setiap individu masih egois terhadap departemennya masing-masing.<sup>7</sup> Kepedulian sesama anggota masih sangatlah kurang, pada setiap individu seringkali pilah-pilih terhadap orang-orang yang hendak dibantu.<sup>8</sup> Tentunya dengan adanya permasalahan ini menjadikan lingkungan diantara anggota pengurus menjadi kurang kondusif, yang mana dapat menjadikan suatu kesalahpahaman pada sesama anggota pengurus. Kesalahpahaman yang terjadi dalam organisasi akan mengganggu baik dari organisasi ataupun setiap personilnya. Organisasi akan mendapatkan hal-hal negatif atau dampak buruk dalam keberlangsungan kegiatan, begitu juga dengan personalnya akan kesulitan dan terganggu dalam melakukan tanggung jawab.

Sebagaimana hasil penelitian yang telah dilakukan Hilde tobing dan Cut mutia Universitas Medan Area Penelitian ini berfokus pada persepsi iklim organisasi dan dukungan organisasi pada karyawan.<sup>9</sup> Penelitian Widya Lasati dan Rama Kertamukti UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang berfokus pada indikator dukungan dalam peningkatan lingkungan yang efektif dalam organisasi.<sup>10</sup> sedangkan dalam penelitian ini berfokus pada

---

<sup>7</sup> Hasil observasi. Pada tanggal 14 November 2022. Di PPP.Al-Fathimiyah.

<sup>8</sup> Hasil wawancara dengan Lum'atu Nafa'kha tus Sahariyah, Ketua Pondok. Pada Tanggal 14 November 2022. Di Kantor PPP Al-Fathimiyah.

<sup>9</sup> Hilde Tobing and Cut Mutia, "Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan," *Jurnal Psikologi* (2016): 19–28, <https://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/836>.

<sup>10</sup> Ramdani Bayu Putra and Hasmaynelis Fitri, "Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu," *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021): 458–512, [https://www.researchgate.net/publication/352008743\\_LITERATURE\\_REVIEW\\_MODEL\\_PENGUKURA](https://www.researchgate.net/publication/352008743_LITERATURE_REVIEW_MODEL_PENGUKURA)

tanggung jawab yang merupakan salah satu dari indikator iklim organisasi, yang mana dapat meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behaviour.

Adapun tujuan dari tanggung jawab dalam meningkatkan perilaku OCB diantaranya dapat menghasilkan perilaku yang baik pula, dengan begitu tingkat kepuasan, komitmen dan motivasinya dapat ditingkatkan dan dapat dijadikan variabel kunci atau titik tolak untuk dapat melihat pencapaian kesuksesan organisasi tersebut.<sup>11</sup>

Dalam kepengurusannya terdapat majelis pengasuh dan majelis permusyawaratan santri (MPS), dalam majelis permusyawaratan santri inilah yang bernaung dibawah pengasuh pondok yang mana diberi amanat untuk bertanggung jawab dalam membina dan mengelola secara langsung semua kegiatan yang bermanfaat bagi kemajuan pondok pesantren. Organisasi kepengurusan ini melakukan rehabilitasi dari masa ke masa demi terwujudnya organisasi yang baik, sehingga para anggota pengurus selalu dididik untuk bertanggung jawab. Maka dari itu sebuah organisasi harus mampu menciptakan lingkup tersebut.

Manfaat perilaku OCB yaitu perilaku ini berdampak positif baik bagi dirinya sendiri maupun organisasi, perilaku OCB dikatakan berdampak positif terhadap dirinya sendiri apabila orang-orang yang ada disekitarnya merasa aman, tenang dan bahagia, serta memiliki koneksi yang kuat pada anggota-anggota yang lain. Begitu juga dengan perilaku OCB dapat berdampak positif terhadap organisasinya seperti contoh meringankan beban yang ditanggung oleh organisasi itu sendiri baik berupa waktu, tenaga dan kondisi yang terjadi saat itu organisasinya, serta dapat membantu keefektifan pencapaian tujuan organisasi.

Indikator yang menentukan terwujudnya perilaku Organizational Citizenship Behaviour adalah tingkat kegigihan kerja, tanggung jawab terhadap hasil kerja, kepedulian terhadap keselamatan kerja, tingkat kehadiran, kualitas kerja dan kerjasama antar rekan kerja serta kreativitas dari dalam diri yang mana semua itu saling berhubungan. Menemukan orang yang tepat dalam organisasi tidaklah mudah karena yang dibutuhkan bukan hanya orang yang berpendidikan lebih baik atau orang yang

---

N\_KINERJA\_DOSEN\_DAN\_ORGANIZATIONAL\_CITEZENSHIP\_BEHAVIOR\_BERDASARKAN\_K  
ARAKTERISTIK\_INDIVIDU\_BUDAYA\_KERJA\_DAN\_PERILAKU\_INDIVIDU.

<sup>11</sup> Ivana Deva Rukmana, "Iklim Organisasi : Rahasia Bikin Karyawan Betah?," *Konsultanku*, last modified 2021, accessed January 12, 2023, <https://konsultanku.co.id/blog/iklim-organisasi-rahasia-bikin-karyawan-makin-betah>.

bertalenta. Namun, terdapat faktor psikologis yang mendasari hubungan antara seseorang dengan organisasinya. Dalam tiga dekade terakhir, organizational citizenship behaviour (OCB) semakin mendapat perhatian dari para akademisi dan praktisi dalam menelaah dan menganalisis lebih lanjut gagasan perilaku ini dan dampaknya terhadap bidang perilaku organisasi.

Peneliti fokus pada peran Tanggung jawab dalam peningkatan perilaku Organizational Citizenship Behaviour melalui sumber data maupun objek yang didapatkan, sehingga dapat diketahui bahwa penelitian yang diambil tergolong dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat penjelasan, deskripsi sistematis, nyata dan tepat dari sifat, hubungan dan fenomena terkait.

Penelitian ini menggunakan analisis studi kasus yang dilakukan pada kepengurusan PPP.Al-Fathimiyyah Bahrul Ulum Tambak Beras Jombang. Studi kasus (case studies) ialah prosedur penelitian yang didalamnya berjalan secara sistematis dan detail pada suatu fenomena dalam suatu organisasi, orang ataupun lembaganya.<sup>12</sup> Sasaran dari jenis penelitian ini ialah mengembangkan metode kerja yang paling efisien dan efektif. Dengan kata lain, peneliti menelaah kasus secara menyeluruh dan hasil yang didapatkan hanya akan berlaku atau terbatas pada kasus-kasus tertentu. Studi kasus digunakan dalam penelitian ini karena dianggap sebagai strategi yang cocok untuk menyelidiki penelitian yang berkenaan dengan bagaimana atau mengapa. Studi kasus dapat berguna bagi peneliti untuk memiliki pemahaman secara utuh dan integritas mengenai hubungan berbagai dimensi dan fakta-fakta tentang kasus yang sedang dikaji.<sup>13</sup>

Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Menurut Lofland, sumber informasi terpenting dalam penelitian kualitatif ialah ucapan dan perbuatan, sedangkan foto, dokumen dan lain-lain hanya sebagai aksesoris.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder. Data primer berupa kata-kata atau bahasa verbal (lisan). Sedangkan data sekunder dapat diperoleh melalui dokumentasi, foto dan objek yang dapat digunakan untuk melengkapi

---

<sup>12</sup> Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Rajawali Press, 1998), 37.

<sup>13</sup> E.Kristi Poerwandari, *Pendekatan Kualitatif*, ketiga. (Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi UI Development Centre, Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia, 2009).

<sup>14</sup> Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Bandung: PT.Remaja Rosda karya, 2013), 157.

data primer. Karakteristik data sekunder terutama berupa tulisan, rekaman, pencitraan atau fotografi terkait dengan peran tanggung jawab dalam meningkatkan perilaku Organizational Citizenship Behaviour. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai informan adalah Majelis pengasuh, Majelis permusyawaratan santri, ketua pondok, pengurus, santri dan masyarakat.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori miles, huberman saldana yaitu menganalisis data menggunakan tiga langkah diantaranya Kondensasi data ( Data Condensation ), penyajian data ( Data Display ) dan penarikan kesimpulan (Conclusion Drawing).<sup>15</sup> Penyajian data penelitian ini menggunakan kualitatif dengan tujuan untuk memudahkan kepentingan dan kebutuhan peneliti dari pada kesimpulan dan realisasi keabsahan data.

Teknik keabsahan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan tiga cara yaitu trinagulasi, ketekunan pengamat, riview informasi. Triangulasi merupakan pengecekan dan perbandingan kepercayaan dan kevaliditas suatu informasi atau data yang didapatkan melalui metode pengumpulan data yaitu wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian diperoleh dengan mencocokkan antara data dari hasil pengamatan dan data hasil observasi, serta membandingkan hasil dari wawancara dan isi dokumen yang didapatkan dari metode dokumentasi.<sup>16</sup>

Peneliti menggunakan triangulasi metode dan triangulasi sumber. Triangulasi metode adalah triangulasi dimana data diperoleh dengan cara menemukan data yang serupa tetapi menggunakan metode yang berbeda.<sup>17</sup> Melalui triangulasi metode peneliti menggunakan teknik wawancara dengan pengasuh untuk memperoleh data tentang iklim organisasi dan perilaku Organizational Citizenship Behaviour. Adapun triangulasi sumber digunakan peneliti untuk memenuhi keabsahan data iklim organisasi dan perilaku Organizational Citizenship Behaviour dengan cara mengumpulkan data melalui berbagai sumber yang tersedia di lokasi penelitian.

Ketekunan pengamatan adalah salah satu cara untuk mendapatkan data yang jelas dengan mencoba menemukan karakteristik dalam situasi yang berhubungan dengan masalah yang sedang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, peneliti adalah seorang

---

<sup>15</sup> Miles dan Huberman, *Analisis Data Kualitatif* (Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992), 16.

<sup>16</sup> Riyanto, *Metode Penelitian Kualitatif* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), 18.

<sup>17</sup> Sutopo, *Metode Penelitian Kualitatif* (Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2006), 80.

instrumen penelitian yang kualitas penelitiannya sangat mempengaruhi keyakinan terhadap hasil penelitian, sehingga diperlukan ketegasan dalam kerja penelitian.<sup>18</sup>

Review Informasi merupakan istilah untuk mengidentifikasi, evaluasi, dan interpretasi atas ketersediaan penelitian yang berhubungan terhadap rumusan masalah yang diteliti.<sup>19</sup> Valid tidaknya data penelitian dapat dilihat dari penilaian informan. Sebelum menyajikan materi terlebih dahulu harus didiskusikan dengan informan sebagai sumber informasi, kemudian ada kesepahaman antara peneliti sebagai penganalisis data dan informan sebagai sumber informasi, karena hal ini menunjukkan bahwa validitas informasi, data yang ditemukan tidak diragukan lagi, sehingga dapat digunakan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Pendahuluan memuat latar belakang, kajian teoretis, permasalahan, gap analysis, kebaruan hasil penelitian (state of the art), dan diakhiri dengan tujuan penelitian. Gap analysis berisi tentang kesenjangan antara *das sollen* dan *das sein*. Kebaruan hasil penelitian (state of the art) berisi uraian tentang kajian penelitian dengan penelitian terdahulu (literature review).

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini diajukan guna memahami peran tanggung jawab dalam peningkatan perilaku Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Untuk mengetahui peran tanggung jawab terhadap perilaku OCB di PPP. Al-Fathimiyyah, maka peneliti ini mengumpulkan data dengan wawancara terhadap beberapa informan yang terkait yaitu Majelis pengasuh, Majelis Permusyawaratan Santri (MPS), Ketua pondok, Pengurus, Santri dan Masyarakat. Setiap tanggung jawab yang telah diberikan pada organisasi dapat membuktikan loyalitas personal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana tanggung jawab anggota pengurus PPP. Al-Fathimiyyah yang selalu dikontrol dan dibimbing oleh pihak pengasuh melalui Majelis Permusyawaratan Santri terkait keberlangsungan kegiatan-kegiatan pondok agar semuanya dapat berjalan dengan lancar dan mudah. Sedangkan pengertian OCB menurut para ahli adalah perilaku loyalitas tanpa adanya paksaan dan tidak ada kaitannya dengan sistem imbalan guna kepentingan organisasi. Berdasarkan proses pengumpulan data tersebut diatas peneliti memaparkan data sesuai dengan indikator yang

---

<sup>18</sup> Nugrahani, *Metode Penelitian Pendidikan* (Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2008), 175.

<sup>19</sup> Calderon & Ruiz, "A Systematic Literature Review on Serious Games Evaluation: An Application to Software Project Management," *Computers & Education*, 2015, 396.

mengupas tentang peran tanggung jawab dalam peningkatan perilaku OCB di PPP. Al-Fathimiyyah. Adapun peran tanggung jawab dalam peningkatan perilaku Organizational Citizenship Behaviour di PPP. Al-Fathimiyyah diantaranya :

1. Jalannya kegiatan organisasi menjadi lebih kondusif

Organisasi yang kondusif adalah Suasana kerja yang aman, nyaman dan mendukung setiap aktivitas untuk membangun semangat yang maksimal dan produktif guna tercapainya tujuan kerja yang diinginkan.<sup>20</sup> Definisi Iklim organisasi yang baik dan kondusif merupakan iklim yang memang sesuai dan mendukung kelancaran proses pelaksanaan tugas pegawai dan dapat membangun semangat dalam melakukan kegiatan.<sup>21</sup> Jalannya organisasi di lingkungan PPP. Al-Fathimiyyah tidak hanya bergantung pada kontribusi dari pengasuh saja, namun juga bergantung dari semua individu yang berkaitan langsung dengan organisasi tersebut, baik itu MPS, ketua pondok dan seluruh anggota badan pengurus. seperti halnya para anggota pengurus menggunakan waktu dengan sebaik-baiknya, mereka memanage waktu belajar, waktu kegiatan dan waktu pribadi dengan baik.

Penekanan dalam ini lebih kepada evaluasi yang dilakukan terus menerus diantaranya evaluasi bulanan setiap satu bulan satu kali, evaluasi tiga bulanan (Triwulan) dan enam bulanan setiap semester sebagai langkah antisipasi kesalahpahaman antar anggota badan pengurus.

Kegiatan “ rutin “ adalah sebuah forum yang didalamnya membahas persiapan, pencegahan dan penekanan terkait program kerja organisasi yang mencakup kegiatan dan peraturan santri. Forum tersebut dilakukan setiap satu minggu satu kali, dengan dipimpin oleh ketua pondok dan diikuti oleh seluruh anggota badan pengurus organisasi PPP. Al-Fathimiyyah. Dalam praktiknya forum tersebut digelar dengan muatan penyampaian agenda yang akan dilaksanakan kedepannya, mencari solusi dari suatu permasalahan yang sedang terjadi, serta sebagai wadah anggota badan pengurus untuk menyampaikan pendapat, kritik, masukan dan saran mengenai hal-hal yang berkaitan dengan keefektifan program kerja organisasi.

---

<sup>20</sup> S.S. Sasrianti, “Iklim Kerja Yang Kondusif,” *Gurusiana.Id*, last modified 2004, <https://www.gurusiana.id/read/sasriantiss/article/iklim-kerja-yang-kondusif> tantangangurusianahke-36-3285432. Diakses 08 Agustus 2023 Pukul 19: 22.

<sup>21</sup> Hanif Al-Kadri Ratih Hendriawati, Syahril, Irsyad, “Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman,” *Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang* 5 (2021): 4211, file:///C:/Users/hp/Downloads/1539-Article Text-3004-1-10-20210814 (1).pdf.

Kegiatan kedua yaitu “ Evaluasi Bulanan “ yang dilaksanakan satu bulan satu kali. Kegiatan tersebut hanya diikuti oleh MPS, dan pengurus inti yang meliputi Ketua pondok, sekretaris, wakil sekretaris, bendahara dan wakil bendahara serta kbid 1 dan kbid 2. Sebelumnya dalam kepengurusan inti BP OS Al-Fathimiyyah terdapat pembagian tanggung jawab terhadap jalannya setiap departemen, masing-masing anggota inti dibagi ke setiap departemen untuk mengawasi dan membantu keberlangsungan departemennya. Dalam kegiatan tersebut akan dibahas keberlangsungan dari departemennya masing-masing, apakah sudah mencapai target atau belum, kemudian letak kekurangannya dimana dan bagaimana solusinya, hal itu lah yang dibahas dalam forum tersebut dikarenakan masih banyak para BP OS yang tidak sadar dengan tanggung jawabnya, mereka sering kali lebih menguatkan departemennya masing-masing dan mereka secara sadar tidak mau menerima atau menyepelekan apa yang sebenarnya harus dilakukan.

Kegiatan yang ketiga yaitu “ Triwulan/ Evaluasi 3 bulanan “ yang dilaksanakan setiap tiga bulan sekali dan hanya diikuti oleh MPS dan Pengasuh. Dalam forum tersebut pihak MPS menyampaikan keberlangsungan dari setiap departemen, menyampaikan rencana yang akan dicapai serta kendala yang dialami pada kegiatan sebelumnya. Forum ini lebih ke pengawasan atau pemantauan dari pihak pengasuh, pengasuh sendiri mengajarkan kepada MPS untuk mempelajari bagaimana cara memecahkan masalah, mereka dilatih untuk berfikir, mengeksplor diri dalam menangani santri. Pengasuh mengharapkan agar MPS dapat belajar menjadi pribadi yang kuat mental dan pikirannya agar mereka dapat dengan tangguh dan tegas dalam membimbing anggota pengurus yang lain.

Kegiatan ketiga yaitu “LPJ “ yang mana dilaksanakan 2 kali dalam setahun ketika akhir semester. Pada semester 1 hanya diikuti oleh pengasuh, MPS dan pengurus inti yang membahas tentang hasil kerja selama satu semester, terlaksana atau tidak, serta membahas solusi dan saran untuk semester selanjutnya. Sedangkan pada semester 2 diikuti oleh pengasuh dan keseluruhan anggota pengurus, yang mana didalamnya hampir sama pembahasannya dengan semester 1 yaitu membahas laporan kegiatan yang terlaksana atau tidaknya serta saran dan solusi untuk kepengurusan selanjutnya. Berjalannya kegiatan organisasi menjadi kondusif menimbulkan peningkatan pada sikap-sikap OCB diantaranya:

- a. Conscientiousness (sikap sukarela ) dibuktikan dengan tidak membiarkan masalah menumpuk hingga berlarut-larut.
- b. Sportsmanship (sikap toleransi) dibuktikan dengan memikirkan jalan keluar yang tidak memberatkan atau mempengaruhi kinerja dari pihak manapun.
- c. Courtesy (sikap hormat) dibuktikan dengan musyawarah sebelum melakukan kegiatan.
- d. Virtue (sikap tanggung jawab) dibuktikan dengan menjaga keseimbangan dalam berfikir dan bertindak, memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi kedepannya

Disebutkan dari teori Robert yang menjelaskan bahwa suasana lingkungan sangatlah penting untuk pengembangan semangat dan menjadi pondasi pada pendapat yang rasional sehingga secara langsung dapat mempengaruhi kinerja anggota organisasi. Hal ini dikuatkan dengan pendapat sujipto yang mengatakan bahwa “Pada organisasi yang lingkungannya kurang kondusif, penghargaan, dan kondisi umum manajemennya kurang baik sangatlah berbeda jika dibandingkan dengan organisasi dengan lingkungan yang menguntungkan”. Dengan ini dapat dilihat pentingnya lingkungan organisasi yang kondusif terhadap perilaku yang ada dalam kerangka organisasi. Oleh karena itu, lingkungan organisasi harus diperhatikan oleh keseluruhan anggota organisasi.<sup>22</sup> Pentingnya menciptakan lingkungan yang kondusif menjadikan menjadikan salah satu kewajiban dari organisasi itu sendiri sebagai strategi organisasi guna meningkatkan dan menyeimbangkan kondisi organisasi kedepannya.

## 2. Meminimalisir terjadinya kekeliruan dalam proses kegiatan organisasi

Kesalahan atau kekeliruan menurut KBBI merupakan sebuah bentuk penyimpangan terhadap sesuatu yang benar.<sup>23</sup> Sedangkan kesalahan dalam organisasi adalah kekeliruan, kekhilafan atau sesuatu yang kurang pas selama proses berlangsungnya organisasi. Begitu juga dengan penentuan kegiatan atau peraturan organisasi PPP. Al-Fathimiyyah dilakukan dengan sangat hati-hati, mereka membuat hal tersebut tidak hanya lewat pikiran namun juga melewati proses langsung terjun di lapangan. Proses persiapan yang matang selalu dilakukan oleh anggota pengurus sebelum menjalankan kegiatan organisasi yang bertujuan agar apabila di tengah-tengah kegiatan sedang berlangsung terdapat kendala, maka dapat diatasi dengan mudah. Kondisi yang terjadi pada saat keberlangsungan organisasi di PPP. Al-Fathimiyyah relatif cepat berubah, maka dari itu anggota pengurus

---

<sup>22</sup> Hadiyanto, *Iklm Sekolah, Iklm Kelas, Teori Riset Dan Aplikasi* (Padang: UNP, 2005).

<sup>23</sup> *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 1996), 865.

dalam menentukan peraturan atau penanganan masalah selalu melewati proses yang panjang, serta selalu memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi kedepannya, seperti halnya pada saat akan memanggil anak yang telah melakukan pelanggaran, pengurus menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang mana dapat membuat si anak itu berkata jujur, karena pasti sangat banyak sekali anak yang mengelak atau menghindar bahwasannya mereka telah melakukan kesalahan.

Sesuai dengan persiapan yang dilakukan diatas, yang mana proses persiapan tersebut telah melewati musyawarah dengan departemen yang terkait dan pihak atasan agar terdapat keseimbangan dalam berpendapat dan menjadikan setiap anggota memahami setiap perbedaan yang terjadi di organisasi. Minimnya kekeliruan dalam kegiatan organisasi menimbulkan peningkatan pada sikap-sikap OCB diantaranya :

- a. Sportsmanship (sikap toleransi) dibuktikan dengan memilah mana yang seharusnya perlu untuk didahulukan dan tidak didahulukan.
- b. Virtue (sikap tanggung jawab) dibuktikan dengan introspeksi diri.
- c. Courtsy ( sikap hormat ) dibuktikan dengan menghargai setiap pendapat orang-orang terdekat.

Suatu organisasi tak pernah luput dari sebuah kekeliruan ataupun kesalahpahaman baik dalam ranah organisasi ataupun setiap individu itu sendiri, maka dari itu sangatlah dibutuhkan hal-hal yang dapat meminimalisir hal tersebut terjadi.

### 3. Menumbuhkan kesadaran diri

Kesadaran diri atau dalam bahasa inggris disebut “ Self-awareness” yang berarti kemampuan dari individu guna memahami dan mengidentifikasi diri sendiri secara utuh, baik dari segi sifat, sensasi, pikiran, emosi, maupun cara menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitar.<sup>24</sup> Begitu juga penekanan yang dilakukan setiap anggota pengurus PPP.Al-Fathimiyyah terhadap diri sendiri terkait mampu dalam mengerti, memahami dan menerima perasaan, pikiran, pengalaman menjadikan mereka juga memiliki kemampuan dalam memahami keadaan yang terjadi pada orang lain. Pemahaman terhadap orang lain

---

<sup>24</sup> M.A. Ira Setyawati, S, Psi., “Self-Awareness Untuk Memperbaiki Diri Dan Memperbaiki Hidup,” *binus.ac.id* (Jakarta Barat, 2022), <https://binus.ac.id/binusian-journey/2022/08/08/self-awareness-untuk-memperbaiki-diri-dan-memperbaiki-hidup/>.Diakses 09 Agustus 2022 Pukul 08:18

menjadikan setiap pengurus PPP.Al-Fathimiyyah sadar akan apa yang seharusnya perlu untuk didahulukan dan tidak didahulukan.

Badan pengurus harian PPP.Al-Fathimiyyah memulai dengan introspeksi diri mereka masing-masing. Mereka merenungkan lewat pikiran, ingatan dan perasaan atas apa yang telah mereka lakukan, apakah memang sudah menjadi orang yang bertanggung jawab atau belum. Para anggota pengurus PPP.Al-Fathimiyyah memperbanyak introspeksi diri setelah melakukan kegiatan, bagian mana yang kurang dan bagian mana yang harus diperbaiki. Pemikiran tersebut membuat setiap anggota sadar akan tanggung jawab dan dapat menghormati setiap perbedaan yang ada pada anggota pengurus dengan hati yang ikhlas, sehingga untuk melakukan kegiatan yang selanjutnya menjadi lebih ringan dan mudah.

Maka dari itu langkah awal yang dilakukan setiap anggota pengurus yaitu dengan introspeksi diri. Kesadaran diri yang muncul selama kegiatan organisasi menimbulkan peningkatan pada sikap-sikap OCB diantaranya :

- a. Altruism (sikap menolong ) dibuktikan dengan menjadi pendengar yang baik.
- b. Courtesy (sikap hormat) dibuktikan dengan tidak menghakimi secara langsung atas permasalahan yang sedang terjadi.
- c. Virtue (sikap tanggung jawab) dibuktikan dengan persiapan yang matang.

Dalam Teori Organ menjelaskan bahwa dengan adanya kesadaran diri atau inisiatif diri sendiri berguna untuk meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Sesuai dengan teori Goleman yang menyebutkan bahwa dengan adanya kesadaran diri dapat mengendalikan diri dengan baik, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain, serta memiliki dorongan pribadi.<sup>25</sup> Setiap individu yang memiliki kesadaran diri akan menjadi lebih percaya diri dan memiliki kemampuan untuk memikirkan apa yang sekiranya akan dilakukan terlebih dahulu, tingkat kehati-hatiannya lebih tinggi, dengan begitu akan meminimalisir kesalahan atau kekeliruan yang bisa saja terjadi kedepannya.

4. Meringankan beban kerja anggota lain

---

<sup>25</sup> Daniel Goleman, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999), 513.

Beban kerja menurut Van Chapo adalah prosedur atau rangkaian kegiatan yang harus dilakukan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu.<sup>26</sup> Membantu anggota yang memiliki beban kerja berat merupakan salah satu indikator dari perilaku Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ). Para anggota pengurus PPP.Al-Fathimiyyah sering kali memberikan bantuan kepada orang sekitar baik itu santri, pengurus sendiri ataupun masyarakat. Bantuan yang diberikan bukan hanya dalam bentuk materi atau harta saja, tetapi dalam bentuk tindakan.

Para anggota pengurus merasa lebih ringan dalam berkegiatan karena dari organisasi sendiri sudah menjadwalkan pada setiap kegiatan pondok untuk berkolaborasi dalam melaksanakan kegiatan seperti halnya pada saat ro'an pondok, yang mana hal itu menjadi tugas dari departemen KLH, namun dari pondok sendiri telah membagi pada setiap anggota untuk ikut andil di dalamnya entah itu bagian membersihkan toilet, menyiram toilet, mencuci baju sitaan, bahkan ada bagian menyiapkan konsumsi setelah ro'an sendiri. Pembiasaan memperhatikan sampai ke hal-hal kecil dan mendetail tersebut menjadikan beban masing-masing anggota menjadi lebih ringan. Maka dari itu pembiasaan tersebut terhadap orang-orang yang ada disekitarnya dapat menumbuhkan kebahagiaan dan pengalaman yang berharga terhadap diri sendiri dan lingkungan sekitar. Meringankan beban kerja anggota lain selama kegiatan organisasi menimbulkan peningkatan pada sikap-sikap OCB diantaranya :

- a. Altruism (sikap menolong ) dibuktikan dengan Pembiasaan memperhatikan sampai ke hal-hal kecil dan mendetail.
- b. Sportsmanship (sikap toleransi) dibuktikan dengan berkolaborasi dalam melaksanakan kegiatan.
- c. Courtesy (sikap hormat) dibuktikan dengan menumbuhkan kebahagiaan di lingkungan sekitar.

Menurut rahman setiap individu memiliki kebutuhan dasar yaitu untuk meminta dan memberikan pertolongan pada orang lain.<sup>27</sup> Meringankan beban kerja anggota lain sama halnya membantu melakukan tugas-tugas. Adapun manfaat yang dapat diambil dari

---

<sup>26</sup> M. Mk Vanchapo A, R, S, Kep., *Beban Kerja Dan Stres Kerja* (Pasuruan: Qiara Media, 2020), 1.

<sup>27</sup> Rahman, *Psikologo Sosial : Integrasi Pengetahuan Wahyu Dan Pengetahuan Empirik* (Depok: Rajagrafindo Persada, 2013).

membantu orang lain diantaranya<sup>28</sup> semakin dihormati dan dihargai, semakin bersyukur, dapat mengurangi stress, meningkatkan tingkat kepedulian terhadap sesama, menciptakan persatuan dan persaudaraan dan menularkan sebuah kebaikan terhadap orang lain.

Membantu atau meringankan beban kerja orang-orang disekitar merupakan satu sikap yang patut untuk di biasakan dalam sehari-hari. Dengan adanya sikap tersebut menjadikan orang-orang yang ada disekeliling menjadi lebih nyaman dan bahagia.

#### 5. Menumbuhkan kepercayaan diantara satu sama lain.

Menurut KBBI kepercayaan adalah harapan dan keyakinannya pada orang lain dalam kejujuran, kebaikan dan loyalitas.<sup>29</sup> Sedangkan menurut istilah adalah sikap yang diungkapkan oleh orang-orang ketika mereka merasa mereka tahu dan menyimpulkan bahwa mereka telah mencapai kebenaran.<sup>30</sup> Tingkat kepercayaan yang ada dilingkungan organisasi PPP.Al-Fathimiyyah dalam mengemban tanggung jawab masih sangat rentan, maka dari itu para anggota MPS yang menjadi atasan dari kepengurusan PPP.Al-Fathimiyyah memberikan ruang yang terbuka antara satu sama lain untuk menciptakan komunikasi yang intensif.<sup>31</sup>

Pada saat anggota organisasi di PPP.Al-Fathimiyyah memiliki kendala dalam departemennya, tentu mereka membutuhkan tempat untuk mencurahkan segala pendapatnya, maka dari itu MPS membuat langkah awal dengan menciptakan komunikasi yang baik antara satu sama lain. Komunikasi yang terjalin dengan baik menumbuhkan kepercayaan antara satu dengan yang lainnya.

Salah satu hal yang dilakukan oleh para anggota pengurus untuk menumbuhkan sikap saling percaya satu sama lain yaitu dengan tidak menyalahkan keputusan dari atasan. Para anggota pengurus di PPP.Al-Fathimiyyah menerima dengan lapang dada setiap keputusan yang diambil. Adanya sikap seperti juga memiliki dampak bagi masing-masing anggota ketika terjadi kesalahpahaman yaitu dengan tidak menghakimi secara langsung atas masalah tersebut, namun yang dilakukan adalah memaklumi dan memperdalam lagi terkait masalah tersebut. Memperhatikan situasi yang sedang terjadi

---

<sup>28</sup> Allianz Indonesia, "Selain Pahala, Ini 6 Manfaat Dari Berbagi Dengan Sesama," *Allianz Indonesia*, 2019, <https://www.allianz.co.id/explore/selain-pahala-ini-6-manfaat-dari-berbagi-dengan-sesama.html>.

<sup>29</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2008), 542.

<sup>30</sup> Ismawati, *Budaya Dan Kepercayaan Jawa* (Yogyakarta: Gama Media, 2002), 15.

<sup>31</sup> Hasil Observasi Peneliti, Mengenai Peran Tanggung jawab, Pada 19 Juni 2023, Pukul 08:00, Di PPP.Al-Fathimiyyah.

menjadi acuan pertama ketika menentukan peraturan pondok, penyesuaian yang dilakukan tersebut membuat para santri memahami dengan baik, dengan begitu timbullah kepercayaan di antara santri dan pengurus. Para santri percaya bahwa peraturan yang dibuat oleh pengurus demi kebaikan bersama. Kepercayaan yang semakin kuat antara satu sama lain dalam organisasi menimbulkan peningkatan pada sikap-sikap OCB diantaranya:

- a. Sportsmanship (sikap toleransi) dibuktikan dengan memberikan ruang yang terbuka dengan menciptakan komunikasi yang intensif dalam kehidupan sehari-hari.
- b. Courtesy (sikap hormat) dibuktikan dengan tidak menghakimi secara langsung terkait masalah yang sedang terjadi.

Sebagaimana menurut Teori Goetsch dan Davis yang menjelaskan bahwa hal yang paling penting dalam suatu organisasi adalah kepercayaan antara satu sama lain.<sup>32</sup> Adanya rasa saling percaya di antara satu sama lain akan menciptakan kondisi yang baik dalam komunikasi sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi.<sup>33</sup> Kepercayaan yang dibangun dalam diri anggota organisasi akan memberikan kontribusi yang banyak bagi diri sendiri maupun organisasinya, diri kita akan menjadi lebih tangguh dalam menghadapi tantangan organisasi dan adanya kepercayaan dengan orang lain akan menumbuhkan keharmonisan dalam lingkungan organisasi.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dalam bab-bab sebelumnya mengenai Peran Tanggung jawab dalam peningkatan perilaku Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ) studi kasus Di PPP.Al-Fathimiyyah Bahrul ‘Ulum Tambakberas Jombang maka penelitian ini dapat dapat disimpulkan :

Setiap tanggung jawab yang telah diberikan pada organisasi dapat membuktikan loyalitas personal dalam mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana tanggung jawab anggota pengurus PPP. Al-Fathimiyyah yang selalu dikontrol dan dibimbing oleh pihak pengasuh melalui Majelis Permusyawaratan Santri terkait keberlangsungan kegiatan-kegiatan pondok agar semuanya dapat berjalan dengan lancar dan mudah. Sedangkan pengertian OCB menurut para ahli adalah perilaku loyalitas tanpa adanya paksaan dan

---

<sup>32</sup> David L. Stanley Davis. Goetsch, *Quality Management for Organizational Excellence, Introduction to Total Quality Management* (Boston: Pearson, 2013), 55.

<sup>33</sup> Eko Widodo, *Mnajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, ed. Pustaka Pelajar (Yogyakarta, 2015), 204.

tidak ada kaitannya dengan sistem imbalan guna kepentingan organisasi. Peran tanggung jawab dalam peningkatan perilaku Organizational Citizenship Behaviour ( OCB ) studi kasus Di PPP.Al-Fathimiyyah yaitu : pertama jalannya kegiatan organisasi menjadi lebih kondusif yang dibuktikan dengan tidak membiarkan masalah menumpuk hingga berlarut-larut, memikirkan jalan keluar yang tidak memberatkan atau mempengaruhi kinerja dari pihak manapun, musyawarah sebelum melakukan kegiatan dan menjaga keseimbangan dalam berfikir dan bertindak, memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi kedepannya.

Kedua meminimalisir terjadinya kekeliruan dalam berlangsung kegiatan organisasi yang dibuktikan dengan tidak membiarkan masalah menumpuk hingga berlarut-larut, memikirkan jalan keluar yang tidak memberatkan atau mempengaruhi kinerja dari pihak manapun, musyawarah sebelum melakukan kegiatan dan menjaga keseimbangan dalam berfikir dan bertindak, memikirkan kemungkinan-kemungkinan yang akan terjadi kedepannya.

Ketiga menumbuhkan kepercayaan di antara satu sama lain yang berupa memberikan ruang yang terbuka dengan menciptakan komunikasi yang intensif dalam kehidupan sehari-hari dan tidak menghakimi secara langsung terkait masalah yang sedang terjadi.

Penelitian ini sudah banyak dilakukan tetapi pada wilayah pembahasan peran tanggung jawab dalam peningkatan perilaku Organizational Citizenship Behaviour di PPP.Al-Fathimiyyah Bahrul Ulum Tambak Beras Jombang masih belum dibahas.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Bayu Putra, Ramdani, and Hasmaynelis Fitri. "Literature Review: Model Pengukuran Kinerja Dosen Dan Organizational Citizenship Behavior Berdasarkan Karakteristik Individu, Budaya Kerja Dan Perilaku Individu." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021): 485–512. [https://www.researchgate.net/publication/352008743\\_LITERATURE\\_REVIEW\\_MODEL\\_PENGUKURAN\\_KINERJA\\_DOSEN\\_DAN\\_ORGANIZATIONAL\\_CITIZENSHIP\\_BEHAVIOR\\_BERDASARKAN\\_KARAKTERISTIK\\_INDIVIDU\\_BUDAYA\\_KERJA\\_DAN\\_PERILAKU\\_INDIVIDU](https://www.researchgate.net/publication/352008743_LITERATURE_REVIEW_MODEL_PENGUKURAN_KINERJA_DOSEN_DAN_ORGANIZATIONAL_CITIZENSHIP_BEHAVIOR_BERDASARKAN_KARAKTERISTIK_INDIVIDU_BUDAYA_KERJA_DAN_PERILAKU_INDIVIDU).
- Goetsch, David L. Stanley Davis. *Quality Management for Organizational Excellence, Introduction to Total Quality Management*. Boston: Pearson, 2013.
- Goleman, Daniel. *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1999.

- Hadiyanto. *Iklim Sekolah, Iklim Kelas, Teori Riset Dan Aplikasi*. Padang: UNP, 2005.
- Huberman, Miles dan. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Universitas Indonesia Press, 1992.
- Indonesia, Allianz. “Selain Pahala, Ini 6 Manfaat Dari Berbagi Dengan Sesama.” Allianz Indonesia, 2019. <https://www.allianz.co.id/explore/selain-pahala-ini-6-manfaat-dari-berbagi-dengan-sesama.html>.
- Ira Setyawati, S, Psi., M.A. “Self-Awareness Untuk Memperbaiki Diri Dan Memperbaiki Hidup.” *binus.ac.id*. Jakarta Barat, 2022. <https://binus.ac.id/binusian-journey/2022/08/08/self-awareness-untuk-memperbaiki-diri-dan-memperbaiki-hidup/>.
- Ismawati. *Budaya Dan Kepercayaan Jawa*. Yogyakarta: Gama Media, 2002.
- Lestari, Endah Rahayu, and Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby. “Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan.” *Industria: Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri* 7, no. 2 (2018): 116–123. <https://industria.ub.ac.id/index.php/industri/article/view/350>.
- Litwin, Robert A. Stringer & George H. *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University, 1968.
- Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT.Remaja Rosda karya, 2013.
- Nasional, Pusat Bahasa Departemen Pendidikan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 2008.
- Nugrahani. *Metode Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu, 2008.
- Organ, Denis W. *Organizational Citizenship Behavior : The Good Soldier Syndrome*. Lexington: MA Lexington Books, 2006.
- Pdf., Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. “Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Pdf.” (n.d.).
- Poerwandari, E.Kristi. *Pendekatan Kualitatif*. Ketiga. Depok: Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi Fakultas Psikologi UI Development Centre, Department of Management, Faculty of Economics, Universitas Islam Indonesia, 2009.
- Rahman. *Psikologo Sosial : Integrasi Pengetahuan Wahyu Dan Pengetahuan Empirik*. Depok: Rajagrafindo Persada, 2013.
- Ratih Hendriawati, Syahril, Irsyad, Hanif Al-Kadri. “Persepsi Pegawai Tentang Iklim Organisasi Di Dinas Pendidikan Pemuda Dan Olahraga Kota Pariaman.” *Administrasi Pendidikan, Universitas Negeri Padang* 5 (2021). [file:///C:/Users/hp/Downloads/1539-Article Text-3004-1-10-20210814 \(1\).pdf](file:///C:/Users/hp/Downloads/1539-Article%20Text-3004-1-10-20210814%20(1).pdf).
- Riyanto. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007.
- Ruiz, Calderon &. “A Systematic Literature Review on Serious Games Evaluation: An Application to Software Project Management.” *Computers & Education*, 2015.
- Rukmana, Ivana Deva. “Iklim Organisasi : Rahasia Bikin Karyawan Betah?”

- Konsultanku. Last modified 2021. Accessed January 12, 2023. <https://konsultanku.co.id/blog/iklim-organisasi-rahasia-bikin-karyawan-makin-betah>.
- Sasrianti, S.S. “Iklim Kerja Yang Kondusif.” Gurusiana.Id. Last modified 2004. <https://www.gurusiana.id/read/sasriantiss/article/iklim-kerja-yang-kondusif-tantangangurusianahke-36-3285432>.
- Soegandhi, V.M., E.M Sutanto., R. Setiawan. . “. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan PT. Surya Timur Jatim.” AGORA 1, no. 1 (2013). <https://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/302>.
- Suryabrata, Sumadi. Metodologi Penelitian. Jakarta: Rajawali Press, 1998.
- Sutopo. Metode Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Sebelas Maret, 2006.
- Tobing, Hilde, and Cut Mutia. “Kontribusi Persepsi Iklim Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Alpin Boga Pangan Medan.” Jurnal Psikologi (2016): 19–28. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/analitika/article/view/836>.
- Vanchapo A, R, S, Kep., M. Mk. Beban Kerja Dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media, 2020.
- Widodo, Eko. Mnajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Edited by Pustaka Pelajar. Yogyakarta, 2015.
- Wirawan. Budaya Dan Teori Organisasi : Teori Aplikasi Dan Penelitian. Yogyakarta: Salemba Empat, 2007.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, 1996.