

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi ini dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, sebab SDM menjadi faktor yang amat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Sumber daya manusia sangat menentukan berkembang atau tidaknya sebuah organisasi. Organisasi akan terus berkembang apabila sumber daya manusia yang ada didalamnya juga memiliki kualitas yang baik, namun apabila sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi tersebut memiliki kualitas yang buruk, hal itu juga akan berdampak buruk pada organisasi tersebut.

Berdasarkan Indeks Modal Manusia atau Human Capital Index, Indonesia berada pada peringkat 87 dari 157 negara. Indonesia tertinggal jauh dari negara-negara ASEAN. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia masih tergolong rendah dibandingkan negara lain. Menurut ketua Badan Perencanaan Pembangunan Nasional (BAPPENAS), dilansir dalam katadata.co.id bahwa perlu adanya langkah tepat yang diambil agar supaya indeks modal Indonesia dapat meningkat. Salah satunya caranya dengan menggenjot SDM yang unggul. Tidak hanya organisasi profit saja melainkan organisasi pendidikan seperti perguruan tinggi juga harus meningkatkan kualitas SDM-nya.

Organisasi harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik. Pengelolaan SDM di organisasi (perguruan tinggi) merupakan salah satu solusi dari permasalahan-permasalahan yang terjadi. Beberapa permasalahan diantaranya perilaku-perilaku negatif yang ada di perguruan tinggi. Berdasarkan hasil observasi dari Fauzi dan Surbakti (2019) tentang aktivitas dosen dan tenaga kependidikan ada

beberapa perilaku negatif seperti terlambat pada jam mengajar, memakai barang kantor untuk keperluan pribadi, tidak ikut dalam kegiatan yang memajukan organisasinya dan bahkan tidak datang mengajar saat jam pelajaran. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah SDM yang memiliki nilai dan tingkah laku yang positif mampu bekerja secara unggul, optimal, dapat membuat suatu organisasinya menjadi berkembang, selain itu sumber daya manusia dalam hal ini dosen dan karyawan juga harus memiliki tingkah laku yang berdampak ekstra untuk perguruan tinggi yang memberikan efektivitas serta kemajuan untuk perguruan tinggi di luar tugas utamanya, seperti perilaku saling tolong menolong, komitmen terhadap perguruan tinggi, menghormati dan menghindari konflik interpersonal, berpartisipasi aktif pada kegiatan-kegiatan diluar deskripsi formal.

Perilaku ekstra yang melebihi dari deksripsi tugas formal yang telah ditetapkan oleh organisasi berdasarkan *job description*, hal ini dinamakan *Organizational Citisenship Behavior (OCB)* (Organ & Konovsky, 1989). *Organizational Citizenship Behavior* atau dalam bahasa Indonesia dikenal dengan istilah Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah perilaku individu yang bersifat bebas yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan, dan keefisienan fungsi organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006). Terdapat lima dimensi *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi* yang dimiliki Organ (1988) dan masing-masing dimensi merupakan perilaku prososial yaitu *altruism* (kepedulian sosial), *conscientiousness* (kinerja melebihi standar minimum), *sportsmanship* (sportif dan positif), *courtesy* (rasa hormat) dan *civic virtue* (partisipasi sukarela) (dalam Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Efektivitas suatu organisasi dapat dilihat dari kinerja, interaksi kerja yang dapat menghasilkan keluaran sumber daya manusia yang berkualitas, seperti tingkat absensi yang rendah, berkurangnya perilaku menyimpang, perputaran karyawan yang rendah (Robbins & Jugde, 2007). PKO merupakan faktor yang dapat meningkatkan efektivitas sehingga dapat memajukan sebuah organisasi. Perguruan tinggi, yang pegawainya mampu menampilkan PKO akan membangun budaya organisasi yang

baik pula, namun apabila PKO dalam organisasi tidak terwujud maka budaya organisasi yang ada pada organisasi tersebut tidak sebaik budaya organisasi yang melakukan PKO bahkan cenderung memiliki sistem kerja yang individualistis, dimana tidak ada kemauan untuk saling tolong menolong dan tidak adanya rasa menghormati antar pegawai sehingga akan timbul konflik dan jika ada permasalahan akan kesulitan menyelesaikannya sehingga tujuan organisasi (perguruan tinggi) tidak dapat tercapai dengan baik.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi memiliki banyak manfaat diantaranya dapat meningkatkan produktivitas baik produktivitas rekan kerja, dapat menghemat dan mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan, mempertahankan karyawan-karyawan yang berkualitas, dapat meningkatkan hubungan kerja antar karyawan, meningkatkan stabilitas kinerja dan lain sebagainya.

Faktor demografi seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, status pernikahan, masa kerja merupakan beberapa predictor yang mungkin dapat mempengaruhi dan memicu timbulnya perilaku PKO

Suatu organisasi memiliki karyawan dengan perbedaan gender antara laki-laki dan perempuan. Menurut penelitian dari Konrad dkk (dalam Soegandhi, 2013) menyebutkan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti tolong menolong, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Mursaptono (2014) justru melaporkan hasil yang berbeda. Penelitian tentang perbedaan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang ditinjau dari jenis kelamin, menyebutkan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara perilaku kewarganegaraan organisasi ditinjau dari jenis kelamin pada karyawan PT Bringin Life.

Usia menjadi konteks yang diperhatikan dalam suatu organisasi karena pada dasarnya usia berhubungan dengan pengalaman seseorang. Menurut Warger dan Rush (2000) pengelompokan usia dibagi menjadi dua kelompok yaitu usia muda (<35 tahun) dan usia tua (> 35 tahun). Penelitian yang dilakukan oleh Arukma Wiranti (2016) mengatakan bahwa terdapat perbedaan OCB yang signifikan antara karyawan yang berusia muda dengan karyawan yang berusia tua, dimana karyawan

berusia muda memiliki tingkat OCB lebih tinggi dibanding dengan karyawan usia tua namun berbeda dengan hasil penelitian dari Ariana, Ariani & Sanusi (2018) bahwa karyawan dengan usia lebih tua memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang masih muda.

Selain tidak terlepas dari gender dan usia, organisasi juga mementingkan tingkat pendidikan atau pendidikan akhir yang ditempuh oleh para karyawannya, dari pendidikan akhir yang ditempuh oleh karyawan suatu organisasi maka juga akan diketahui capaian akademik dari individu tersebut. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh Nyoman Ariana dkk (2018) mengatakan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan akhir SMA atau sederajat memiliki tingkat PKO yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang lulusan diploma atau sarjana. Hasil penelitian dari Cohen dan Avrahami (dalam Nyoman Ariana, dkk, 2018) menyatakan bahwa karyawan berpendidikan lebih tinggi dapat menghabiskan waktu di bursa sosial seperti PKO. Di sisi lain, karyawan kurang terdidik akan fokus pada pertukaran ekonomi tempat kerja mereka. Berbeda dari hasil penelitian sebelumnya, Pavalache-ilie (dalam Dewi, 2016) dalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan dengan tingkat pendidikan menengah justru cenderung lebih terlibat dalam PKO dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi.

Status pernikahan yang dilakukan oleh Rakhroy dan Kaur (dalam Ariyani, 2017) menjelaskan bahwa karyawan yang masih lajang lebih berpikiran positif dalam menghadapi permasalahan saat bekerja sehingga mereka tidak suka memprotes masalah-masalah kecil. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Fauzi dan Surbakti (2019) tentang Deferinsiasi PKO: Studi Empiris Faktor Demografis pada Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih mengatakan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan pada tingkat PKO berdasarkan status perkawinan.

Status kepegawaian pada dasarnya ada dua yaitu karyawan tetap, karyawan tidak tetap. Berdasarkan penelitian dari Utami (2017) tentang Perbedaan OCB pada Karyawan tetap dan Karyawan Kontrak di Bank Mandiri KCP Katrasura mengatakan hasil bahwa terdapat perbedaan yang sangat signifikan tingkat OCB antara karyawan tetap dengan karyawan kontrak di Bank Mandiri KCP Kartasurya namun terjadi

perbedaan hasil pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetya dan Rahmawati (2017) bahwa karyawan kontrak memiliki faktor moral yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan tetap sehingga karyawan kontrak lebih memiliki kesadaran dalam perilaku dan pekerjaannya.

Masa kerja menurut Tulus (1992) merupakan lamanya seorang tenaga kerja bekerja disuatu tempat, berdasarkan penelitian dari Fauzi dan Surbakti (2019) tentang Deferinsiasi PKO: Studi Empiris Faktor Demografis pada Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih menyatakan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan dengan nilai OCB berdasarkan masa kerja dosen pada Jurusan Tarbiyah STAIN Gajah Putih, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Setiawan, Suwandy & Widjaja pada penelitian berjudul Analisis Perbedaan Organizational Citizenship Behavior Karyawan Dilihat dari Faktor Demografis Di Kafe Excelso Surabaya dengan hasil tidak ada perbedaan OCB yang signifikan berdasarkan masa kerja karyawan di Kafe Excelso Surabaya.

Beberapa penelitian-penelitian sebelumnya mengenai perbedaan PKO kebanyakan dilakukan pada suatu perusahaan, melihat ada perilaku negatif yang terjadi diperguruan tinggi oleh karena itu peneliti ingin melihat bagaimana gambaran perbedaan PKO dengan sampel penelitian yaitu dosen dan karyawan di perguruan tinggi, sebab PKO merupakan suatu hal yang mendorong kinerja dosen dan karyawan dalam menjalankan aktivitas keorganisasiannya. Dosen menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah tenaga pengajar pada perguruan tinggi, menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, adapun definisi karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga, baik kantor, perusahaan dan sebagainya dengan mendapatkan gaji atau upah (Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008). Dosen memiliki kewajiban untuk melaksanakan Tridarma Perguruan Tinggi yaitu penelitian, pengajaran dan pengabdian masyarakat. Oleh sebab itu peneliti ingin melihat apakah dosen dan karyawan juga melakukan peran ekstra diluar tugas utamanya atau hanya melakukan tugas sesuai *job description*nya. Dari hal ini peneliti ingin melihat apakah terdapat perbedaan PKO yang ditinjau dari faktor demografi seperti gender, kelompok usia,

pendidikan akhir, status pernikahan, status kepegawaian dan masa kerja pada dosen dan karyawan di Perguruan Tinggi.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini antara lain:

- 1.2.1 Apakah terdapat perbedaan *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi* di perguruan tinggi ditinjau dari gender?
- 1.2.2 Apakah terdapat perbedaan *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi* di perguruan tinggi ditinjau dari usia?
- 1.2.3 Apakah terdapat perbedaan *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi* di perguruan tinggi ditinjau dari pendidikan akhir?
- 1.2.4 Apakah terdapat perbedaan *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi* di perguruan tinggi ditinjau dari status pernikahan?
- 1.2.5 Apakah terdapat perbedaan *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi* di perguruan tinggi ditinjau dari status kepegawaian?
- 1.2.6 Apakah terdapat perbedaan *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi* di perguruan tinggi ditinjau dari masa kerja?

1.3. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penelitian ini dibatasi pada masalah perbedaan *Perilaku Kewarganegaraan Organisasi* pada dosen dan karyawan di perguruan tinggi ditinjau dari faktor demografi seperti gender, usia, pendidikan akhir, status pernikahan, status kepegawaian dan masa kerja.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat perbedaan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ditinjau dari Faktor Demografi Gender, Kelompok Usia, Pendidikan Akhir, Status Pernikahan, Status Kepegawaian dan Masa Kerja pada Dosen dan Karyawan di Perguruan Tinggi”

1.5. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi ditinjau dari faktor demografi gender (laki-laki dan perempuan), usia (dibawah 35 tahun dan diatas 35 tahun), pendidikan akhir (SMK/SMA, diploma, S-1, S-2 dan S-3), status pernikahan dan status kepegawaian (Tetap dan Tidak Tetap) serta masa kerja (kurang dari 6 tahun, 6 – 10 tahun dan lebih dari 10 tahun) pada dosen dan karyawan di perguruan tinggi

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini dapat dibagi menjadi manfaat teoritis dan manfaat praktis, diantaranya sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

- Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah untuk penelitian selanjutnya terkait Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang ditinjau dari perbedaan faktor demografi

1.6.2 Manfaat Praktis

- Memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada dosen dan karyawan
- Diharapkan penelitian ini juga dapat menjadi acuan pada dosen dan karyawan untuk mengembangkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi mereka.