

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kampus yang sukses membutuhkan dosen yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kampus yang dinamis seperti sekarang ini, di mana tugas semakin sering diterapkan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi menjadi sangat membutuhkan dosen yang mampu menampilkan perilaku kewargaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati mentoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang terjadi. Institusi pendidikan tinggi atau kampus sebagai sebuah organisasi, melibatkan sejumlah orang yang harus bekerja sama untuk mencapai satu tujuan, era persaingan global seperti sekarang ini membuat setiap perguruan tinggi dituntut memiliki kinerja yang tinggi agar tetap kompetitif. Kinerja organisasi yang tinggi tidak terlepas dari kinerja dosen ataupun dosen secara individu dalam organisasi perguruan tinggi tersebut. Oleh karena itu setiap perguruan tinggi bukan saja mengharapkan dosennya berkinerja baik, namun juga membutuhkan dosen yang dapat memberikan kontribusi *extra-role* (yaitu sikap atau perilaku karyawan yang memiliki apa yang ditugaskan di luar deskripsi kerja dan memperoleh *reward* (penghargaan) secara tidak langsung dari organisasi.) Perilaku *extra-role* ini disebut juga dengan OCB.

Beberapa fakta beredar di media masa mengenai masalah OCB dosen salah satunya; banyak dosen dan mahasiswa FIKP UMRAH melakukan demonstrasi (Ahmad, 2012). Masih banyak dosen yang mempersulit mahasiswa dalam bimbingan akademik maupun skripsi (Ramadana, 2017).

Penelitian ini dilaksanakan di Universitas Islam Jakarta (UIJ), sedikit gambaran tentang UIJ adalah sebuah institusi pendidikan berbentuk Perguruan Tinggi Swasta (PTS) yang terletak di Kota Jakarta Timur, DKI Jakarta. Universitas Islam Jakarta berdiri pada 21 November 1950. dengan jumlah dosen sebanyak 150 orang, jumlah mahasiswa sebanyak 2.189, dengan jumlah program studi jenjang S1 sebanyak 6 prodi, jenjang S2 sebanyak 5 prodi, dan jenjang S3 sebanyak 1 prodi. Fenomena yang terjadi tentang OCB dosen UIJ sejak tahun 2016-2021 mengalami penurunan, dengan di indikasikan; (1) perilaku dosen dalam bekerja kurang memiliki rasa kerjasama dengan rekan kerja sebesar 80%, (2) ketelitian dalam bekerja masih rendah sebesar 60,25%, (3) kontribusi terhadap isu-isu organisasi sebesar 45,14%, dan (4) sikap sportif dalam bekerja sebesar 52,22% (Biro Administrasi Umum Universitas Islam Jakarta, 2021). Pengamatan pra-survei yang dilakukan pada dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ), masih terlihat adanya tindakan-tindakan indisipliner yang dilakukan sebagian kecil dosen, diantaranya terdapat dosen yang terlambat masuk jam kerja dan absensi tidak ditanda tangani. Maka kita menemukan masih adanya sikap tidak disiplin dan kooperatif dosen terhadap peraturan organisasi, di mana sikap disiplin dan kooperatif merupakan indikasi terciptanya OCB yang mewakili dimensi *conscientiousness* (perilaku yang melebihi syarat minimum seperti kehadiran, kepatuhan terhadap aturan, dan sebagainya), seperti datang ke kantor lebih awal, sehingga siap bekerja pada saat jadwal kerja dimulai. Tepat waktu setiap hari, tidak peduli pada kondisi diri, musim, halangan, dan sebagainya. Masih kurangnya

kesadaran dosen akan tanggungjawabnya sebagai seorang pendidik yang notabene seyogyanya memberikan suri tauladan bagi mahasiswa. Dari semua permasalahan di atas menunjukkan betapa pentingnya permasalahan OCB untuk diteliti, dan prediktor apa yang dapat mempengaruhi peningkatan dari rendahnya OCB dosen di Indonesia khususnya di kampus Universitas Islam Jakarta.

Selanjutnya berdasarkan pengamatan awal peneliti melalui wawancara dan studi awal lapangan, diperoleh informasi bahwa OCB dosen Universitas Islam Jakarta masih rendah. Berikut penyebab rendahnya OCB pada dosen Universitas Islam Jakarta yang disajikan pada table berikut;

Tabel 1.1 Ciri-ciri Menurunnya OCB pada dosen Universitas Islam Jakarta

No	Ciri-ciri Menurunnya OCB	Jumlah Jawaban	Persentase
1	Sering menggunakan HP pada saat jam kerja	6	20%
2	Tidak peduli dengan kesulitan rekan dosen yang lain	5	17%
3	Kurangnya kesadaran untuk saling toleransi	2	7%
4	Kurangnya kerjasama antar rekan dosen	7	23%
5	Kurangnya kesadaran untuk terlibat dalam kegiatan organisasi	10	33%
Total		30	100%

(Sumber: Hasil Survey dari Biro Administrasi Universitas Islam Jakarta tahun 2020)

Hasil survey tersebut menunjukkan sebanyak 6 orang (20%) ciri-ciri rendahnya OCB dapat dilihat dari dosen sering menggunakan HP pada saat jam kerja, sebanyak 5 orang (17%), Tidak peduli dengan kesulitan rekan dosen yang lain, sebanyak 2 orang (7%) Kurangnya kesadaran untuk saling toleransi, sebanyak 7 orang (23%) Kurangnya kerjasama antar rekan dosen, dan sebanyak 10 orang (33%) Kurangnya kesadaran untuk terlibat dalam kegiatan organisasi (Biro Administrasi Umum Universitas Islam Jakarta, 2020).

OCB berkontribusi pada keseluruhan kinerja organisasi dan mencakup peningkatan efektivitas dan efisiensi manajemen sumber daya manajemen sumber daya, pemecahan masalah yang timbul di dalam unit atau departemen kerja secara kolektif dan saling bergantung satu dengan lainnya (Netemeyer, Boles, McKee, & McMurrian, 1997). Karena itu OCB dapat digunakan sebagai salah satu pengukuran kinerja dalam pendekatan manajemen sumber daya manusia sehingga kinerja dosen tidak hanya diukur berdasarkan dari hasil kerja yang tampak tetapi juga diukur dari sisi perilaku ekstra dari dosen untuk bekerja lebih dari standar deskripsi kerja yang ditetapkan oleh perguruan tinggi.

Penerapan OCB sebagai salah satu tolok ukur di dalam penilaian kinerja akan berdampak pada keputusan dan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia seperti sistem kompensasi, promosi, pelatihan, dan sebagainya. Selain itu OCB merupakan determinan bagi program SDM di dalam mengawasi, memelihara, dan meningkatkan sikap kerja (Organ & Ryan, 1995), yang secara kolektif akan berpengaruh kepada kesehatan psikologi, produktivitas, dan daya pikir dari dosen (Vandenberg & Lance, 1992).

Konsep OCB membawa gelombang perubahan besar dalam bidang perilaku organisasi yang menjadikannya lebih inovatif, fleksibel, produktif, dan responsive (Garg & Rastogi, 2006). Dalam dunia kerja pekerjaan semakin meningkat, suatu organisasi membutuhkan perilaku OCB antara lain: mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, dan dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang terjadi, tanpa mengharapkan imbalan tertentu. OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan

kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi.

Perilaku-perilaku tersebut tidak termasuk dalam deskripsi kerja dosen, jadi tidak ditampilkan/dikerjakan tidak akan mendapat hukuman. Begitu juga di lingkungan UIJ sangat diperlukan adanya OCB Dosen. Dalam menjalankan fungsi dan tugasnya seorang dosen juga akan mempunyai peran yang melebihi dari tugas pokok tersebut antara lain, seperti: kegiatan kepanitian yang diperlukan adanya tim kerja, memberikan pelayanan kepada mahasiswa di luar proses belajar mengajar, membantu dan memotivasi dosen lain/teman sejawat dalam melaksanakan Tri Dharma Perguruan Tinggi. Dosen melakukan suatu tindakan diluar peran yang dibebankan sebagai dosen, seperti dalam tim kerja seorang dosen harus mempunyai kemampuan dan keterampilan interpersonal yang hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain serta berusaha menampilkan yang terbaik bagi rekan kerja dan lembaga tempat individu tersebut bekerja.

Beberapa meta analisis menemukan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi (*perceived organizational support*) sebagai salah satu prediktor OCB, Azim dan Dora (2016) menemukan bahwa pegawai dengan tingkat persepsi tentang dukungan organisasi yang tinggi akan memiliki sikap dan perilaku positif (OCB). Organisasi harus menyadari betapa pentingnya dukungan organisasi kepada pegawainya, seperti memberikan penghargaan dan pengakuan terhadap pegawainya (Ali, Rizavi, Ahmed, dan Rasheed (2018), semua perlakuan baik tersebut sebagai indikasi bahwa organisasi sangat peduli terhadap karyawannya dan karyawan tersebut akan meningkatkan perilaku positif (Ahmad Baladehi, 2020).

Ali et al (2018) menemukan bahwa dukungan organisasi merupakan prediktor utama terhadap sikap, persepsi dan tindakan karyawan. Persepsi atas kesejahteraan karyawan yang dirasakan menjadi sebuah prediktor persepsi tentang dukungan organisasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingginya keterikatan kerja dan OCB.

Selanjutnya Demirel, Elhusadi, & Alhasadi (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi merupakan determinan utama pada OCB, melalui pemberian dukungan terhadap bawahan dan pada akhirnya akan meningkatkan komitmen terhadap organisasinya yang selanjutnya akan memberikan dorongan kepada karyawan untuk menunaikan perilaku sukarela/*extra-role performance* untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan.

Beberapa peneliti menemukan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi tidak selamanya mampu menciptakan OCB, seperti penelitian DeviMageshkumar (2016) menemukan bahwa terdapat pengaruh yang lemah dan tidak konsisten antara persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB. Hal ini terjadi karena persepsi dan komitmen karyawan terhadap organisasinya berbeda-beda, penilaian dan kepercayaan mereka terhadap organisasi tidak saling berkaitan.

Khan dan Ghufuran (2018) menjelaskan bahwa persepsi tentang dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh positif terhadap OCB, hal ini terjadi karena adanya karyawan yang lebih mementingkan kepentingan pribadi, promosi, dan insentif, jika pegawai tidak memperoleh insentif maka karyawan tersebut tidak merasa puas dengan pimpinannya dan merasa tidak diperhatikan kesejahteraannya maka kinerjanya akan buruk. Dengan kata lain ketika kinerjanya buruk maka perilaku sukarela tidak akan terjadi.

Hasil temuan di atas menunjukkan adanya ketidak konsistenan hasil temuan penelitian persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB. Sehingga peneliti menemukan peluang (*gap*) untuk melakukan penelitian tentang ada atau tidak adanya pengaruh persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB dosen. Berikut disarikan peneliti dan hasil temuannya yang menunjukkan adanya *gap* dalam tabel 1.2.

Table 1.2 Temuan *Research Gap* Pengaruh Persepsi tentang Dukungan Organisasi terhadap OCB

<i>Gap</i>	PENULIS	TEMUAN
Isu: Persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB		
<i>Research Gap:</i> Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB		
Persepsi tentang dukungan organisasi berpengaruh menurunkan OCB	Devi Magesh Kumar, 2016 (DeviMageshkumar, 2016)	Persepsi tentang dukungan organisasi dan komitmen karyawan berbeda-beda sehingga menurunkan perilaku sukarela (OCB)
	Khan RU dan Ghufran H, 2018 (Khan dan Ghufran, 2018)	Persepsi tentang dukungan organisasi memberikan pengaruh negative terhadap OCB, hal ini terjadi karena karyawan lebih memprioritaskan kepentingan pribadi, berharap mendapatkan insentif, promosi, ketika karyawan tidak mendapatkan semuanya maka kinerja karyawan akan buruk.
Persepsi tentang dukungan organisasi berpengaruh meningkatkan OCB	Abdul Mutalib Mohamed Azim dan Mohd Taib Dora, 2016 (Azim & Dora, 2016)	Persepsi tentang dukungan organisasi yang tinggi mempengaruhi OCB.
	Ali, Rizavi, Ahmed, dan Rasheed (2018) (Ali et al., 2018)	persepsi dan tindakan karyawan. Persepsi atas kesejahteraan karyawan yang dirasakan menjadi sebuah prediktor persepsi tentang dukungan organisasi, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi tingginya keterikatan kerja dan OCB
	Mazin Aledeinat dan Hana Alrfou, 2017 (Aledeinat & Alrfou, 2017)	Persepsi tentang dukungan organisasi merupakan determinan utama pada OCB.

Salah satu hal utama dalam menciptakan persepsi yang positif tentang dukungan organisasi adalah seorang pimpinan harus mempunyai komitmen untuk memberikan perhatian, memberikan kesejahteraan bawahannya, ketika pimpinan melakukan semua itu maka karyawan akan memberikan timbal balik (*reciprocal*) kepada organisasinya dengan melakukan perilaku sukarela di luar ketentuan tugas yang telah ditentukan dalam organisasinya (Stinglhamber, Ohana, Caesens, & Meyer, 2020).

Fenomena empirik tentang dukungan organisasi di kampus Universitas Islam Jakarta (UIJ) masih kurang, hal ini terlihat dari beban kerja yang tinggi tidak sebanding dengan kompensasi yang dosen terima sehingga persepsi dosen tentang dukungan organisasi masih rendah.

Selain persepsi tentang dukungan organisasi, banyak peneliti menemukan bahwa kepercayaan dapat mempengaruhi OCB. Narang, dan Singh (2012) menemukan bahwa persepsi, menafsirkan dan penilaian karyawan tentang interaksi antara pimpinan, teman sejawat berdasarkan atas konsistensi, frekuensi pola perilaku dan bahkan kompetensi teknis merupakan faktor-faktor yang dapat membentuk sebuah kepercayaan dari seorang karyawan, baik kepercayaan terhadap atasan bahkan kepercayaan terhadap interaksi sesama rekan kerja, kepercayaan dalam hubungan di tingkat interpersonal akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan perilaku positif di tempat kerja seperti OCB.

Mayer dan Schoorman (2005) menjelaskan bahwa kepercayaan di dalam berbagai macam tingkatan manajemen mempunyai pengaruh positif bagi karyawan untuk tetap fokus pada peningkatan kinerja dan peningkatan lebih besar terhadap OCB. OCB terjadi ketika di tempat kerja memiliki suasana saling percaya baik antara

atasan dan bawahan maupun antar sesama rekan kerja (Ding, Yu, Chu, Li, & Amin 2020).

Meskipun demikian terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa kepercayaan tidak selamanya dapat mempengaruhi OCB. Zeinabadi dan Salehi (2011) menemukan bahwa kepercayaan tidak berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini terjadi karena adanya kepuasan kerja yang karyawan rasakan dan komitmen karyawan terhadap organisasinya, dengan kata lain ketika karyawan tidak merasakan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen organisasi maka OCB karyawan akan lemah. Selanjutnya DeviMageshkumar (2016) menemukan bahwa kepercayaan tidak dapat mempengaruhi OCB jika karyawan tersebut tidak memiliki persepsi yang baik tentang dukungan organisasi.

Dari telaah beberapa hasil temuan peneliti di atas maka ditemukan inkonsistensi hasil penelitian variabel kepercayaan terhadap OCB. Sehingga peneliti menemukan *gap* untuk melakukan penelitian tentang ada atau tidak adanya pengaruh kepercayaan terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ). Berikut disarikan peneliti dan hasil temuannya yang menunjukkan adanya *gap* dalam tabel 1.3.

Table 1.3 Temuan *Research Gap* Pengaruh Kepercayaan terhadap OCB

<i>Gap</i>	PENULIS	TEMUAN
Isu: Kepercayaan terhadap OCB		
<i>Research Gap:</i> Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh kepercayaan terhadap OCB		
Kepercayaan berpengaruh menurunkan OCB	Hassanreza Zeinabadi dan Keyvan Salehi, 2011	Kepercayaan tidak mempengaruhi OCB, karena karyawan tidak merasakan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen organisasi maka OCB karyawan akan lemah.

	Upasana Singh dan Kailash B.L. Srivastava , 2016	Kepercayaan tidak dapat mempengaruhi OCB jika karyawan tersebut tidak memiliki persepsi yang baik tentang dukungan organisasi
Kepercayaan berpengaruh meningkatkan OCB	Upasana Singh, Kailash B. L. dan Srivastava, 2013	Kepercayaan terhadap interaksi sesama rekan kerja, kepercayaan dalam hubungan di tingkat interpersonal akan memotivasi karyawan untuk melaksanakan perilaku positif di tempat kerja seperti OCB
	Mayer dan Gavin, 2005	Kepercayaan mempunyai pengaruh positif terhadap OCB.

Selain persepsi tentang dukungan organisasi dan kepercayaan, terdapat prediktor OCB yakni komitmen afektif. Danish dan Humayon (2015) menjelaskan bahwa komitmen afektif memiliki dampak yang cukup positif terhadap OCB dan kinerja pegawai. Hal itu terjadi jika seorang karyawan menunjukkan komitmen terhadap organisasinya maka ia akan memberikan timbal balik dengan berperilaku positif dan melakukan tugasnya dengan cara yang tepat (Ridwan, Mulyani, & Ali, 2020). Dengan demikian terbukti bahwa komitmen afektif karyawan meningkatkan OCB dan kinerja karyawan.

Senada dengan penemuan penelitian di atas, Huseyin (2018) menjelaskan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal ini terjadi ketika seseorang mengidentifikasi dirinya terhadap organisasinya, mendukung visi dan misi organisasinya, antusias melakukan peran tambahan selain tupoksinya. Komitmen afektif juga memungkinkan karyawan untuk menunjukkan

kinerja yang lebih dari yang diharapkan. Komitmen afektif yang tinggi pada karyawan dapat mempengaruhi rendahnya peluang karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasinya dan komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB dan kinerja (Danish, & Humayon 2015).

Danish dan Humayon (2015) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen afektif mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap OCB dan kinerja karyawan. Hal ini terjadi ketika karyawan menunjukkan komitmen terhadap organisasinya dan kemudian karyawan tersebut memperlihatkan sikap dan perilaku positif dan melaksanakan kerjanya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan organisasi dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tersebut menanamkan dalam dirinya untuk tetap berada di dalam organisasi dan pada akhirnya karyawan tersebut meningkatkan perilaku sukarela dan kinerjanya (Farh, Zhong, & Organ, 2004).

Meskipun demikian terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa komitmen afektif tidak selamanya dapat mempengaruhi OCB. Demire et al (2018) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap OCB tetapi harus dimediasi oleh kepuasan kerja.

Dari telaah beberapa hasil temuan peneliti di atas maka ditemukan inkonsistensi hasil penelitian variabel komitmen afektif terhadap OCB. Sehingga peneliti menemukan *gap* untuk melakukan penelitian tentang ada atau tidak adanya pengaruh komitmen afektif terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ). Berikut disarikan peneliti dan hasil temuannya yang menunjukkan adanya *gap* dalam tabel 1.4.

Table 1.4 Temuan *Research Gap* Pengaruh Komitmen Afektif terhadap OCB

<i>Gap</i>	PENULIS	TEMUAN
Isu: Komitmen Afektif terhadap OCB		
<i>Research Gap:</i> Terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh komitmen afektif terhadap OCB		
Komitmen afektif tidak berpengaruh langsung positif terhadap OCB	Yavuz Demire, Iman Elhusadi dan Aza Alhasad, 2018 (Demirel et al., 2018)	Komitmen afektif tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap OCB tetapi harus dimediasi oleh kepuasan kerja.
Komitmen afektif berpengaruh meningkatkan OCB	Danish dan Humayon, 2015 (Danish & Humayon, 2015)	Komitmen afektif organisasi memiliki dampak yang cukup positif terhadap OCB dan kinerja pegawai
	Rizwan Qaiser Danish, 2015	Komitmen afektif mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap OCB dan kinerja.
	Akinyemi Benjamin, 2012 (Benjamin, 2012)	Afektif komitmen yang tinggi pada karyawan dapat mempengaruhi rendahnya peluang karyawan memiliki niat untuk keluar dari organisasinya dan komitmen afektif berpengaruh terhadap OCB dan kinerja
	Huseyin Akar , 2018 (Huseyin, 2018)	Ketika seseorang mengidentifikasi dirinya terhadap organisasinya, mendukung visi dan misi organisasinya, antusias melakukan peran tambahan selain tupoksinya. Komitmen afektif juga memungkinkan karyawan untuk menunjukkan kinerja yang lebih dari yang diharapkan.

Dari hasil *research gap* di atas maka peneliti dapat menemukan bahwa peneliti sebelumnya belum pernah melakukan penelitian dengan mengelaborasi ke-empat variabel yakni persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, komitmen afektif, dan OCB. Dan peneliti sebelumnya belum pernah melakukan penelitian tentang permasalahan OCB dengan subjek dosen. Oleh karena itu peneliti akan menganalisa pengaruh langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB yang dimediasi oleh kepercayaan, pengaruh langsung atau tidak langsung kepercayaan terhadap OCB, pengaruh langsung komitmen afektif terhadap OCB, pengaruh langsung ataupun tidak langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap komitmen afektif, pengaruh langsung atau pun tidak langsung kepercayaan terhadap komitmen afektif, pengaruh langsung maupun tidak langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap kepercayaan, dengan subjek penelitian adalah dosen Kampus Universitas Islam Jakarta (UIJ). Menggunakan metode survey dengan pendekatan kausal. Sedangkan untuk menganalisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Alasan menggunakan metode survey karena penelitian ini menjelaskan hubungan kausal dan pengkajian hipotesis, sedangkan kuantitatif yang dimaksud adalah interpretasi dan pengukuran atas data-data hasil penelitian berupa angka.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut: kurangnya profesionalisme dosen, komitmen dosen yang masih rendah terhadap kesuksesan peserta didiknya, kurangnya kualitas interaksi antar dosen, pemahaman terhadap masalah kebutuhan kerja yang masih kurang,

kurangnya rasa tanggung jawab dosen akan tugas profesinya, kurangnya integritas dosen, kurangnya rasa saling membantu antar dosen dan atasan, sportifitas dosen di lingkungan organisasinya yang masih kurang, adanya hubungan antara dosen dan atasan yang kurang harmonis, kurangnya dukungan organisasi, adanya kondisi kerja yang kurang nyaman, adanya komunikasi dan hubungan antara atasan dan bawahan yang tidak harmonis, organisasi kurang peduli akan kesejahteraan bawahannya.

Dari beberapa kajian penelitian sebelumnya masih terdapat inkonsistensi hasil penelitian sehingga peneliti perlu membuktikan ketiga variabel eksogen yang peneliti bahas dapat berpengaruh terhadap variabel endogen.

C. Pembatasan Masalah

Dari deskripsi identifikasi masalah yang ada, maka penelitian ini difokuskan hanya pada dua variabel eksogen atau variabel yang mempengaruhi yaitu persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan dan komitmen afektif, yang diduga berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel endogen atau variabel yang dipengaruhi yaitu OCB.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, masalah penelitian terbagi menjadi dua variabel bebas, yaitu persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan dan komitmen afektif serta satu variabel terikat, yaitu OCB.

Adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah persepsi tentang dukungan organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB ?
2. Apakah kepercayaan berpengaruh langsung terhadap OCB ?

3. Apakah komitmen afektif berpengaruh langsung terhadap OCB ?
4. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen afektif ?
5. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepercayaan terhadap OCB yang dimediasi oleh komitmen afektif ?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB yang dimediasi oleh kepercayaan ?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data serta menganalisa ada atau tidaknya pengaruh dukungan organisasi, kepercayaan dan komitmen afektif terhadap OCB.

Adapun tujuan secara khusus dari penelitian ini adalah untuk mengetahui informasi empirik tentang:

1. Pengaruh langsung positif persepsi tentang dukungan organisasi terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ).
2. Pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ).
3. Pengaruh langsung positif komitmen afektif terhadap OCB dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ).
4. Pengaruh langsung positif persepsi tentang dukungan organisasi komitmen afektif dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ).
5. Pengaruh langsung positif kepercayaan terhadap komitmen afektif dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ).

6. Pengaruh langsung positif persepsi tentang dukungan organisasi terhadap kepercayaan dosen Universitas Islam Jakarta (UIJ).

F. Signifikansi Penelitian

Adanya penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Teoritis

Dari segi teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB dosen dengan persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan dan komitmen afektif.

2. Praktis

Menambah pengetahuan bagi masyarakat umum dan khususnya peneliti pribadi tentang pengaruh persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan dan komitmen afektif terhadap OCB dosen.

- a. Sebagai sumbangan pemikiran kepada pihak yang berkepentingan terutama kepada para pimpinan kampus tinggi, para peminat, dan peneliti dunia pendidikan.
- b. Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi manajemen kampus Universitas Islam Jakarta (UIJ), khususnya mengenai pengaruh pengaruh persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan dan komitmen afektif terhadap OCB dosen.

G. State Of the Art

Penelitian terdahulu ini digunakan sebagai pedoman atau alat ukur di pembahasan dalam penulisan disertasi ini.

Tabel 1.5 *State of the Art*

No	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ali, Rizavi, Ahmed, dan Rasheed (2018)(ALi et al., 2018). (2018)	<i>Effects of perceived organizational support on organizational citizenship behavior– Sequential mediation by well-being and work engagement.</i>	Variabel X1 (<i>perceived organizational support</i>), X2 (<i>well-being</i>), X3 (<i>work engagement</i>), dan Y (<i>organizational citizenship behavior</i>).	Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung antara <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> , dan pengaruh tidak langsung <i>perceived organizational support</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> yang dimediasi oleh <i>well-being</i> dan <i>work engagement</i> . Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas permasalahan OCB, dan model <i>path analysis</i> . Perbedaan dengan penelitian ini adalah unit analisis dan <i>locus</i> penelitian yang berbeda
2	Tourigny, Han, Baba, & Pan, (2019). (Tourigny et al., 2019)	<i>Ethical leadership and corporate social responsibility in China: A multilevel study of their effects on</i>	Variabel X1 (<i>ethical leadership</i>), X2 (<i>corporate social responsibility</i>), X3 (<i>trust</i>), Y (<i>organizational</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan, terdapat pengaruh antara <i>ethical</i>

	(2019)	<i>trust and organizational citizenship behavior</i>	<i>citizenship behavior</i>).	<i>leadership, perception of CSR, trust terhadap organizational citizenship behavior.</i> Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama mengkaji permasalahan <i>organizational citizenship behavior</i> . Perbedaan signifikan dengan penelitian ini adalah perbedaan dua variabel yang mempengaruhi <i>organizational citizenship behavior</i> . <i>Locus</i> penelitian serta unit analisis yang berbeda.
3	Sarah Fischer, Shannon Hyder, & Arlene Walker (Fischer, Hyder, & Walker, 2020). (2020)	<i>The effect of employee affective and cognitive trust in leadership on organisational citizenship behaviour and organisational commitment: Meta-analytic findings and implications for trust research.</i>	Variable X1 (<i>trust</i>), X2 (<i>organizational commitment</i>), dan Y (<i>organizational citizenship behavior</i>).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh <i>trust, organizational commitment</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> . persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama membahas permasalahan OCB. Perbedaan dengan penelitian ini adalah unit analisis dan <i>locus</i> penelitian yang berbeda.

4	Ahmad, Ahmad, Islam, & Kaleem (Ahmad, Ahmad, Islam, & Kaleem, 2020). (2020)	<i>The nexus of corporate social responsibility (CSR), affective commitment and organizational citizenship behavior in academia: A model of trust.</i>	Variable X1 (CSR), X2 (affective commitment), Y (organizational citizenship behavior).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa persepsi tentang CSR dan komitmen afektif sangat berpengaruh terhadap OCB. Persamaan dengan penelitian ini adalah pada pembahasan dua variable yang sama yakni komitmen afektif dan OCB. Perbedaan dengan penelitian ini adalah locus dan unit analisis yang berbeda serta penggunaan model analisis yang berbeda yakni dalam penelitian ini menggunakan SEM sedangkan dalam penelitian saya menggunakan model <i>path analysis</i> .
5	Peter Khaola, & Patient Rambi (Khaola, & Rambi, 2021). (2021)	<i>The effects of transformational leadership on organisational citizenship behaviour: The role of organisational justice and affective commitment.</i>	Variable X1 (transformational leadership), X2 (organisational justice), X3 (affective commitment), Y (organisational citizenship behaviour).	Hasil penelitian menegaskan pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi; keadilan organisasi dan komitmen afektif; dan komitmen afektif dan OCB. Hasil lebih lanjut

				<p>menunjukkan bahwa keadilan yang dirasakan dan komitmen afektif adalah dua mediator yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan OCB. Persamaan dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan model <i>path analysis</i>, membahas dua variabel yang sama yakni komitmen afektif dan OCB. Perbedaan dengan penelitian ini adalah unit analisis dan <i>locus</i> penelitian yang berbeda.</p>
6	<p>Ni Putu Vera Andriyanti, & I Wayan Gede Supartha (Andriyanti & Supartha, 2021). (2021)</p>	<p><i>Effect of perceived organizational support on organizational citizenship behavior with job satisfaction as mediating variables.</i></p>	<p>Variabel X1 (<i>perceived organizational support</i>), X2 (<i>job satisfaction</i>), dan Y (<i>organizational citizenship behavior</i>).</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa POS berpengaruh terhadap OCB secara langsung, dan terdapat pengaruh tidak langsung Antara POS terhadap OCB yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Persamaan dengan penelitian ini sama-sama membahas permasalahan OCB dan</p>

				<p>menggunakan model <i>path analysis</i>. Perbedaan dengan penelitian ini adalah unit analisis dan <i>locus</i> penelitian yang berbeda.</p>
--	--	--	--	---

Dari hasil telaah semua penelitian terdahulu maka peneliti dapat menemukan bahwa penelitian tentang persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, dan komitmen afektif lebih sering dilakukan dalam organisasi bisnis, dan sedikit yang dilakukan di lembaga pendidikan tinggi khususnya di Indonesia berbeda dengan penelitian ini yang dilakukan di lembaga pendidikan khususnya perguruan tinggi dengan objek penelitian dosen. Penelitian tentang permasalahan OCB dosen sangat penting untuk diteliti, dengan prediktor persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, dan komitmen afektif, yang dapat memberikan kontribusi pada peningkatan OCB dosen di perguruan tinggi, karena OCB dosen di Indonesia masih terdah terutama pada perguruan tinggi swasta.

Melakukan pengukuran OCB untuk dunia industri adalah hal yang biasa. Tetapi mengukur OCB dosen dilingkungan perguruan tinggi adalah sesuatu yang jarang dilakukan; pengukuran OCB dosen sangatlah penting karena sebagai tolok ukur tinggi rendahnya kinerja dosen karena OCB merupakan hasil dari tingginya kinerja dosen di sebuah perguruan tinggi. Ketika kinerjanya rendah maka secara otomatis OCB dosen akan rendah.

Penelitian sebelumnya dapat disimpulkan bahwa belum pernah ada yang melakukan penelitian dengan mengelaborasi ke-empat variabel yakni tentang

persepsi tentang dukungan organisasi, kepercayaan, dan komitmen afektif, dan OCB dosen.

