

PENGAMBILAN KEPUTUSAN DALAM MELAKUKAN PERILAKU ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR PADA MAHASISWA ORGANISASI

Astri Pinta Mendrofa¹, Heru Astikasari Setya Murti²
astrimendrofa08@gmail.com¹, heru.astikasari@uksw.edu²
Universitas Kristen Satya Wacana

ABSTRAK

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar peran formalnya namun berkontribusi penting terhadap efektivitas organisasi. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan, tidak semua mahasiswa secara konsisten menunjukkan perilaku OCB, sehingga menarik untuk ditelaah bagaimana proses pengambilan keputusan yang melatarbelakanginya. Penelitian ini bertujuan untuk memahami proses pengambilan keputusan mahasiswa aktif organisasi dalam melakukan perilaku OCB serta mengidentifikasi faktor psikologis yang mempengaruhi keputusan tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain fenomenologi. Partisipan penelitian terdiri dari tiga mahasiswa aktif organisasi kemahasiswaan yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara semi-terstruktur, observasi non-partisipatif, dan catatan lapangan. Data dianalisis menggunakan analisis tematik dengan mengacu pada *Theory of Planned Behavior* dan *Bounded Rationality Theory*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keputusan mahasiswa untuk melakukan OCB dipengaruhi oleh sikap positif terhadap OCB, norma subjektif dari lingkungan sosial, serta kontrol perilaku yang dirasakan yang bersifat situasional. Selain itu, proses pengambilan keputusan tidak selalu bersifat rasional sepenuhnya, melainkan dipengaruhi oleh keterbatasan informasi, tekanan waktu, dan kapasitas kognitif mahasiswa. Temuan ini mengindikasikan bahwa OCB pada mahasiswa organisasi merupakan hasil dari dinamika kognitif dan sosial yang kompleks. Implikasi penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pengelola organisasi kemahasiswaan dalam menciptakan lingkungan yang mendukung munculnya perilaku sukarela dan prososial mahasiswa.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Pengambilan Keputusan, Mahasiswa Organisasi, *Theory Of Planned Behavior*, *Bounded Rationality*.

ABSTRACT

Organizational Citizenship Behavior (OCB) refers to voluntary behaviors performed beyond formal roles that significantly contribute to organizational effectiveness. In the context of student organizations, not all students consistently demonstrate OCB, making it important to explore the decision-making processes underlying such behavior. This study aims to understand the decision-making process of organizationally active students in engaging in OCB and to identify the psychological factors influencing these decisions. This research employed a qualitative approach with a phenomenological design. The participants consisted of three students actively involved in student organizations, selected using purposive sampling. Data were collected through semi-structured interviews, non-participant observation, and field notes. The data were analyzed using thematic analysis based on the *Theory of Planned Behavior* and *Bounded Rationality Theory*. The findings indicate that students' decisions to engage in OCB are influenced by positive attitudes toward OCB, subjective norms from their social environment, and situational perceived behavioral control. Furthermore, the decision-making process was not entirely rational but was shaped by limited information, time pressure, and cognitive constraints. These results suggest that OCB among student organization members emerges from a complex interaction of cognitive and social dynamics. The findings are expected to provide practical insights for student organization management in fostering a supportive environment that encourages voluntary and prosocial behavior among students.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior*, Decision Making, Student Organizations, Theory

PENDAHULUAN

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan tindakan sukarela yang dilakukan melebihi tanggung jawab kerja formal yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal, namun berkontribusi signifikan terhadap efektivitas organisasi (Organ, 1988). Dalam konteks mahasiswa yang tergabung dalam organisasi kemahasiswaan, OCB menjadi indikator penting yang mencerminkan loyalitas, tanggung jawab sosial, serta semangat kolektif untuk meningkatkan kinerja tim dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks pendidikan tinggi, OCB mahasiswa termanifestasi dalam berbagai bentuk seperti kesediaan membantu rekan tanpa diminta, mematuhi peraturan organisasi melebihi tuntutan minimal, serta menunjukkan inisiatif untuk memecahkan masalah organisasi (Podsakoff et al., 2000). Studi oleh Astuti & Prasetyo (2019) pada 312 mahasiswa organisasi di Jawa Timur menunjukkan 68% responden secara aktif terlibat dalam OCB, terutama dalam bentuk helping behavior dan civic virtue.

Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa tidak semua mahasiswa yang tergabung dalam organisasi secara otomatis menunjukkan perilaku OCB. Terdapat dinamika kognitif dan afektif yang mendorong mahasiswa dalam membuat keputusan untuk melakukan atau tidak melakukan OCB. Misalnya, mahasiswa yang memiliki beban akademik tinggi, pengalaman negatif dengan kepengurusan, atau kurangnya penghargaan dari organisasi dapat mempengaruhi pertimbangan mereka dalam menjalankan peran ekstra tersebut. Penelitian Misbah et al. (2021) di Malaysia menemukan bahwa 54% mahasiswa mengalami konflik antara tuntutan akademik dan organisasi, mengurangi motivasi mereka untuk terlibat dalam kegiatan non-wajib. Temuan serupa dilaporkan oleh Chen & Kuo (2020) di Taiwan, di mana tekanan akademik mengurangi partisipasi OCB mahasiswa sebesar 22%. Di Indonesia, studi kualitatif oleh Suharti & Suliyanto (2020) mengungkapkan bahwa mahasiswa cenderung selektif dalam melakukan OCB, dengan pertimbangan utama berupa manfaat pengembangan diri (65%) dan relevansi dengan tujuan karir (48%). Sementara itu, penelitian oleh Lee et al. (2023) pada 150 mahasiswa di Yogyakarta menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi yang inklusif meningkatkan keterlibatan OCB hingga 40%. Fenomena ini juga diperkuat oleh temuan dalam berbagai studi, Fitriani dan Utami (2021) menemukan bahwa OCB dalam organisasi mahasiswa dipengaruhi oleh persepsi terhadap kepemimpinan dan iklim organisasi. Sementara itu, Pradana (2022) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik dan nilai personal menjadi faktor kunci dalam pengambilan keputusan OCB. Di sisi lain, penelitian yang dilakukan oleh Nugroho dan Lestari (2023) menyoroti bahwa mahasiswa cenderung selektif dalam melakukan OCB karena mempertimbangkan manfaat pribadi dan relevansi terhadap tujuan karir mereka.

Dalam kehidupan organisasi kemahasiswaan di berbagai perguruan tinggi di Indonesia, survei awal yang dilakukan peneliti terhadap 50 mahasiswa aktif organisasi di tiga universitas negeri di Jawa Tengah menunjukkan bahwa 78% responden mengaku pernah melakukan tindakan OCB, namun hanya 35% yang dapat menjelaskan secara rinci alasan di balik keputusan mereka untuk berperilaku demikian. Temuan ini mengindikasikan adanya kompleksitas proses pengambilan keputusan yang belum sepenuhnya terungkap. Situasi ini semakin menarik ketika dikaitkan dengan karakteristik unik organisasi kemahasiswaan yang bersifat non-profit, relasional, dan minim insentif material (Ehrhart & Naumann, 2004). Beberapa penelitian terdahulu telah mencoba mengungkap unsur-unsur yang berkontribusi terhadap OCB mahasiswa. Studi oleh Astuti dan Prasetyo (2019) menemukan hubungan positif antara kepuasan berorganisasi terhadap kecenderungan

menunjukkan *organizational citizenship behavior*. Namun, studi tersebut masih bersifat kuantitatif dan belum menyentuh aspek proses pengambilan keputusan yang bersifat dinamis dan kontekstual. Di sisi lain, penelitian kualitatif oleh Lee dan Allen (2002) tentang OCB di lingkungan korporasi memang telah mengungkap beberapa motif psikologis, tetapi temuan tersebut belum tentu relevan dengan konteks organisasi kemahasiswaan yang memiliki karakteristik berbeda. Penelitian terdahulu oleh Putra (2020) dan Sari (2021) tentang OCB mahasiswa masih bersifat kuantitatif dan berfokus pada faktor kepribadian, tidak menyentuh aspek pengambilan keputusan yang bersifat subjektif.

Teori *Planned Behavior* (Ajzen, 1991) memberikan kerangka teoritis yang relevan untuk memahami fenomena ini. Teori ini menjelaskan bahwa pengambilan keputusan manusia dipengaruhi oleh tiga faktor utama: *Attitude toward the behavior* merujuk pada evaluasi subjektif individu mengenai apakah dalam melakukan suatu perilaku tertentu dianggap memberi keuntungan atau kerugian, sikap ini dibentuk melalui persepsi individu mengenai dampak tersebut dan evaluasi terhadap konsekuensi tersebut. *Subjective norm* yaitu persepsi tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan suatu perilaku, berdasarkan ekspektasi orang-orang penting, norma ini dipengaruhi oleh keyakinan individu berkaitan dengan apa yang diharapkan pihak lain yang signifikan dan dorongan individu untuk mematuhi ekspektasi tersebut. *Perceived behavioral control*, persepsi individu mengenai kemudahan atau kesulitan dalam melakukan suatu perilaku, yang mencerminkan pengalaman masa lalu dan hambatan yang diantisipasi. Dalam konteks OCB mahasiswa, ketiga faktor ini diduga berinteraksi secara kompleks dalam proses pengambilan keputusan. Urgensi penelitian ini terletak pada kebutuhan memahami dinamika psikologis mahasiswa sebagai calon pemimpin masa depan dalam konteks organisasi non profit yang unik (Blau, 1964), pemahaman mendalam tentang proses pengambilan keputusan OCB dapat membantu pengelola organisasi kemahasiswaan dalam menciptakan lingkungan yang mendorong perilaku prososial. Kedua, temuan penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori psikologi organisasi. Ketiga, di tingkat praktis, pemetaan faktor-faktor psikologis yang mendasari OCB dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pelatihan kepemimpinan mahasiswa yang lebih efektif.

Penelitian ini juga penting dalam konteks perkembangan pendidikan tinggi di Indonesia yang semakin menekankan pada pembentukan karakter dan *soft skills* mahasiswa. Laporan OECD (2023) menyebutkan bahwa 60% lulusan perguruan tinggi di Asia Tenggara masih kurang dalam keterampilan kolaborasi dan inisiatif. Dengan demikian, penelitian tentang proses pengambilan keputusan OCB pada mahasiswa organisasi tidak hanya memiliki nilai akademis tetapi juga relevansi praktis yang tinggi bagi pengembangan pendidikan tinggi.

METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi fenomenologi. Studi fenomenologi dipilih karena bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif mahasiswa organisasi dalam mengambil keputusan untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Melalui pendekatan fenomenologi peneliti berupaya untuk menggali makna yang mereka berikan terhadap tindakan OCB dalam konteks kehidupan organisasi mahasiswa yang mereka ikuti. Melalui pendekatan fenomenologi, peneliti berupaya untuk mengeksplorasi makna dari pengalaman mahasiswa ketika mereka memutuskan untuk terlibat dalam perilaku OCB seperti membantu rekan satu tim, menyelesaikan tugas di luar kewajiban formal, dan menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis ketiga narasumber mengungkap beberapa pola psikologis bersama. Ketiganya memiliki sikap positif terhadap OCB; semua menyatakan membantu rekan itu penting untuk keberhasilan bersama. E dan J bahkan menilai pentingnya solidaritas sosial, sedangkan S lebih berhati-hati menyeimbangkan prioritas akademik. Semangat kebersamaan dan tujuan bersama muncul sebagai motif umum. Pemikiran ini sejalan dengan definisi OCB yang bersifat relasional dan sukarela.

Dari sisi norma subjektif, ketiganya terpengaruh oleh ekspektasi teman dan pemimpin. E dan J menyebut Ketua organisasi serta senior sebagai teladan penting, sedangkan S lebih dipengaruhi oleh teman sebaya dan dosen. Dalam semua kasus, tekanan sosial (dorongan dari orang signifikan) memperkuat motivasi OCB, mendukung proposisi TPB bahwa norma sosial mempengaruhi niat berperilaku. Misalnya, E merasa “terpacu untuk membantu” karena teman menekankan tanggung jawab moral, dan J berusaha memenuhi harapan teman saat diminta membantu mentoring.

Pada aspek *perceived behavioral control*, kendala utama diidentifikasi serupa: waktu dan beban akademik. Ketiga informan setuju bahwa pengelolaan waktu adalah kunci agar dapat ber-OCB. Penelitian Misbah dkk. (2021) juga melaporkan bahwa konflik akademik-organisasi (54% responden) menurunkan motivasi OCB. Hal serupa terjadi di sini: S, misalnya, hanya membantu jika studi tidak terganggu, dan ketiga informan menyatakan harus memilih tugas kala tenggat akademik dekat. Ini menunjukkan bahwa kendala situasional (pekerjaan akademik) menjadi faktor penghalang utama, konsisten dengan literatur bahwa tekanan akademik menurunkan partisipasi OCB (Misbah dkk., 2021; Chen & Kuo, 2020).

Perbandingan gaya pembuatan keputusan mengungkap perbedaan menarik. E cenderung spontan pragmatis, mengandalkan pengalaman sebelumnya dan mengambil tindakan cepat bila diperlukan. S dan J lebih analitis, mengumpulkan informasi dan mempertimbangkan beberapa opsi terlebih dahulu. Namun, dalam kondisi darurat, ketiganya memilih solusi memadai demi efisiensi waktu. Fakta bahwa semua informan akhirnya menggunakan pendekatan *satisficing* menunjukkan penerapan *bounded rationality*: dalam keterbatasan informasi dan waktu, pilihan optimal diabaikan demi keputusan “cukup baik”. Hal ini mendukung temuan teori yang menyebut individu sering membatasi alternatif saat menghadapi terlalu banyak pilihan dan memilih opsi yang familiar atau mudah dijalankan.

Integrasi temuan dengan teori dan penelitian terdahulu menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan OCB pada mahasiswa mencerminkan kombinasi faktor TPB dan *bounded rationality*. Sikap positif (*attitude*) dan norma sosial (*subjective norm*) dari TPB jelas mempengaruhi niat mereka untuk bertindak altruistik. Sementara itu, keterbatasan informasi, waktu, dan kapasitas kognitif (*bounded rationality*) membentuk strategi pengambilan keputusan mereka. Misalnya, ketiga informan memilih bantuan berdasarkan urgensi dan sumber daya yang tersedia (memuaskan kebutuhan segera ketimbang sempurna). Temuan baru yang muncul adalah penekanan pada nilai tanggung jawab sosial dan moral dalam memotivasi OCB, terutama pada E dan J, yang belum banyak dibahas dalam literatur OCB mahasiswa sebelumnya.

Penelitian ini bersifat kualitatif dengan sampel kecil (tiga narasumber) sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasi. Data hanya dari satu jenis organisasi kemahasiswaan (BPMF/SMF) di perguruan tinggi tertentu, sehingga aspek budaya organisasi yang berbeda belum tercakup. Wawancara bersifat retrospektif dan kualitatif; beberapa bias ingatan atau *self-report* mungkin terjadi. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam serta mungkin menggabungkan metode kuantitatif untuk mengukur

faktor-faktor yang ditemukan. Kajian lanjutan juga dapat mengeksplorasi peran konteks organisasi yang berbeda atau membandingkan antara fakultas untuk memperkuat temuan mengenai proses pengambilan keputusan OCB di kalangan mahasiswa.

KESIMPULAN

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa proses pengambilan keputusan untuk melakukan OCB pada mahasiswa organisasi merupakan hasil interaksi berbagai faktor psikologis sesuai kerangka Theory of Planned Behavior (TPB) dan bounded rationality. Pertama, sikap seluruh partisipan terhadap OCB sangat positif: mereka menganggap tindakan sukarela tersebut krusial untuk membangun kebersamaan, kepercayaan, dan solidaritas tim, didorong oleh nilai-nilai intrinsik seperti loyalitas, tanggung jawab sosial, dan keinginan menciptakan lingkungan yang mendukung. Kedua, norma subjektif berperan kuat dalam niat ber-OCB. Mahasiswa terpengaruh oleh harapan dan teladan orang-orang terdekat di organisasi (ketua, senior, teman), sehingga dorongan sosial dan pembelajaran observasional membuat mereka merasa ‘terpacu’ untuk membantu ketika figur penting tersebut memberikan contoh.

Aspek kontrol perilaku yang dirasakan (perceived behavioral control) bersifat dinamis tergantung situasi. Partisipan merasa mampu ber-OCB ketika dapat membagi waktu dengan baik antara kuliah, tugas, dan kegiatan organisasi. Sebaliknya, beban akademik (menjelang ujian atau tenggat tugas) secara signifikan mengurangi kapasitas mereka, sehingga niat baik sulit dijalankan jika waktu terbatas. Dengan kata lain, kemampuan untuk ber-OCB menjadi hasil negosiasi antara niat kuat dan keterbatasan waktu atau sumber daya.

Pengambilan keputusan OCB juga dipengaruhi proses rasionalitas terbatas. Mahasiswa sering menghadapi informasi yang tidak lengkap, situasi mendesak, dan keterbatasan kognitif sehingga keputusan tidak selalu optimal. Dalam kondisi darurat, mereka memilih opsi “cukup baik” (satisficing) berdasarkan urgensi dan kriteria sederhana daripada menunggu solusi terbaik. Misalnya, ketika tiba-tiba harus mengerjakan tugas tambahan, solusi yang dapat segera dijalankan dipilih daripada rencana yang sempurna namun memakan waktu lama.

Dengan demikian, proses pengambilan keputusan OCB pada mahasiswa mencerminkan kombinasi faktor TPB dan prinsip bounded rationality. Sikap positif terhadap OCB dan norma sosial yang mendukung secara jelas mendorong niat altruistik mahasiswa, sedangkan keterbatasan informasi, waktu, dan kapasitas berpikir membentuk strategi konkret yang mereka gunakan. Temuan baru dari penelitian ini adalah penekanan peran tanggung jawab sosial dan moral sebagai motivator utama OCB (terutama pada beberapa informan), suatu aspek yang belum banyak dibahas dalam literatur OCB mahasiswa sebelumnya. Kesimpulannya, pengambilan keputusan untuk ber-OCB pada mahasiswa organisasi dipengaruhi oleh nilai-nilai internal dan sosial yang kuat serta disesuaikan dengan realitas situasional melalui strategi berpikir rasional terbatas.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya, penelitian ini menyarankan perluasan sampel dan metode. Mengingat keterbatasan sampel kualitatif yang kecil (tiga narasumber) dan hanya pada satu jenis organisasi mahasiswa, studi berikutnya hendaknya melibatkan lebih banyak partisipan dari berbagai organisasi kemahasiswaan dan institusi untuk meningkatkan generalisasi temuan. Pendekatan kuantitatif atau gabungan metode juga dianjurkan untuk mengukur dampak faktor-faktor psikologis yang ditemukan secara lebih luas. Kajian lanjutan dapat mengeksplorasi konteks budaya organisasi yang berbeda atau membandingkan lintas fakultas guna memperkuat pemahaman tentang proses pengambilan keputusan OCB pada mahasiswa.

Untuk organisasi kemahasiswaan dan dosen pembina, hasil penelitian ini mengandung beberapa implikasi praktis. Organisasi hendaknya menekankan nilai-nilai sosial dan moral yang mendasari OCB, misalnya dengan menyoroti pentingnya solidaritas dan tanggung jawab saat orientasi anggota baru. Memberikan contoh teladan (oleh ketua atau senior) yang aktif ber-OCB dapat memperkuat norma positif di kalangan anggota. Selain itu, karena beban akademik merupakan hambatan utama, pengurus organisasi perlu merancang kegiatan yang fleksibel secara waktu dan mendukung kerja tim. Misalnya, menyampaikan informasi secara jelas dan menyeluruh dapat mengurangi kebingungan akibat informasi parsial, sementara koordinasi jadwal agar tidak bentrok dengan periode ujian dapat meningkatkan kesempatan anggota untuk berkontribusi. Dosen pembina sebaiknya mengapresiasi inisiatif sukarela mahasiswa, memberikan dukungan moral, dan membantu menciptakan suasana belajar yang memungkinkan mahasiswa berperan aktif tanpa mengorbankan prestasi akademik.

Untuk mahasiswa aktif dalam organisasi, disarankan untuk terus menguatkan motivasi internal ber-OCB dengan menyadari manfaat kebersamaan dan perkembangan diri yang diperoleh. Mahasiswa perlu mengasah keterampilan manajemen waktu dan prioritas agar dapat menyeimbangkan antara tuntutan akademik dan kegiatan organisasi. Jika menghadapi kendala informasi atau waktu, mereka dianjurkan berkomunikasi terbuka dengan rekan dan atasan organisasi untuk mencari solusi bersama, misalnya membagi tugas atau mencari alternatif pelaksanaan kegiatan. Dengan cara ini, mahasiswa dapat mengambil keputusan ber-OCB yang bijak dan memuaskan kebutuhan situasi, sehingga peran aktif mereka dalam organisasi kemahasiswaan dapat terus terlaksana dan bermanfaat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen, I. (1991). The Theory of Planned Behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 179–211.
- Ajzen, I. (2005). *Attitudes, personality and behavior* (2nd ed.). McGraw-Hill Education.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1980). *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Prentice-Hall.
- Astuti, R. Y., & Prasetyo, A. (2019). Organizational citizenship behavior pada mahasiswa: Studi kuantitatif di Jawa Timur. *Jurnal Psikologi Sosial*, 17(2), 120–132.
- Becker, G. S. (1976). *The economic approach to human behavior*. University of Chicago Press.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. Wiley.
- Chen, C.-H., & Kuo, T.-T. (2020). Academic stress and OCB in university students: The role of cognitive dissonance. *Asian Journal of Social Psychology*, 23(1), 78–89.
- Ehrhart, M. G., & Naumann, S. E. (2004). Organizational citizenship behavior in work groups: A group norms approach. *Journal of Applied Psychology*, 89(6), 960–974.
- Fitriani, N., & Utami, S. (2021). Peran persepsi terhadap iklim organisasi dan kepemimpinan terhadap OCB mahasiswa. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 20(3), 178–187.
- Flick, U. (2018). *An introduction to qualitative research* (6th ed.). SAGE Publications.
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen*. BPFE-Yogyakarta.
- Janis, I. L., & Mann, L. (1977). *Decision making: A psychological analysis of conflict, choice, and commitment*. Free Press.
- Klein, G. (1998). *Sources of power: How people make decisions*. MIT Press.
- Lee, K., & Allen, N. J. (2002). Organizational citizenship behavior and workplace deviance: The role of affect and cognitions. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 131–142.
- Lee, S., et al. (2023). *Transformational Leadership and Organizational Climate: Their*

- Influence on Student Organizational Citizenship Behavior in Yogyakarta.
Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1985). *Naturalistic inquiry*. SAGE Publications.
- Misbah, F. M., Zulkifli, M., & Yusof, N. (2021). Academic involvement and organizational citizenship behavior among university students in Malaysia. *Malaysian Journal of Psychology*, 37(2), 59–68.
- Moleong, L. J. (2016). *Metodologi penelitian kualitatif* (Revisi ed.). Remaja Rosdakarya.
- Nugroho, R. D., & Lestari, S. (2023). Selektivitas mahasiswa dalam perilaku OCB: Tinjauan nilai dan tujuan karir. *Jurnal Psikologi Pendidikan dan Organisasi*, 5(1), 21–30.
- OECD. (2023). *Skills for Southeast Asia: Bridging the collaboration and initiative gap*.
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, 48(4), 775–802.
- Patton, M. Q. (2015). *Qualitative research & evaluation methods* (4th ed.). SAGE Publications.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563.
- Pradana, G. W. (2022). Pengaruh motivasi intrinsik dan nilai personal terhadap OCB mahasiswa organisasi. *Jurnal Ilmu Psikologi Terapan*, 11(2), 99–110.
- Putra, D. R. (2020). Hubungan antara kepribadian dan perilaku OCB pada mahasiswa organisasi. *Jurnal Psikologi Sosial dan Budaya*, 8(1), 45–54.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (13th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Sari, M. I. (2021). Organizational citizenship behavior dan faktor kepribadian mahasiswa. *Jurnal Psikologi dan Pendidikan*, 19(2), 67–76.
- Simon, H. A. (1957). *Models of man: Social and rational*. Wiley.
- Suharti, L., & Suliyanto, A. (2020). Persepsi mahasiswa terhadap OCB dalam organisasi kampus: Studi kualitatif. *Jurnal Psikologi Indonesia*, 17(1), 45–56..