

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam suatu organisasi. SDM adalah modal utama bagi organisasi agar dapat terus berjalan menuju pada tujuan organisasinya (Yohana, 2014). Produktivitas, efektivitas, dan keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja SDM-nya (Marsidini & Rosalinda, 2014). Keberhasilan suatu organisasi hanya akan dapat dicapai dengan adanya SDM yang mendukung.

Dalam perkembangannya, organisasi yang sukses harus terus berfokus menghasilkan peningkatan serta menitikberatkan pada SDM agar mampu menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi persaingan global. Peningkatan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh SDM yang dimiliki sehingga dapat berkontribusi besar dalam menghadapi persaingan tersebut. Kontribusi yang diberikan diharapkan tidak hanya terbatas pada tugas dan kewajiban formal, melainkan melampaui tanggung jawab yang diberikan dalam kaitannya dengan peningkatan organisasi. Perilaku bersedia memberikan kontribusi aktif semacam ini disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Aldag & Reschke (dalam Darto, 2014) mengartikan OCB sebagai kontribusi individu yang sangat besar melebihi tuntutan peran di organisasi dan menjadikan pencapaian kinerja yang sangat baik. Sementara, Robbins & Judge (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal, namun perilaku pilihan tersebut mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Hal ini sejalan dengan Organ, dkk. (2006) yang mendefinisikan OCB sebagai suatu perilaku individu yang bebas, didasari inisiatif,

tidak berkaitan langsung dengan penghargaan atau imbalan formal yang secara agregat meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

OCB muncul dikarenakan adanya sejumlah faktor yang mendahuluinya (Darto, 2014). Untuk menciptakan OCB, organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat memengaruhi OCB (Zulkarnain, 2013). Konovsky & Organ (dalam Kumara, 2014) mengategorikan faktor yang menyebabkan munculnya OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan dan variabel kontekstual.

Berbagai literatur terdahulu membuktikan bahwa OCB berhubungan dengan beberapa hal seperti, kualitas pelayanan, keterlibatan kerja, budaya organisasi, serta komitmen organisasi. Mowday, Steers & Porter (dalam Nio, dkk., 2018) menyatakan bahwa OCB akan ditampilkan oleh karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi, apabila karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi maka karyawan juga akan memiliki kesediaan untuk menampilkan usaha yang besar. Berdasarkan hal tersebut, komitmen organisasi menarik untuk diteliti sebagai faktor yang menyebabkan munculnya OCB.

Pada dasarnya, setiap organisasi maupun perusahaan mengharapkan pekerjaannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Komitmen dinilai sangat penting, hal ini dibuktikan oleh banyaknya perusahaan yang menjadikan komitmen sebagai syarat bagi calon pekerja untuk mendapatkan posisi atau jabatan. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keterlibatan individu dengan organisasi dalam kaitannya dengan keinginan mereka untuk tetap bertahan di dalamnya (Greenberg & Baron, 2008). Komitmen organisasi merupakan karakteristik hubungan individu dengan organisasi dan memiliki kaitan terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi individu dengan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi (Meyer & Allen, 1990).

Riady (dalam Teresia & Suyasa, 2008) menyatakan setiap organisasi akan mengalami kesulitan apabila komitmen yang dimiliki karyawannya rendah, sebab karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan kontribusi yang terbaik kepada organisasi serta dengan mudahnya keluar dari organisasi. Meyer dkk.

(1993) menyatakan komitmen tidak hanya berhubungan dengan keluar masuknya individu dalam suatu organisasi, melainkan berkaitan juga dengan tingkat kesediaan individu untuk berkorban dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan berdampak positif pada perilaku organisasinya. Adanya komitmen yang tinggi dalam diri individu pada organisasi akan mendorong individu tersebut untuk melakukan kinerja terbaik, sehingga berpengaruh pada meningkatnya produktivitas, efektivitas, dan keberhasilan organisasi.

Organ dkk. (2006) menyatakan komitmen organisasi merupakan faktor yang paling erat kaitannya dengan OCB. Individu yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tugas-tugas yang tidak terbatas pada tanggung jawabnya, melainkan secara sukarela juga akan melakukan hal-hal yang termasuk dalam kategori tugas ekstra. Kesediaan individu untuk melakukan perilaku OCB terkait dengan komitmen organisasi. Semakin individu berkomitmen pada organisasi maka individu tersebut akan semakin bersikap melebihi kewajiban apabila dibutuhkan. Hal ini akan membawa individu terlibat dalam berbagai bentuk perilaku OCB (Greenberg & Baron, 2008).

Pada kenyataannya, permasalahan mengenai rendahnya OCB pekerja dalam organisasi atau perusahaan di Indonesia masih cukup banyak terjadi. Setiap organisasi atau perusahaan menuntut SDM-nya dapat terlibat secara aktif dan mampu bertahan dalam persaingan global yang kian pesat. Apabila terdapat kesenjangan antara tuntutan dan persaingan global dengan SDM, maka kehidupan suatu organisasi atau perusahaan akan terancam. Daya saing organisasi atau perusahaan yang statis atau cenderung menurun akan mengancam keunggulan posisi dan keberlanjutan organisasi atau perusahaan tersebut. Hal ini juga berlaku pada lembaga pendidikan tinggi atau perguruan tinggi di Indonesia.

Menurut Pasal 59 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi menyatakan bentuk perguruan tinggi terdiri atas: universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, akademi, dan akademi komunitas. Pihak-pihak yang terkait dalam sebuah perguruan tinggi antara lain adalah yayasan, pengelola, struktural/manajemen operasional, dosen, mahasiswa, masyarakat, serta pemerintah.

Pada hakikatnya, perguruan tinggi merupakan organisasi yang meniti kegiatan rutinnya bagi kepentingan semua pihak terkait (Putri, 2017).

Perguruan tinggi merupakan suatu lembaga pendidikan yang menyelenggarakan jenjang pendidikan dengan tujuan yang jelas dan tegas, baik dalam lingkup akademik maupun profesional yang diharapkan dapat bekerja dan berkarya pada tingkat-tingkat seperti tingkat regional, nasional, sampai internasional. Tingkat internasional merupakan tingkatan global yang merupakan konsekuensi logis untuk menjawab era perdagangan bebas masa mendatang (Auliana & Nurasih, 2017).

Persaingan organisasi atau perusahaan sektor jasa dalam bidang penyelenggaraan pendidikan tinggi juga berada pada persaingan yang sangat ketat. Tantangan pihak penyelenggara adalah kemampuan untuk bertahan menghadapi persaingan dan terus mengembangkan pasarnya. Upaya yang harus dilakukan dalam menghadapi hal tersebut adalah bagaimana menciptakan sistem internal yang mendukung, sehingga dengan upaya tersebut tentunya memberikan potensi yang besar terhadap pengembangan organisasi secara keseluruhan.

Setiap institusi perguruan tinggi mengharapkan setiap SDM-nya dapat berkontribusi besar dalam rangka meningkatkan efektivitas, produktivitas dan keberhasilan institusi perguruan tinggi. Kekuatan persaingan dalam bidang penyelenggaraan pendidikan sangat bergantung pada SDM di setiap institusi perguruan tinggi yang berperan sebagai penyedia jasa. Diantara SDM dalam institusi perguruan tinggi adalah dosen dan karyawan. Dua unsur penting yang menjadi ujung tombak bagi industri jasa pendidikan adalah tenaga edukasi dan tenaga administrasi atau tata usaha. Meningkatkan mutu dan kualitas penyedia jasa adalah suatu keniscayaan bagi perguruan tinggi untuk dapat bersaing dan diterima oleh pasar (Prabasmoro, 2008).

Dosen merupakan tenaga edukasi yang menjadi salah satu unsur penting dalam perguruan tinggi. Pasal 1 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menyatakan dosen adalah pendidik profesional dan ilmuwan yang memiliki tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan

menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui kegiatan pendidikan, penelitian serta pengabdian masyarakat. Melaksanakan tridarma perguruan tinggi yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian masyarakat juga adalah tugas utama seorang dosen, namun selain melaksanakan tridarma tersebut, seorang dosen juga memiliki tugas lainnya seperti menjadi anggota organisasi profesi, mengikuti seminar dan pelatihan, menduduki suatu jabatan struktural tertentu, dan sebagainya (Putri, 2017).

Dosen merupakan salah satu komponen esensial dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi. Tanggung jawab, tugas, dan peran dosen sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasional yakni mencerdaskan kehidupan bangsa dan meningkatkan kualitas masyarakat Indonesia, yang meliputi kualitas iman dan taqwa, akhlak mulia, dan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni, serta mewujudkan masyarakat Indonesia yang maju, adil, makmur, dan beradab. Untuk melaksanakan tanggung jawab, tugas, dan peran tersebut diperlukan dosen yang profesional (Auliana & Nurashiah, 2017).

Seorang dosen diharapkan mampu melaksanakan profesionalitasnya dengan maksimal dengan demikian mengantarkan pada tujuan pendidikan nasional, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa, terlebih lagi dapat meningkatkan keberhasilan institusi perguruan tinggi. Seorang dosen yang mencerminkan tanggung jawab pada profesi dan posisinya di kampus serta secara aktif terlihat dan terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi akan menjadi *good citizen* bagi institusi perguruan tinggi. Untuk itu, seorang dosen diharapkan mampu menerapkan OCB terutama dalam kaitannya dengan kegiatan profesional. Dosen yang dapat menerapkan OCB selain akan meningkatkan efektivitas dan produktivitas institusi perguruan tinggi, juga akan mendukung meningkatnya eksistensial perguruan tinggi terkait, hal ini tentunya sangat menguntungkan setiap institusi perguruan tinggi apabila SDM-nya mampu menjadi *good citizen* dan menerapkan OCB.

Selain dosen, karyawan seperti tenaga administrasi atau tata usaha, dan lainnya di perguruan tinggi juga merupakan unsur penting dalam perguruan tinggi. Karyawan di perguruan tinggi merupakan tenaga kependidikan yang bertugas

memberikan dukungan layanan non-akademik seperti administrasi guna mendukung terselenggaranya proses pendidikan di perguruan tinggi. Selain pelayanan akademik, lembaga pendidikan tinggi juga dituntut untuk bersaing dalam memberikan pelayanan non-akademik dengan baik sehingga tujuan pendidikan bisa tercapai.

Baik dosen maupun karyawan di perguruan tinggi diharapkan mampu melakukan tanggung jawab profesinya dengan optimal, memiliki komitmen tinggi terhadap institusi pendidikan terkait, terlebih dapat menerapkan OCB sebagai kontribusi aktif yang besar dalam upaya peningkatan keberhasilan institusi perguruan tinggi terkait. Sayangnya, meskipun OCB dapat menjadi salah satu faktor yang penting dalam keberhasilan institusi perguruan tinggi pada kenyataannya belum dapat diterapkan dengan baik pada institusi perguruan tinggi di Indonesia. Rendahnya komitmen organisasi pada dosen dan karyawan diduga menjadi belum dapat diterapkannya OCB pada institusi perguruan tinggi terkait.

Telah banyak penelitian sebelumnya yang membahas hubungan antara komitmen organisasi dengan OCB yang membuktikan adanya kaitan positif antara kedua variabel tersebut, namun demikian penelitian kebanyakan dilakukan di lingkungan bisnis. Peneliti tertarik untuk meneliti di lingkungan perguruan tinggi, dikarenakan adanya perbedaan karakteristik dan tujuan organisasi dalam bisnis dengan pendidikan sehingga hasil penelitian di lingkungan bisnis tidak dapat digeneralisasikan pada lingkungan pendidikan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada dosen dan karyawan universitas di Jabodetabek.

1.2 Identifikasi Masalah

- 1.2.1 Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dosen universitas di Jabodetabek?
- 1.2.2 Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan universitas di Jabodetabek?

1.2.3 Berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dosen universitas di Jabodetabek?

1.2.4 Berapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan universitas di Jabodetabek?

1.3 Pembatasan Masalah

Penelitian ini dibatasi pada pembatasan mengenai apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dosen dan karyawan universitas di Jabodetabek.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, dapat dijabarkan rumusan dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dosen dan karyawan universitas di Jabodetabek?”.

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dosen dan karyawan universitas di Jabodetabek.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah kajian dalam bidang psikologi, baik psikologi pendidikan maupun psikologi industri dan organisasi mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), khususnya dalam keterikatannya dengan komitmen organisasi, sehingga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

1.6.2 Manfaat Praktis

1.6.2.1 Dosen dan Karyawan Perguruan Tinggi

Bagi dosen dan karyawan, diharapkan mendapatkan informasi mengenai komitmen organisasi sebagai factor penting yang menjadi penyebab munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dibutuhkan oleh setiap institusi perguruan tinggi maupun organisasi.

1.6.2.2 Institusi Perguruan Tinggi

Bagi institusi perguruan tinggi diharapkan dapat membantu memberikan informasi mengenai pentingnya memperhatikan komitmen organisasi dalam menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada dosen dan karyawan.

1.6.2.3 Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat memberikan tambahan referensi mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya di lingkungan pendidikan.

