



DOI: <https://doi.org/10.31599/10.31599/yjjjvb41>
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>

Pelatihan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Organisasi Pengurus OSIS

Irwan Desyantoro¹, Dewi Puspita Sari², Sri Kandariyah Nawangsih³, Maria Yuliana Wangge⁴, Adiprana Yogatama⁵

¹Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, irwan@usm.ac.id

²Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, dewi@usm.ac.id

³Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, sknawangsih@usm.ac.id

⁴Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, mariayuliana@usm.ac.id

⁵Fakultas Psikologi, Universitas Semarang, Jawa Tengah, Indonesia, adiprana10@usm.ac.id

Corresponding Author: irwan@usm.ac.id¹

Abstract: *This community service activity aims to enhance the organizational performance effectiveness of the MA NU Mranggen Student Council (OSIS) board through Organizational Citizenship Behavior (OCB) training. The issues faced by the partner included suboptimal coordination among members, low voluntary participation, and the lack of a collective work culture that supports organizational effectiveness. The implementation employed an experiential learning approach, comprising material presentation, interactive discussions, team building, role-playing simulations, the formulation of a shared commitment, and evaluation using a one-group pretest-posttest design. Measurements were conducted using a Likert scale instrument to assess OCB behaviors and perceptions of organizational effectiveness. Data analysis involved the Shapiro–Wilk normality test and the Wilcoxon Signed-Rank Test, performed using IBM SPSS Statistics. Normality test results indicated that the pre-test data were normally distributed ($p = 0.549$), whereas the post-test data were not ($p = 0.002$); consequently, the Wilcoxon test was used to analyze differences. The Wilcoxon Signed-Rank Test results revealed a significant difference between pre- and post-training scores ($Z = -5.420$; $p < 0.001$), with 38 participants showing score increases, one participant showing a decrease, and no participants maintaining the same score. These results demonstrate that the OCB training was effective in enhancing participants' understanding and OCB behaviors, thereby contributing to improved organizational performance effectiveness for the Student Council board.*

Keyword: *Organizational Citizenship Behavior, Organizational Effectiveness, Student Organization, Training, Community Service*

Abstrak: Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi Pengurus OSIS MA NU Mranggen melalui pelatihan *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB). Permasalahan yang dihadapi mitra meliputi belum optimalnya koordinasi antaranggota, rendahnya partisipasi sukarela, serta belum berkembangnya budaya kerja kolektif yang mendukung efektivitas organisasi. Metode pelaksanaan menggunakan pendekatan *experiential learning* yang meliputi penyampaian materi, diskusi interaktif, *team building*, simulasi (*role play*), penyusunan komitmen bersama, serta evaluasi melalui desain *one-group pretest-posttest*. Pengukuran dilakukan menggunakan instrumen skala Likert yang mengukur perilaku OCB dan persepsi efektivitas organisasi. Analisis data dilakukan menggunakan uji normalitas Shapiro-Wilk dan uji Wilcoxon *Signed Ranks Test* dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa data pre-test berdistribusi normal ($p = 0,549$), sedangkan data post-test tidak berdistribusi normal ($p = 0,002$), sehingga analisis perbedaan dilakukan menggunakan uji Wilcoxon. Hasil uji Wilcoxon *Signed Ranks Test* menunjukkan terdapat perbedaan yang signifikan antara skor sebelum dan sesudah pelatihan ($Z = -5,420$; $p < 0,001$), dengan 38 peserta mengalami peningkatan skor, 1 peserta mengalami penurunan skor, dan tidak terdapat peserta dengan skor yang tetap. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pelatihan OCB efektif dalam meningkatkan pemahaman dan perilaku OCB peserta serta berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kinerja organisasi Pengurus OSIS.

Kata Kunci: *Organizational Citizenship Behavior*, Efektivitas Organisasi, Organisasi Siswa, Pelatihan, Pengabdian Kepada Masyarakat

PENDAHULUAN

Pendidikan tidak hanya berorientasi pada pencapaian kompetensi akademik, tetapi juga diarahkan untuk membentuk karakter, kepemimpinan, serta kemampuan peserta didik dalam beradaptasi dengan berbagai dinamika sosial. Salah satu strategi yang digunakan sekolah untuk mencapai tujuan tersebut adalah melalui pengembangan organisasi kesiswaan yang memberikan ruang bagi peserta didik untuk belajar mengelola program, mengambil keputusan, bekerja sama, dan menyelesaikan permasalahan secara kolektif. Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) merupakan organisasi formal yang memiliki peran strategis dalam mengembangkan kompetensi kepemimpinan, tanggung jawab, komunikasi, serta keterampilan manajerial peserta didik melalui pengalaman belajar yang bersifat langsung. Bush (2020) menjelaskan bahwa organisasi sekolah merupakan wahana pembelajaran kepemimpinan yang memungkinkan peserta didik mengembangkan kapasitas organisasi melalui praktik nyata. Sejalan dengan itu, Robbins dan Judge (2022) menegaskan bahwa organisasi akan mampu mencapai tujuannya secara efektif apabila anggotanya tidak hanya menjalankan tugas formal, tetapi juga mampu membangun kerja sama, komunikasi, dan komitmen yang kuat terhadap tujuan bersama. Oleh karena itu, efektivitas organisasi siswa menjadi salah satu indikator penting dalam mendukung terciptanya budaya sekolah yang produktif sekaligus memperkuat pembentukan karakter kepemimpinan peserta didik.

Efektivitas organisasi pada dasarnya mencerminkan kemampuan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya secara optimal. Dalam konteks organisasi siswa, efektivitas tidak hanya diukur dari terlaksananya seluruh program kerja sesuai rencana, tetapi juga dari kualitas koordinasi, komunikasi, partisipasi anggota, serta kemampuan organisasi dalam membangun kolaborasi yang berkelanjutan. Podsakoff et al. (2014) menjelaskan bahwa efektivitas organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor perilaku anggota organisasi yang mampu meningkatkan koordinasi,

efisiensi, serta kualitas hubungan kerja antaranggota. Sementara itu, melalui kajian literatur yang komprehensif, Fan et al. (2023) menunjukkan bahwa perilaku positif anggota organisasi berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi melalui terbentuknya lingkungan sosial dan psikologis yang mendukung kolaborasi, produktivitas, serta keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja maupun struktur organisasi, tetapi juga oleh perilaku setiap anggota dalam memberikan kontribusi terhadap kepentingan organisasi secara keseluruhan.

Salah satu konsep yang banyak digunakan untuk menjelaskan perilaku positif anggota organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Konsep ini diperkenalkan oleh Organ (1988) sebagai perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar tuntutan pekerjaan formal dan tidak secara langsung memperoleh penghargaan melalui sistem penghargaan organisasi, namun mampu meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Selanjutnya, Podsakoff et al. (2000) melalui kajian kritis terhadap perkembangan OCB menjelaskan bahwa perilaku tersebut memiliki kontribusi yang luas terhadap keberhasilan organisasi karena mampu meningkatkan produktivitas individu maupun kelompok, memperkuat koordinasi kerja, mengurangi kebutuhan pengawasan, meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi terhadap perubahan, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Temuan tersebut kemudian diperkuat oleh Fan et al. (2023) yang menyatakan bahwa OCB tetap menjadi salah satu konsep utama dalam kajian perilaku organisasi karena berkaitan erat dengan peningkatan efektivitas organisasi dan keberlanjutan kinerja melalui perilaku sukarela yang ditunjukkan anggota organisasi. Oleh sebab itu, OCB tidak lagi dipandang sebagai perilaku tambahan (*extra-role behavior*), tetapi telah menjadi salah satu faktor penting yang mendukung keberhasilan organisasi pada berbagai sektor, termasuk organisasi pendidikan.

Secara konseptual, OCB terdiri atas beberapa dimensi utama, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Kelima dimensi tersebut menggambarkan perilaku anggota organisasi yang bersedia membantu rekan kerja tanpa diminta, melaksanakan tugas melebihi standar minimum yang ditetapkan, menjaga hubungan interpersonal secara harmonis, menerima berbagai kondisi organisasi secara positif, serta berpartisipasi aktif dalam kehidupan organisasi. Podsakoff et al. (2000) menjelaskan bahwa setiap dimensi tersebut memberikan kontribusi yang berbeda terhadap peningkatan efektivitas organisasi, namun secara keseluruhan mampu membangun budaya organisasi yang lebih kolaboratif, adaptif, dan produktif. Dalam konteks pendidikan, Afifah dan Mulyana (2024) melalui tinjauan literatur sistematis menyimpulkan bahwa OCB berkontribusi terhadap peningkatan kualitas penyelenggaraan pendidikan karena mendorong kolaborasi, memperkuat komitmen organisasi, meningkatkan kualitas hubungan antaranggota, serta mendukung terciptanya lingkungan belajar yang lebih efektif. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penguatan OCB memiliki relevansi yang tinggi untuk diterapkan pada organisasi pendidikan, termasuk organisasi siswa yang berorientasi pada pembentukan kepemimpinan dan budaya kerja kolektif.

Kajian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam dua dekade terakhir menunjukkan perkembangan yang sangat pesat dan telah menjadi salah satu topik utama dalam bidang perilaku organisasi. Podsakoff et al. (2000) menjelaskan bahwa OCB merupakan konsep yang terus berkembang karena mampu menjelaskan berbagai perilaku

sukarela yang memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi tanpa tercantum dalam sistem penghargaan formal. Perkembangan tersebut kemudian dipertegas oleh Bolino et al. (2024) yang menyatakan bahwa OCB telah berevolusi dari sekadar konsep perilaku ekstra-peran menjadi salah satu perspektif penting untuk memahami bagaimana perilaku individu mampu meningkatkan keberlangsungan, adaptabilitas, dan efektivitas organisasi dalam menghadapi perubahan lingkungan. Selain itu, Fan et al. (2023) melalui telaah literatur juga menunjukkan bahwa OCB memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai aspek perilaku organisasi, seperti keterlibatan anggota, komitmen organisasi, produktivitas, serta efektivitas organisasi. Temuan-temuan tersebut menunjukkan bahwa OCB tidak lagi dipandang sebagai perilaku pelengkap, tetapi telah menjadi bagian penting dalam membangun organisasi yang efektif dan berkelanjutan.

Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa implementasi OCB memberikan dampak positif terhadap peningkatan kualitas organisasi pada berbagai sektor, termasuk sektor pendidikan. Afifah dan Mulyana (2024) melalui tinjauan literatur sistematis menemukan bahwa perilaku OCB berkontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan melalui penguatan kolaborasi, komitmen organisasi, hubungan interpersonal, serta keberlangsungan organisasi sekolah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa perilaku sukarela guru, seperti membantu rekan kerja, berpartisipasi aktif dalam kegiatan sekolah, dan menjaga hubungan kerja yang harmonis, berperan penting dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang lebih efektif. Temuan serupa juga disampaikan oleh Megiati dan Suharyati (2025) yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja, komitmen organisasi, *employee engagement*, dan budaya organisasi merupakan faktor-faktor yang berperan dalam membentuk OCB di lingkungan pendidikan. Dengan demikian, berbagai hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa penguatan OCB merupakan salah satu strategi yang dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas organisasi pendidikan melalui pembentukan budaya kerja yang kolaboratif dan partisipatif.

Meskipun demikian, hasil penelusuran literatur menunjukkan bahwa sebagian besar penelitian mengenai OCB masih berorientasi pada organisasi formal, seperti perusahaan, instansi pemerintah, perguruan tinggi, maupun sekolah dengan subjek penelitian berupa guru, dosen, dan tenaga kependidikan. Worku dan Debela (2024) dalam *systematic literature review* menjelaskan bahwa penelitian OCB masih didominasi oleh pendekatan survei kuantitatif yang berfokus pada pengujian hubungan antara OCB dengan berbagai variabel organisasi, sedangkan kajian mengenai implementasi OCB melalui pendekatan intervensi masih relatif terbatas. Selain itu, penelitian OCB pada sektor pendidikan juga lebih banyak dilakukan pada jenjang pendidikan dasar, menengah, dan organisasi kerja formal dibandingkan organisasi siswa. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa implementasi OCB sebagai strategi pengembangan perilaku organisasi pada organisasi siswa masih belum banyak memperoleh perhatian, sehingga masih terdapat ruang yang luas untuk mengembangkan pendekatan yang lebih aplikatif melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil analisis situasi yang dilakukan pada Pengurus OSIS MA NU Mranggen. Berdasarkan hasil observasi awal dan diskusi bersama pembina OSIS, diketahui bahwa organisasi telah memiliki struktur kepengurusan dan program kerja yang jelas, namun pelaksanaan program masih menghadapi beberapa kendala, seperti koordinasi antarbidang yang belum optimal, partisipasi anggota yang belum merata, serta

belum tumbuhnya inisiatif anggota untuk memberikan kontribusi di luar tugas formal yang menjadi tanggung jawabnya. Permasalahan tersebut menunjukkan bahwa tantangan utama organisasi tidak hanya berkaitan dengan aspek administratif maupun teknis pelaksanaan kegiatan, tetapi juga berkaitan dengan perilaku organisasi yang mendukung efektivitas kerja kolektif. Menurut Podsakoff et al. (2000), rendahnya perilaku OCB dapat memengaruhi koordinasi, efisiensi, serta efektivitas organisasi. Sementara itu, Afifah dan Mulyana (2024) menegaskan bahwa penguatan OCB mampu membentuk budaya organisasi yang lebih kolaboratif sehingga mendukung keberhasilan pencapaian tujuan organisasi pendidikan. Oleh karena itu, pengembangan OCB menjadi pendekatan yang relevan untuk menjawab kebutuhan nyata organisasi siswa dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan program kerja.

Berdasarkan telaah literatur dan hasil analisis situasi, dapat diidentifikasi adanya kesenjangan antara perkembangan kajian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan implementasinya dalam konteks organisasi siswa. Sebagian besar penelitian terdahulu berfokus pada pengujian hubungan OCB dengan berbagai variabel organisasi, seperti kepemimpinan, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja pegawai pada organisasi formal, sedangkan kajian yang mengimplementasikan OCB sebagai bentuk intervensi melalui pelatihan pada organisasi siswa masih relatif terbatas. Bolino et al. (2024) menjelaskan bahwa penelitian OCB telah mengalami perkembangan yang pesat, namun agenda penelitian selanjutnya perlu diarahkan pada perluasan konteks implementasi OCB serta pengembangan intervensi yang mampu menghasilkan perubahan perilaku secara nyata. Sejalan dengan itu, Fan et al. (2023) menegaskan bahwa OCB merupakan perilaku yang dapat dikembangkan melalui lingkungan organisasi yang mendukung pembelajaran, kolaborasi, dan keterlibatan anggota. Berdasarkan kondisi tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini menawarkan pendekatan yang berbeda dengan menempatkan OCB tidak hanya sebagai konsep teoritis atau variabel penelitian, tetapi sebagai materi utama pelatihan untuk membentuk perilaku kerja sukarela, memperkuat kolaborasi, meningkatkan kepedulian terhadap organisasi, serta membangun budaya kerja kolektif pada kepengurusan OSIS. Pendekatan ini diharapkan mampu memberikan kontribusi praktis bagi pengembangan organisasi siswa sekaligus memperluas implementasi konsep OCB pada konteks pendidikan menengah.

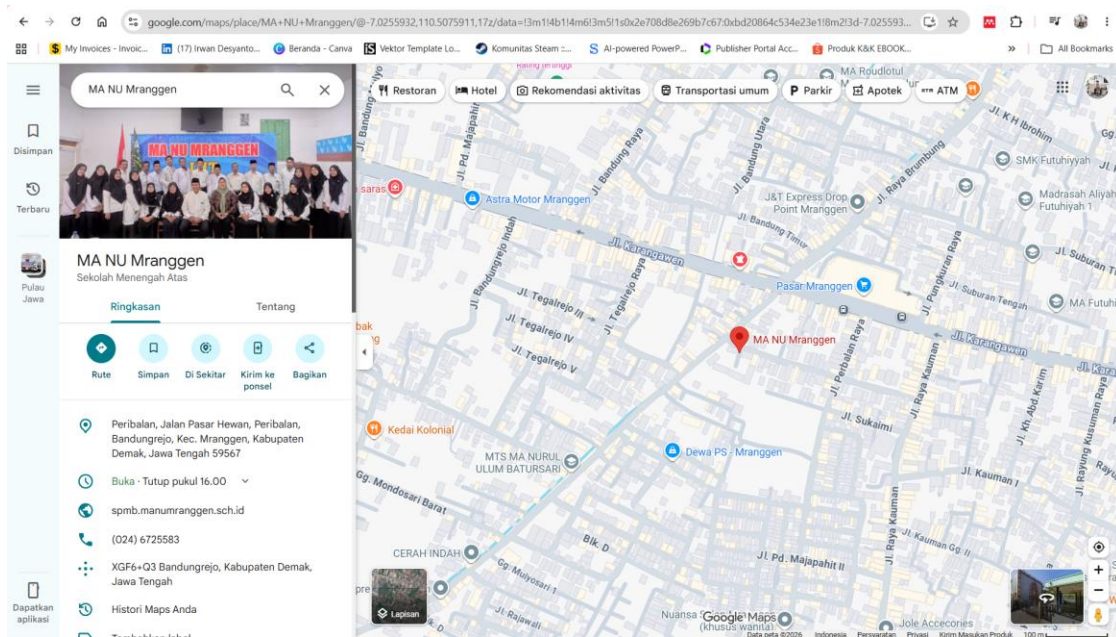
Berdasarkan uraian tersebut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi Pengurus OSIS MA NU Mranggen melalui pelatihan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pelatihan ini dirancang untuk meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep dan dimensi OCB, menumbuhkan perilaku kerja sukarela yang tercermin dalam sikap saling membantu, tanggung jawab kolektif, partisipasi aktif, dan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi, serta memperkuat koordinasi dan komunikasi antaranggota dalam pelaksanaan program kerja. Selain memberikan manfaat praktis bagi pengurus OSIS, kegiatan ini juga diharapkan menghasilkan model pembinaan organisasi siswa berbasis pendekatan Psikologi Industri dan Organisasi yang dapat diadaptasi oleh sekolah atau madrasah lain dengan karakteristik serupa. Dengan demikian, pelatihan OCB tidak hanya berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas organisasi dalam jangka pendek, tetapi juga menjadi bagian dari upaya pembentukan budaya organisasi yang kolaboratif, partisipatif, dan berkelanjutan sesuai dengan tujuan pengembangan karakter peserta didik di lingkungan sekolah.

GAMBARAN LOKASI PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dilaksanakan di Madrasah Aliyah Nahdlatul Ulama (MA NU) Mranggen yang berlokasi di Kecamatan Mranggen, Kabupaten Demak, Provinsi Jawa Tengah. Kecamatan Mranggen merupakan salah satu wilayah penyangga Kota Semarang yang memiliki perkembangan cukup pesat di bidang pendidikan, ekonomi, dan sosial kemasyarakatan. Keberadaan MA NU Mranggen sebagai lembaga pendidikan menengah berbasis keagamaan memiliki peran strategis dalam membentuk karakter, kepemimpinan, serta kompetensi sosial peserta didik melalui berbagai kegiatan akademik maupun organisasi kesiswaan.

Secara kelembagaan, MA NU Mranggen memiliki Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS) yang berfungsi sebagai wadah pengembangan kepemimpinan, tanggung jawab, kerja sama, dan keterampilan berorganisasi bagi peserta didik. Pengurus OSIS secara rutin melaksanakan berbagai program kerja yang berkaitan dengan kegiatan akademik, keagamaan, sosial, dan pengembangan karakter siswa. Namun demikian, berdasarkan hasil koordinasi dan observasi awal bersama pihak sekolah, masih ditemukan beberapa kendala dalam pelaksanaan organisasi, antara lain koordinasi antarbidang yang belum optimal, partisipasi anggota yang belum merata, serta belum berkembangnya perilaku kerja sukarela (*Organizational Citizenship Behavior*) yang mendukung efektivitas organisasi. Kondisi tersebut menjadikan MA NU Mranggen sebagai mitra yang relevan untuk pelaksanaan program pelatihan OCB sebagai upaya meningkatkan efektivitas kinerja organisasi pengurus OSIS.

Potensi utama yang dimiliki MA NU Mranggen adalah tersedianya struktur organisasi siswa yang aktif, dukungan penuh dari pihak sekolah dan pembina OSIS, serta komitmen pengurus dalam mengembangkan kualitas organisasi. Potensi tersebut menjadi modal penting dalam pelaksanaan program pelatihan karena memungkinkan proses pembelajaran berlangsung secara partisipatif dan berorientasi pada implementasi. Dengan dukungan tersebut, hasil pelatihan diharapkan tidak hanya meningkatkan pemahaman peserta mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi juga mendorong terbentuknya budaya kerja yang kolaboratif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam pelaksanaan program kerja OSIS.



Gambar 1. Peta Lokasi Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat di MA NU Mranggen

Sumber: <https://maps.app.goo.gl/NWjig691S7itoBF57>

METODE PELAKSANAAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain one-group pretest-posttest untuk mengevaluasi perubahan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan efektivitas kinerja organisasi setelah pelaksanaan pelatihan. Desain ini dipilih karena memungkinkan pengukuran perubahan kondisi peserta sebelum dan sesudah memperoleh intervensi sehingga efektivitas pelatihan dapat dievaluasi secara objektif melalui perbandingan skor pre-test dan post-test. Kegiatan dilaksanakan pada bulan 14 Mei 2026 di MA NU Mranggen, Kabupaten Demak, dengan melibatkan perwakilan pengurus organisasi sebagai peserta kegiatan.

Peserta kegiatan merupakan seluruh pengurus OSIS MA NU Mranggen yang berjumlah 39 siswa. Seluruh peserta mengikuti rangkaian kegiatan mulai dari pengisian pre-test, pelaksanaan pelatihan, hingga pengisian post-test. Pemilihan peserta dilakukan menggunakan total sampling, mengingat seluruh pengurus OSIS menjadi sasaran utama intervensi untuk meningkatkan efektivitas kinerja organisasi.

Pelaksanaan kegiatan terdiri atas empat tahapan, yaitu (1) analisis kebutuhan, (2) pelaksanaan pelatihan, (3) evaluasi, dan (4) tindak lanjut. Tahap analisis kebutuhan diawali dengan koordinasi bersama kepala sekolah dan pembina OSIS untuk mengidentifikasi kondisi organisasi serta berbagai kendala yang dihadapi pengurus dalam menjalankan program kerja. Pada tahap ini peserta juga mengisi pre-test sebagai pengukuran awal terhadap tingkat *Organizational Citizenship Behavior* dan persepsi efektivitas organisasi sebelum diberikan intervensi.

Pelatihan disusun berdasarkan lima dimensi utama *Organizational Citizenship Behavior* yang dikemukakan oleh Organ (1988), yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Materi pelatihan disesuaikan dengan karakteristik organisasi siswa sehingga setiap materi dikaitkan dengan dinamika kepengurusan OSIS. Penyampaian materi menggunakan pendekatan *Experiential Learning* yang menekankan

pembelajaran melalui pengalaman langsung. Metode yang digunakan meliputi ceramah interaktif, diskusi kelompok, studi kasus, *role play*, serta penyusunan *action plan* sebagai bentuk komitmen implementasi OCB dalam kepengurusan OSIS.

Pelatihan dilaksanakan dalam satu kali pertemuan dengan durasi kurang lebih enam jam. Kegiatan diawali dengan pembukaan dan kontrak belajar, dilanjutkan dengan penyampaian materi mengenai konsep dasar OCB dan efektivitas organisasi, diskusi mengenai lima dimensi OCB dalam konteks organisasi siswa, simulasi penyelesaian kasus melalui *role play*, penyusunan rencana tindak lanjut organisasi, serta diakhiri dengan pengisian post-test untuk mengukur perubahan setelah pelatihan.

Instrumen evaluasi yang digunakan berupa kuesioner pre-test dan post-test yang disusun berdasarkan indikator Organizational Citizenship Behavior dan efektivitas kinerja organisasi. Instrumen digunakan untuk mengukur perubahan pemahaman peserta setelah mengikuti pelatihan. Sebelum digunakan dalam kegiatan, instrumen telah ditelaah oleh tim pelaksana agar sesuai dengan tujuan pelatihan dan karakteristik peserta.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik skor pre-test dan post-test, serta uji *paired sample t-test* untuk mengetahui perbedaan skor sebelum dan sesudah pelatihan. Seluruh analisis dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) bertajuk Pelatihan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Organisasi Pengurus OSIS dilaksanakan pada 14 Mei 2026 di MA NU Mranggen, Kabupaten Demak. Kegiatan diikuti oleh 39 pengurus OSIS yang terdiri atas ketua, wakil ketua, sekretaris, bendahara, dan koordinator masing-masing bidang. Pelaksanaan kegiatan berlangsung selama kurang lebih empat jam dan disusun menggunakan pendekatan *experiential learning*, sehingga peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB), tetapi juga memperoleh pengalaman belajar melalui diskusi, simulasi, permainan kelompok, dan refleksi bersama. Pendekatan tersebut dipilih karena pembentukan perilaku organisasi tidak cukup dilakukan melalui penyampaian materi secara teoritis, tetapi memerlukan pengalaman langsung yang memungkinkan peserta menginternalisasi nilai-nilai kerja sama, kepedulian, komunikasi, dan tanggung jawab kolektif.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan pembukaan, kontrak belajar, serta pengisian pre-test untuk mengukur kondisi awal peserta sebelum memperoleh intervensi. Selanjutnya peserta memperoleh materi mengenai kesadaran diri dalam organisasi, efektivitas organisasi, konsep dasar Organizational Citizenship Behavior, serta lima dimensi utama OCB yang meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *courtesy*, *sportsmanship*, dan *civic virtue*. Penyampaian materi dilakukan secara interaktif sehingga peserta tidak hanya menerima informasi, tetapi juga berdiskusi mengenai berbagai permasalahan yang sering muncul dalam kepengurusan OSIS. Antusiasme peserta terlihat dari keterlibatan aktif selama sesi diskusi, kemampuan mengidentifikasi permasalahan organisasi, serta keberanian menyampaikan pengalaman yang dihadapi selama menjalankan program kerja.

Untuk memperkuat proses internalisasi materi, peserta mengikuti berbagai aktivitas berbasis pengalaman, seperti Blind Leader, Puzzle Team Challenge, Estafet Pesan, dan simulasi penyelesaian konflik organisasi (*role play*). Aktivitas tersebut dirancang untuk melatih kemampuan komunikasi, koordinasi, kepedulian terhadap anggota lain, penyelesaian konflik secara kolaboratif, serta pengambilan keputusan bersama. Pada akhir kegiatan, seluruh peserta menyusun action plan sebagai bentuk komitmen implementasi nilai-nilai OCB dalam kepengurusan OSIS. Selanjutnya peserta mengisi post-test sebagai evaluasi akhir terhadap efektivitas pelatihan.

Hasil analisis statistik menggunakan IBM SPSS Statistics

Untuk mengetahui efektivitas pelatihan, dilakukan pengukuran menggunakan instrumen *pre-test* dan *post-test* yang diberikan sebelum dan sesudah kegiatan. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS Statistics. Sebelum dilakukan uji perbedaan, terlebih dahulu dilakukan uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk untuk mengetahui apakah data memenuhi asumsi distribusi normal. Hasil uji normalitas disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas				
Variabel	n	Statistik Shapiro-Wilk	Sig.	Keterangan
Pre-test	39	0,976	0,549	Berdistribusi normal
Post-test	39	0,912	0,002	Tidak Berdistribusi normal

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Shapiro-Wilk pada 39 responden, diperoleh nilai statistik sebesar 0,976 dengan nilai signifikansi (Sig.) 0,549 pada data *pre-test*. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ($0,549 > 0,05$), maka data *pre-test* dinyatakan berdistribusi normal. Sementara itu, pada data *post-test* diperoleh nilai statistik Shapiro-Wilk sebesar 0,912 dengan nilai signifikansi 0,002. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$) menunjukkan bahwa data *post-test* tidak berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas hanya terpenuhi pada data *pre-test*, sedangkan data *post-test* tidak memenuhi asumsi normalitas sehingga dalam analisis lanjutan perlu mempertimbangkan penggunaan uji statistik nonparametrik apabila analisis yang dilakukan mensyaratkan kedua kelompok data berdistribusi normal.

Hasil uji normalitas tersebut menunjukkan bahwa salah satu asumsi penggunaan uji parametrik belum terpenuhi, sehingga analisis perbedaan antara skor *pre-test* dan *post-test* perlu dilakukan menggunakan uji statistik nonparametrik yang sesuai dengan karakteristik data. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan Wilcoxon Signed Ranks Test, yaitu uji nonparametrik yang digunakan untuk membandingkan dua pengukuran berpasangan ketika data tidak memenuhi asumsi distribusi normal. Penggunaan uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perubahan skor yang signifikan setelah peserta mengikuti pelatihan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil analisis menggunakan Wilcoxon Signed Ranks Test disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Wilcoxon Signed Ranks Test						
Variabel	Negative Ranks	Positive Ranks	Ties	Z	Sig. (2-tailed)	Keputusan
Post-test – Pretest	1	38	0	-5,420	< 0,001	Terdapat perbedaan signifikan

Berdasarkan hasil Uji Wilcoxon Signed Ranks Test pada Tabel 2, diketahui bahwa dari 39 responden terdapat 38 responden yang mengalami peningkatan skor pada post-test dibandingkan pre-test, sedangkan 1 responden mengalami penurunan skor dan tidak terdapat responden yang memiliki skor yang sama antara pre-test dan post-test. Hasil pengujian menunjukkan nilai $Z = -5,420$ dengan nilai signifikansi $p < 0,001$, yang berarti nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor pre-test dan post-test. Dominannya jumlah *positive ranks* menunjukkan bahwa skor post-test secara umum lebih tinggi daripada skor pre-test, sehingga mengindikasikan bahwa perlakuan atau intervensi yang diberikan efektif dalam meningkatkan hasil pengukuran pada peserta penelitian.

Hasil kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat menunjukkan bahwa pelatihan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai perilaku kewargaan organisasi sekaligus meningkatkan efektivitas kinerja organisasi Pengurus OSIS MA NU Mranggen. Peningkatan tersebut terlihat baik dari hasil observasi selama proses pelatihan maupun hasil analisis statistik yang menunjukkan adanya perbedaan signifikan antara skor *pre-test* dan *post-test* ($Z = -5,420$; $p < 0,001$). Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu meningkatkan pengetahuan dan kesadaran peserta mengenai pentingnya perilaku sukarela, kerja sama, tanggung jawab kolektif, dan kepedulian terhadap organisasi. Dominannya jumlah *positive ranks* (38 dari 39 peserta) mengindikasikan bahwa hampir seluruh peserta mengalami peningkatan skor setelah mengikuti pelatihan. Dengan demikian, pelatihan OCB dapat dinilai efektif sebagai bentuk intervensi untuk memperkuat perilaku organisasi pada kepengurusan OSIS.

Peningkatan tersebut sejalan dengan konsep dasar OCB yang dikemukakan oleh Organ (1988) bahwa perilaku kewargaan organisasi merupakan perilaku sukarela yang dilakukan individu di luar tuntutan peran formal, tetapi mampu meningkatkan efektivitas organisasi. Selanjutnya, Podsakoff et al. (2000) menjelaskan bahwa perilaku seperti saling membantu, menjaga hubungan interpersonal yang baik, berpartisipasi aktif dalam kehidupan organisasi, serta menunjukkan kepedulian terhadap keberhasilan organisasi merupakan faktor penting yang mendukung koordinasi, efisiensi, dan efektivitas organisasi. Temuan tersebut diperkuat oleh Desyantoro, dkk (2025) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berperan sebagai mekanisme penting dalam meningkatkan kualitas hubungan kerja serta mendukung terciptanya loyalitas anggota organisasi melalui perilaku sukarela yang memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks kepengurusan OSIS, perubahan pemahaman peserta mengenai pentingnya perilaku tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan aspek pengetahuan, tetapi juga membangun kesadaran untuk berkontribusi secara sukarela demi keberhasilan organisasi secara kolektif.

Keberhasilan pelatihan juga tidak terlepas dari penggunaan pendekatan *experiential learning* yang memberikan kesempatan kepada peserta untuk belajar melalui pengalaman langsung. Selama pelatihan, peserta tidak hanya menerima materi melalui ceramah, tetapi juga mengikuti diskusi kelompok, *team building*, simulasi penyelesaian konflik (*role play*), dan penyusunan *action plan*. Rangkaian kegiatan tersebut memungkinkan peserta menghubungkan konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan situasi nyata yang mereka hadapi dalam kepengurusan OSIS. Melalui pengalaman tersebut, peserta

dapat merefleksikan perilaku organisasi yang selama ini dilakukan, mengidentifikasi berbagai hambatan yang muncul, serta merumuskan solusi yang dapat diterapkan dalam pelaksanaan program kerja berikutnya. Kolb (2015) menjelaskan bahwa pembelajaran berbasis pengalaman berlangsung melalui siklus pengalaman konkret (*concrete experience*), refleksi (*reflective observation*), konseptualisasi abstrak (*abstract conceptualization*), dan eksperimen aktif (*active experimentation*) sehingga peserta dapat membangun pengetahuan berdasarkan pengalaman yang dialami secara langsung. Temuan tersebut diperkuat oleh Morris (2020) yang melalui *systematic literature review* menyimpulkan bahwa pendekatan *experiential learning* mampu meningkatkan keterlibatan peserta, memperdalam pemahaman konseptual, mengembangkan kemampuan pemecahan masalah, serta memfasilitasi penerapan pengetahuan dalam konteks nyata secara lebih efektif dibandingkan pembelajaran yang hanya berpusat pada ceramah.

Temuan lain yang menarik adalah meningkatnya kesadaran peserta mengenai pentingnya kerja kolektif dalam organisasi. Sebelum pelatihan, beberapa peserta mengidentifikasi bahwa koordinasi antarbidang, komunikasi, serta partisipasi anggota masih menjadi tantangan dalam pelaksanaan program kerja OSIS. Setelah mengikuti berbagai sesi diskusi dan simulasi, peserta mulai memahami bahwa efektivitas organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan individu menjalankan tugasnya, tetapi juga oleh kesediaan anggota untuk saling membantu, berbagi informasi, menghargai pendapat, dan berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara bersama-sama. Perubahan cara pandang tersebut menunjukkan bahwa pelatihan berhasil membangun perspektif baru mengenai pentingnya perilaku kolektif sebagai fondasi organisasi yang efektif.

Hasil kegiatan ini juga konsisten dengan berbagai penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa OCB memiliki hubungan positif dengan efektivitas organisasi. Fan et al. (2023) menjelaskan bahwa OCB berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan organisasi yang mendukung kolaborasi, produktivitas, dan keterlibatan anggota. Sementara itu, penelitian Bogler dan Somech (2023) menunjukkan bahwa perilaku OCB pada lingkungan pendidikan berperan penting dalam menjaga keberlangsungan organisasi, terutama ketika organisasi menghadapi berbagai tantangan yang memerlukan kerja sama dan kepedulian antaranggota. Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada konteks guru, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa prinsip-prinsip OCB juga relevan diterapkan pada organisasi siswa. Dengan demikian, nilai-nilai seperti *altruism*, *courtesy*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, dan *civic virtue* dapat mulai ditanamkan sejak peserta didik terlibat dalam organisasi sekolah sebagai bekal pengembangan kepemimpinan di masa mendatang.

Salah satu luaran penting dari kegiatan ini adalah tersusunnya komitmen bersama (*action plan*) yang disepakati seluruh pengurus OSIS sebagai tindak lanjut pelatihan. Komitmen tersebut mencakup peningkatan komunikasi antaranggota, penguatan koordinasi lintas divisi, peningkatan kedisiplinan, saling membantu dalam pelaksanaan program kerja, serta peningkatan partisipasi aktif pada setiap kegiatan organisasi. Penyusunan *action plan* menjadi indikator bahwa pelatihan tidak berhenti pada peningkatan pengetahuan, tetapi telah mengarah pada pembentukan komitmen perilaku yang dapat diimplementasikan dalam aktivitas organisasi sehari-hari. Hal ini penting karena keberhasilan pelatihan perilaku organisasi tidak hanya diukur dari perubahan skor setelah

pelatihan, tetapi juga dari kesiapan peserta menerapkan hasil pembelajaran dalam konteks organisasi yang sebenarnya.

Meskipun demikian, kegiatan ini masih memiliki beberapa keterbatasan. Evaluasi dilakukan segera setelah pelaksanaan pelatihan sehingga hasil yang diperoleh lebih menggambarkan dampak jangka pendek terhadap peningkatan pemahaman peserta. Penelitian lanjutan atau kegiatan pendampingan dalam jangka waktu yang lebih panjang diperlukan untuk mengetahui apakah perubahan perilaku tersebut dapat dipertahankan dan benar-benar tercermin dalam pelaksanaan program kerja OSIS. Selain itu, kegiatan ini hanya melibatkan satu sekolah sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan pada organisasi siswa dengan karakteristik yang berbeda. Oleh karena itu, implementasi pelatihan OCB pada berbagai sekolah atau madrasah lain dengan desain evaluasi longitudinal menjadi peluang pengembangan kegiatan pengabdian pada masa mendatang.

Secara keseluruhan, hasil kegiatan ini menunjukkan bahwa pelatihan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan strategi yang efektif untuk meningkatkan pemahaman, kesadaran, dan komitmen pengurus OSIS dalam membangun budaya kerja yang kolaboratif. Integrasi antara penyampaian materi, pembelajaran berbasis pengalaman, simulasi, dan penyusunan *action plan* mampu menciptakan proses pembelajaran yang tidak hanya meningkatkan aspek kognitif, tetapi juga mendorong perubahan sikap dan perilaku organisasi. Hasil tersebut selaras dengan penelitian Desyantoro dan Widhiastuti (2021) yang menunjukkan bahwa peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan disiplin kerja mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi. Meskipun penelitian tersebut dilakukan pada konteks organisasi bisnis, temuan tersebut memperlihatkan bahwa penguatan perilaku positif individu merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Oleh karena itu, pelatihan OCB pada pengurus OSIS dapat dipandang sebagai salah satu strategi preventif untuk membangun budaya organisasi yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama sejak peserta didik berada di lingkungan sekolah.

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat berupa Pelatihan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Organisasi Pengurus OSIS di MA NU Mranggen telah terlaksana dengan baik dan memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep serta penerapan *Organizational Citizenship Behavior* dalam kepengurusan OSIS. Melalui pendekatan *experiential learning* yang mengintegrasikan penyampaian materi, diskusi interaktif, *team building*, *role play*, dan penyusunan *action plan*, peserta mampu memahami pentingnya perilaku sukarela, kerja sama, komunikasi, tanggung jawab kolektif, dan kepedulian terhadap organisasi sebagai faktor yang mendukung efektivitas kinerja organisasi. Pelatihan juga menghasilkan komitmen bersama untuk mengimplementasikan nilai-nilai OCB dalam pelaksanaan program kerja OSIS sehingga diharapkan dapat memperkuat budaya organisasi yang lebih kolaboratif, partisipatif, dan berorientasi pada pencapaian tujuan bersama. Oleh karena itu, kegiatan serupa disarankan untuk dilaksanakan secara berkelanjutan melalui program pendampingan dan evaluasi berkala guna memastikan implementasi nilai-nilai *Organizational Citizenship Behavior* dalam aktivitas organisasi, serta diperluas pada

sekolah atau madrasah lain agar manfaat program dapat dirasakan oleh lebih banyak organisasi siswa.

REFERENSI

- Afifah, A. N., & Mulyana, O. P. (2024). Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia melalui *Organizational Citizenship Behavior*: Tinjauan literatur sistematis. *JSHP: Jurnal Sosial Humaniora dan Pendidikan*, 8(2). <https://doi.org/10.32487/jshp.v8i2.2143>
- Bogler, R., & Somech, A. (2023). *Organizational citizenship behavior (OCB) above and beyond: Teachers' OCB during COVID-19*. *Teaching and Teacher Education*, 130, 104183. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2023.104183>
- Bolino, M. C., Klotz, A. C., & Whitney, J. M. (2024). *The origin, evolution, and future of organizational citizenship behavior*. *Academy of Management Collections*, 3(3), 35–56. <https://doi.org/10.5465/amc.2023.0002>
- Bush, T. (2020). *Theories of educational leadership and management* (6th ed.). Sage Publications.
- Desyantoro, I., Sari, D. P., & Triamelia, C. R. (2025). Kepuasan kerja dan loyalitas karyawan: Menguji peranan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai mediator. *Persona: Jurnal Psikologi Indonesia*, 13(2), 306–323. <https://doi.org/10.30996/persona.v13i2.11896>
- Desyantoro, I., & Widhiastuti, H. (2021). Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. XYZ melalui disiplin kerja sebagai variabel intervening. *Philanthropy: Journal of Psychology*, 5(1), 31–44. <https://doi.org/10.26623/philanthropy.v5i1.3262>
- Fan, Q., Wider, W., & Chan, C. K. (2023). The brief introduction to organizational citizenship behaviors and counterproductive work behaviors: A literature review. *Frontiers in Psychology*, 14, Article 1181930. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1181930>
- Kolb, D. A. (2015). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson Education.
- Morris, T. H. (2020). Experiential learning: A systematic review and revision of Kolb's model. *Interactive Learning Environments*, 28(8), 1064–1077. <https://doi.org/10.1080/10494820.2019.1570279>
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington Books.
- Organ, D. W. (2018). Organizational citizenship behavior: Recent trends and developments. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 295–306.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1995.tb01781.x>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19th ed.). Pearson.