

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Perubahan besar dalam lingkungan ekonomi yang disebabkan oleh globalisasi dan teknologi memaksa organisasi untuk mentransformasikan diri dengan tujuan agar dapat beradaptasi dan bertahan hidup di dunia baru, kemampuan organisasi dalam beradaptasi menghadapi perubahan menjadi kunci penting bagi organisasi dalam menyambut setiap perubahan. Dalam lingkungan bisnis yang kompetitif saat ini, menuntut perusahaan saling bersaing satu sama lain untuk dapat meningkatkan atau mengembangkan usahanya, perkembangan persaingan yang semakin pesat menuntut perusahaan melakukan terobosan baru atau inovasi baru untuk mempertahankan eksistensi dan mencapai tingkat pertumbuhan serta memberikan pelayanan terbaik pada bidang usaha yang dijalankan. Dunia perguruan tinggi di Indonesia saat inipun berlomba-lomba menjadi yang terbaik, sayangnya perguruan tinggi swasta (PTS) khususnya universitas di Indonesia belum dapat memberikan persaingan berarti bagi dunia perguruan tinggi (PT) tanah air.

Secara umum pengelolaan PTS di Indonesia masih jauh tertinggal dibanding perguruan tinggi negeri (PTN), untuk saat ini sejumlah institusi PTN masih mendominasi peringkat terbaik perguruan tinggi di Indonesia. Sebagai salah satu informasi dan acuan, surat kabar nasional Kompas (2023) menginformasikan 10 perguruan tinggi terbaik Indonesia berdasarkan *Quacquarelli Symonds* (QS) *World University Ranking* (WUR) 2023, sebagaimana diketahui QS WUR juga sering menjadi rujukan bagi Kemendiknas untuk melihat sejauh mana peta kompetisi dan pemeringkatan perguruan tinggi terbaik tanah air. Dalam daftar pemeringkatan tersebut 9 perguruan tinggi terbaik diantaranya ditempati PTN sementara 1 PTS berada pada peringkat 10. Dengan peringkat yang tertinggal jauh diantara 10 perguruan tinggi terbaik atau minor 1 berbanding 9 dalam posisi *top 10* pemeringkatan, hal ini tentu saja menggambarkan bahwa keberadaan PTS tanah air belum menunjukkan kemampuan optimalnya. Berikut daftar 10 perguruan tinggi terbaik Indonesia berdasarkan QS WUR tahun 2023.

**Tabel 1.1 Daftar Peringkat Perguruan Tinggi Indonesia**

Peringkat Nasional	Nama Perguruan Tinggi	Provinsi/ Wilayah	Status PT
1	Universitas Gadjah Mada	DI Yogyakarta	PTN
2	Institut Teknologi Bandung	Jawa Barat	PTN
3	Universitas Indonesia	DKI Jakarta	PTN
4	Universitas Airlangga	Jawa Timur	PTN
5	Institut Pertanian Bogor	Jawa Barat	PTN
6	Institut Teknologi Sepuluh November	Jawa Timur	PTN
7	Universitas Padjajaran	Jawa Barat	PTN
8	Universitas Diponegoro	Jawa Tengah	PTN
9	Universitas Brawijaya	Jawa Timur	PTN
10	Universitas Bina Nusantara	DKI Jakarta	PTS

Sumber: QS WUR (2023)

Dalam daftar 10 perguruan tinggi terbaik tanah air, posisi pertama sampai dengan kesembilan ditempati PTN, sementara peringkat 10 di tempati PTS yaitu Universitas Bina Nusantara (UBinus). Pada sisi lain, keberhasilan UBinus menembus peringkat 10 teratas (*top ten*) perguruan tinggi terbaik Indonesia tentu memberikan kabar gembira bagi para PTS tanah air, karena hal ini sedikit banyak memberikan harapan bahwa PTS ke depan mempunyai potensi dan daya saing dalam memajukan dunia pendidikan, upaya-upaya ekstra dan luar biasa dari organisasi dan orang-orang di dalam organisasi sangat diharapkan agar perkembangan dan kemajuan organisasi dapat tercipta. Keberadaan PTS sebagai sebuah organisasi yang dapat maju dan berkembang tidak terlepas dari kontribusi dan kiprah dari orang-orang yang berada di dalam organisasi tersebut, tidak ada satu organisasipun dapat maju dan berkembang tanpa melibatkan orang-orang atau SDM di dalam organisasi (Porter *et al.*, 2016; Soisud *et al.*, 2021; Lionel *et al.*, 2023), faktor SDM menjadi *determine* dalam persaingan antar perguruan tinggi, siapa dan bagaimana peran mereka akan sangat menentukan bagi eksistensi dan kemajuan organisasi.

Salah satu elemen penting SDM di perguruan tinggi adalah tenaga pendidik/dosen, dosen merupakan tenaga kependidikan yang berkontribusi besar dalam menentukan laju perguruan tinggi, dosen yang merupakan bagian penting SDM di perguruan tinggi diharapkan dapat memberikan kontribusi-kontribusi signifikan bagi perguruan tinggi dalam upayanya menjadi kampus yang kuat dan berdaya saing. Saat ini sesuai peraturan Pemerintah melalui Menteri Riset,

Teknologi dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia nomor 15 tahun 2018 bahwa keberadaan masing-masing perguruan tinggi terbagi ke dalam berbagai wilayah koordinasi Lembaga Layanan Pendidikan Tinggi (LLDikti) Kemenristekdikti, LLDikti merupakan lembaga layanan yang mengkoordinasikan keberadaan perguruan tinggi di masing-masing wilayahnya di Indonesia, terdapat 16 LLDikti saat ini yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia meliputi LLDikti 1 (Sumatera Utara) sampai dengan LLDikti 16 (Sulawesi Utara), sementara PTS yang menjadi subjek dan lokus dalam penelitian ini adalah PTS dengan tipe universitas yang selanjutnya dalam penelitian ini akan disebut PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, PTS-PTS tersebut berada di bawah koordinasi LLDikti wilayah III yang meliputi para PTS universitas yang berada dalam lingkup wilayah Jakarta.

Selanjutnya bagaimana komposisi keberadaan para dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta dalam upayanya mendukung kampus yang kuat dan berdaya saing, berbagai upaya mungkin telah dilakukan oleh para dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta, namun berbagai upaya tersebut dirasakan masih belum optimal, berdasarkan data jabatan fungsional para dosen PTS LLDikti Wilayah III Jakarta yang berakreditasi B, Baik Sekali, A dan Unggul (tabel 1.2) komposisi jabatan fungsional dosen mayoritas masih berada pada posisi tanpa jabatan fungsional dengan jumlah dosen sebanyak 3.975, disusul dosen dengan jabatan asisten ahli 5.357, lektor 6.175, lektor kepala 1.175 dan guru besar sebanyak 400 dosen (PDDikti Kemendikbudristek, 2023).

**Tabel 1.2 Daftar Status Jabatan Fungsional Dosen PTS  
LLDikti Wilayah III Jakarta**

LLDikti	Tanpa Jabatan	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar	Jumlah
Wilayah III Jakarta	3.975	5.357	6.175	1.175	400	17.082

Sumber: PDDikti, 2023

Komposisi tersebut tentu saja sangat berpengaruh pada pemeringkatan PT dan daya saing organisasi, dengan komposisi jabatan fungsional para dosen yang mayoritas masih perlu ditingkatkan tersebut menjadikan LLDikti Wilayah III Jakarta juga memiliki sangat sedikit PTS dengan akreditasi Unggul (tabel 1.3).

**Tabel 1.3 Daftar Status Akreditasi PTS  
Berdasarkan Peringkat APT**

LLDikti	Unggul	A	Baik Sekali	B	Baik	C	Belum Terakreditasi	Jumlah
Wilayah III Jakarta	6	5	8	27	9	0	12	67

Sumber: PDDikti, 2023

Dari 67 PTS LLDikti Wilayah III Jakarta yang telah memenuhi syarat pengajuan akreditasi, terdapat 6 PTS dengan akreditasi Unggul, 5 PTS dengan akreditasi A, 8 PTS dengan akreditasi Baik Sekali, 27 PTS dengan akreditasi B, 9 PTS dengan akreditasi Baik, 0 atau tidak ada dengan akreditasi C dan 12 PTS belum terakreditasi. Sementara itu jumlah dosen PTS yang telah mencapai pendidikan doktor pada LLDikti Wilayah III Jakarta sebanyak 4.433 dosen dari total jumlah dosen 17.082 atau sebanyak 25% (tabel 1.4). Angka tersebut tentu masih sangat jauh untuk mencapai posisi ideal atau bahkan unggul sebuah institusi pendidikan tinggi yang memerlukan setidaknya atau kurang lebih 75% dosen dengan pendidikan doktor.

**Tabel 1.4 Daftar Jenjang Pendidikan Dosen  
PTS LLDikti Wilayah III Jakarta**

LLDikti	S1	S2	S2 Terapan	S3	S3 Terapan	Profesi	Sp-1	Sp-2	Jumlah
Wilayah III Jakarta	49	11.944	2	4.433	3	18	603	30	17.082

Sumber: PDDikti, 2023

Salah satu faktor penting yang memerlukan analisis lebih dalam untuk menciptakan sumber daya manusia maupun institusi yang berdaya saing adalah perilaku ekstra peran atau yang dikenal dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terutama di kalangan tenaga pendidik/dosen, hal ini dikarenakan tenaga pendidik atau dosen merupakan pelaku utama yang sangat memengaruhi capaian mutu perguruan tinggi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja (McShane & Von Glinow, 2010; Thiruvankadam & Durairai, 2019), OCB sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektivitas organisasi, OCB mampu memengaruhi aspek-aspek sosial yang ada di organisasi seperti kerjasama tim, jalinan komunikasi maupun kemampuan interpersonal. Karyawan yang baik

(*good citizen*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB, dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kemampuan kerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan hal di atas, peneliti melakukan prariset dengan responden sebanyak 30 dosen tetap PTS berakreditasi B, Baik Sekali, A dan Unggul di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta. Pada prariset yang peneliti lakukan diperoleh sejumlah data sebagai berikut:

**Tabel 1.5 Hasil Prariset *Organizational Citizenship Behavior***

Indikator		Frekuensi Jawaban Responden					Index	Kategori
		1	2	3	4	5		
Altruism	OCB 1	0	2	6	13	9	3,96	Tinggi
	OCB 2	0	1	5	13	11	4,13	Tinggi
	OCB 3	0	3	5	14	8	3,90	Tinggi
Civic virtue	OCB 4	1	2	4	10	13	4,06	Tinggi
	OCB 5	0	1	2	14	13	4,30	Sangat Tinggi
	OCB 6	0	1	4	14	11	4,16	Tinggi
Conscientiousness	OCB 7	1	2	5	11	11	3,96	Tinggi
	OCB 8	0	2	4	15	9	4,03	Tinggi
	OCB 9	0	1	3	14	12	4,23	Tinggi
Courtesy	OCB 10	0	2	3	15	10	4,10	Tinggi
	OCB 11	0	3	4	11	12	4,06	Tinggi
	OCB 12	0	1	3	13	13	4,26	Sangat Tinggi
Sportsmanship	OCB 13	1	1	6	12	10	3,96	Tinggi
	OCB 14	0	1	7	13	9	4,00	Tinggi
	OCB 15	0	3	5	15	7	3,86	Tinggi
Rata-rata							4,06	Tinggi

Sumber: Data prariset peneliti (2023)

Sebagaimana dilihat dari data pada Tabel 1.5, hasil prariset menyatakan bahwasanya index rata-rata dari kelima indikator yang diteliti untuk variabel OCB memperoleh rata-rata index 4,06. Hal ini berarti bahwa OCB dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta pada prariset ini berada pada kategori tinggi, namun secara keseluruhan masih perlu peningkatan-peningkatan

lebih jauh lagi menuju sangat tinggi/sangat baik atau pada kategori dominasi sangat baik. OCB yang secara umum tinggi atau dengan dominasi tinggi perlu peningkatan-peningkatan lebih jauh lagi menuju pada dominasi sangat tinggi/sangat baik mengingat OCB merupakan variabel yang penting sebagai pendorong tercapainya tujuan organisasi karena dengan adanya OCB yang baik proses organisasi yang berjalan menjadi lancar, perselisihan yang terjadi minim dan terjadinya peningkatan efektivitas organisasi (Teng *et al.*, 2020). OCB merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan dan dari kelima indikator dalam OCB tersebut para dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta memiliki 13 pernyataan dengan kategori tinggi dan 2 pernyataan dengan kategori sangat tinggi.

Banyak faktor yang dapat memengaruhi OCB baik faktor internal maupun eksternal, beberapa penelitian sebelumnya menyatakan variabel *organizational citizenship behavior* dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel seperti *emotional intelligence*, *transformational leadership*, *job satisfaction*, *self-efficacy*, *work engagement*, *organizational commitment*, *locus of control* dan *organizational culture*. Saat ini banyak organisasi termasuk PTS dihadapkan pada berbagai tantangan yang lumayan pelik seperti profesionalitas dosen, tuntutan manajemen pada daya saing institusi/organisasi sampai pada berbagai perubahan era digital yang tentu saja menuntut kerjasama dan peran ekstra dari para dosen. Dengan adanya berbagai tantangan yang dihadapi, dosen diharapkan mampu menyesuaikan diri, berbagai usaha penyesuaian dan perubahan tersebut tentu membutuhkan partisipasi dari semua dosen dan hal ini dapat tercapai jika ada kerelaan dan perilaku ekstra peran dari masing-masing dosen. Untuk mencapai *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen yang tinggi tentu diperlukan berbagai variabel pendukung di antaranya adalah *work engagement*/keterikatan kerja (KK), Khan menyatakan terdapat dua faktor yang berpotensi memengaruhi perilaku karyawan terhadap OCB salah satunya adalah keterikatan kerja (Khan, 1990).

Dalam beberapa penelitian terdahulu seperti yang dilakukan oleh Babcock-Roberson & Strickland, (2010); Gupta *et al.* (2017) menunjukkan bahwa keterikatan kerja tidak bisa lahir tanpa adanya faktor eksternal dan internal yang



memengaruhi. Schaufeli dan Bakker (2004) menyatakan bahwa keterikatan kerja sebagai suatu motivasi dalam pekerjaan, motivasi terkait dua hal yaitu internal dan eksternal. Dalam konteks tersebut keterikatan kerja dapat terbentuk dari faktor internal pegawai seperti motivasi, kepercayaan diri, kepuasan, kompetensi, minat, *job fit* maupun faktor eksternal seperti *reward*, *punishment*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, *team support* dan lain-lain. Seseorang yang *engaged* dengan pekerjaan pasti memiliki alasan tertentu yang menjadi pendorong dan apabila mereka melakukan keterikatan kerja dengan baik maka juga akan berdampak pada perilaku bekerja yang baik bahkan ekstra. Melihat posisi keterikatan kerja yang bersifat dipengaruhi dan memengaruhi maka keterikatan kerja dalam penelitian ini menjadi variabel mediasi.

Dalam penelitian Babcock-Roberson & Strickland (2010); Gupta *et al.* (2017) tersebut ditemukan bahwa keterikatan kerja sebagai variabel mediasi menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara variabel anteseden keterikatan kerja dengan OCB. Disamping itu banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki keterikatan kerja yang tinggi berkaitan erat dengan OCB, penelitian yang dilakukan Mathumbu & Dodd (2017) pada perawat di rumah sakit Victoria, Eastern Cape, Afrika Selatan ditemukan bahwa keterikatan kerja dan OCB secara signifikan terkait, tingginya tingkat keterikatan kerja berkaitan erat dengan tingginya tingkat OCB (Ng *et al.*, 2019; Sun & Yoon, 2020; Arokiasamy, 2021; Park & Kim, 2024). Namun penelitian tersebut berbeda dengan hasil temuan Guo *et al.* (2019); Marina *et al.* (2019) yang mengungkapkan bahwa keterikatan kerja tidak berpengaruh pada OCB. Terkait hal tersebut, maka lebih lanjut peneliti melakukan prariset terkait keterikatan kerja dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah Jakarta berakreditasi B, Baik Sekali, A dan Unggul, dari prariset tersebut diperoleh sejumlah data sebagai berikut:

**Tabel 1.6 Hasil Prariset Keterikatan Kerja**

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Index	Kategori	
	1	2	3	4	5			
Vigor	KK 1	0	2	7	13	8	3,90	Tinggi
	KK 2	0	2	4	17	7	3,96	Tinggi
	KK 3	0	1	3	13	13	4,26	Sangat Tinggi

Indikator		Frekuensi Jawaban Responden					Index	Kategori
		1	2	3	4	5		
Dedication	KK 4	0	2	5	13	10	4,03	Tinggi
	KK 5	0	2	4	12	12	4,13	Tinggi
	KK 6	0	1	4	13	12	4,20	Tinggi
Absorption	KK 7	1	2	6	10	11	3,93	Tinggi
	KK 8	0	1	5	16	8	4,03	Tinggi
	KK 9	0	2	3	13	12	4,16	Tinggi
Rata-rata							4,07	Tinggi

Sumber: Data prariset peneliti (2023)

Sebagaimana dilihat dari data pada Tabel 1.6 hasil prariset menyatakan bahwasanya index rata-rata dari ketiga indikator yang diteliti untuk variabel keterikatan kerja memperoleh rata-rata index 4,07. Hal ini berarti bahwa keterikatan kerja dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta pada prariset ini berada pada kategori tinggi, namun secara keseluruhan masih perlu peningkatan-peningkatan lebih jauh lagi menuju sangat tinggi/sangat baik atau pada kategori dominasi sangat baik, dari ketiga indikator dalam keterikatan kerja tersebut para dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta memiliki 8 pernyataan dengan kategori tinggi dan 1 pernyataan dengan kategori sangat tinggi.

Dalam menunjang OCB dosen yang baik, disamping individu harus memiliki keterikatan kerja juga harus memiliki keyakinan di dalam dirinya bahwa ia mampu mengerjakan tugasnya, keyakinan individu bahwa dia mampu melakukan sebuah tugas mengacu pada istilah *self-efficacy*, *self-efficacy* secara spesifik terkait dengan pekerjaan dinamakan *occupational self-efficacy* (Schyns & Collani, 2002). Khodabandeh & Ardabili (2015); Bardhan & Haque (2025) dalam penelitiannya menemukan bahwa *occupational self-efficacy* berpengaruh positif pada *organizational citizenship behavior* (OCB), peneliti lainnya Beauregard (2012) mengemukakan bahwa *self-efficacy* memiliki peran dalam munculnya OCB, sementara itu pada penelitian Celik & Konan (2021) *self-efficacy* dapat menjadi prediktor positif pada hubungan antara *self-efficacy* dan OCB. Pavalache-ilie (2014); Choong *et al.* (2019); Rotich (2022); Khan *et al.*, (2023); Us *et al.* (2023) juga menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki hubungan yang positif dan signifikan terhadap OCB. Namun penelitian tersebut tidak sejalan



dengan penelitian yang dilakukan Saadi (2021); Sarkhel *et al.* (2023) yang menemukan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh pada OCB, sementara itu pada penelitian lainnya Na-Nan *et al.* (2021) menemukan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh tidak langsung terhadap OCB melalui variabel mediasi keterikatan/*engagement*.

Berdasarkan beberapa hal di atas, maka lebih lanjut peneliti melakukan prariset terkait *occupational self-efficacy* (OSE) para dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah Jakarta berakreditasi B, Baik Sekali, A dan Unggul, dari hasil tersebut diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1.7 Hasil Prariset *Occupational Self-Efficacy***

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Index	Kategori	
	1	2	3	4	5			
Magnitude	OSE 1	0	1	5	16	8	4,03	Tinggi
	OSE 2	0	2	4	13	11	4,10	Tinggi
	OSE 3	0	3	5	13	9	3,93	Tinggi
Generality	OSE 4	1	2	5	10	12	4,00	Tinggi
	OSE 5	0	2	6	13	9	3,96	Tinggi
	OSE 6	0	1	4	17	8	4,06	Tinggi
Strength	OSE 7	0	1	5	12	12	4,16	Tinggi
	OSE 8	1	1	5	12	11	4,03	Tinggi
	OSE 9	0	1	3	13	13	4,26	Sangat Tinggi
Rata-rata							4,06	Tinggi

Sumber: Data prariset peneliti (2023)

Sebagaimana dilihat dari data pada Tabel 1.7, hasil prariset menyatakan bahwasanya index rata-rata dari ketiga indikator yang diteliti untuk variabel *occupational self-efficacy* memperoleh rata-rata index 4,06. Hal ini berarti bahwa *occupational self-efficacy* dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta berada pada kategori tinggi, namun secara keseluruhan masih memerlukan berbagai upaya-upaya tindak lanjut lebih jauh lagi untuk dapat tampil menuju sangat tinggi/sangat baik atau berada pada kategori dominasi sangat baik, dari ketiga indikator dalam OSE tersebut para dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta memiliki 8 pernyataan dengan kategori tinggi dan 1 pernyataan dengan kategori sangat tinggi.

Selain itu salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam membentuk OCB dosen/karyawan adalah *locus of control* (Robbins & Judge, 2008). *Locus of*

*control* (LC) terdiri dari *internal locus of control* (ILC) dan *external locus of control* (ELC), individu dengan *internal locus of control* lebih banyak berorientasi pada tugas yang dihadapinya sehingga akan meningkatkan keberhasilan tugasnya dibandingkan dengan individu dengan *external locus of control*. Penelitian yang dilakukan oleh Bhatt & Mali (2015) menemukan bahwa *internal locus of control* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, sementara itu pada penelitian lainnya Nadi & Aghanouri (2017) menyatakan terdapat pengaruh langsung positif *locus of control* terhadap OCB, Turksoy & Tutuncu (2021) dalam penelitiannya juga menemukan pengaruh positif signifikan antara *internal locus of control* terhadap keterikatan kerja sebagai variabel mediasi. Namun penelitian tersebut menemukan hasil berbeda dalam penelitian yang dilakukan Chukwuemeka *et al.* (2018) yang menemukan bahwa *internal locus of control* tidak berpengaruh terhadap OCB, sementara itu Saputra (2020) juga menemukan bahwa *locus of control* tidak memberikan pengaruh signifikan pada OCB. Berdasarkan beberapa hal di atas, maka lebih lanjut peneliti melakukan prariset terkait *internal locus of control* dosen tetap PTS berakreditasi B, Baik Sekali, A dan Unggul di lingkungan LLDikti Wilayah Jakarta, dari hasil tersebut diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1.8 Hasil Prariset *Internal Locus of Control***

Indikator	Frekuensi Jawaban Responden					Index	Kategori
	1	2	3	4	5		
Percaya pada kemampuan diri ( <i>ability</i> )	ILC 1	0	3	3	12	12	Tinggi
	ILC 2	0	1	3	13	13	Sangat Tinggi
	ILC 3	0	2	5	11	12	Tinggi
	ILC 4	1	2	3	14	10	Tinggi
Percaya pada hasil usaha ( <i>own doing</i> )	ILC 5	0	1	2	14	13	Sangat Tinggi
	ILC 6	0	1	7	11	11	Tinggi
	ILC 7	0	1	6	11	12	Tinggi
	ILC 8	0	0	5	14	11	Tinggi
Rata-rata						4,14	Tinggi

Sumber: Data prariset peneliti (2023)

Sebagaimana dilihat dari data pada Tabel 1.8, hasil prariset menyatakan bahwasanya index rata-rata dari kedua indikator yang diteliti untuk variabel *internal locus of control* memperoleh rata-rata index 4,14. Hal ini berarti bahwa

*internal locus of control* dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta berada pada kategori tinggi, namun secara keseluruhan masih perlu peningkatan- peningkatan lebih jauh lagi menuju sangat tinggi/sangat baik atau pada kategori dominasi sangat baik, dari kedua indikator dalam ILC tersebut para dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta memiliki 6 pernyataan dengan kategori tinggi dan 2 pernyataan dengan kategori sangat tinggi.

Sementara itu, dukungan terhadap OCB dosen juga dinilai terasa penting bila individu memiliki kecerdasan emosional (KE)/*emotional intelligence* (EI) yang lebih tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan dalam dunia kerja. Bagi seorang karyawan kecerdasan emosional merupakan kebutuhan sehingga penting untuk dimiliki, individu yang cerdas secara emosional mampu untuk merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya sehingga menjadi lebih mampu memahami atau berempati terhadap orang lain, organisasi maupun lingkungannya. Sikap ini tentu saja sangat penting di tengah upaya institusi mempertahankan eksistensi dan meningkatkan daya saingnya, setiap individu di dalam organisasi diharapkan dapat berperan aktif dan berkontribusi positif pada organisasi, karena hakekatnya keberhasilan dan kegagalan organisasi sedikit banyak ditentukan oleh keberadaan dan kegigihan orang-orang yang ada di dalam organisasi tersebut, seberapa besar dan jauh dia memahami peran dan tanggung jawabnya terhadap organisasi, karena organisasi juga membutuhkan orang-orang yang paham dan sadar akan peran dan tanggung jawabnya pada organisasi agar organisasi dapat bergerak maju dan bersaing di era yang sangat kompetitif saat ini.

Guruge & Yapa (2023) dalam penelitiannya menemukan pengaruh positif pada hubungan antara kecerdasan emosional terhadap OCB, sementara itu pada penelitian Robinson *et al.*, (2023) kecerdasan emosional dapat memberikan dampak positif pada OCB, banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang tinggi berkaitan erat dengan OCB (Cohen & Abedallah, 2015; Miao *et al.*, 2017; Santa *et al.*, 2023; Albadareen, 2024; Chitralekha *et al.*, 2024; Hsieh *et al.*, 2024), namun penelitian tersebut berbeda dengan hasil temuan Purnomo & Tung (2022) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh pada OCB. Berdasarkan hal

tersebut, maka peneliti lebih lanjut melakukan prariset terkait kecerdasan emosional dosen tetap PTS berakreditasi B, Baik Sekali, A dan Unggul di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta, dari hasil tersebut diperoleh data sebagai berikut:

**Tabel 1.9 Hasil Prariset Kecerdasan Emosional**

Indikator		Frekuensi Jawaban Responden					Index	Kategori
		1	2	3	4	5		
Self-awareness	KE 1	0	3	5	12	10	3,96	Tinggi
	KE 2	1	2	2	13	12	4,10	Tinggi
	KE 3	0	2	4	14	10	4,06	Tinggi
Self-regulations	KE 4	0	2	7	13	8	3,90	Tinggi
	KE 5	0	3	4	12	11	4,03	Tinggi
	KE 6	0	0	3	16	11	4,26	Sangat Tinggi
Self-motivation	KE 7	0	1	5	13	11	4,13	Tinggi
	KE 8	0	1	6	11	12	4,13	Tinggi
	KE 9	0	0	6	13	11	4,16	Tinggi
Emphaty	KE 10	1	1	4	13	11	4,06	Tinggi
	KE 11	0	3	6	11	10	3,93	Tinggi
	KE 12	0	1	3	15	11	4,2	Tinggi
Social skill	KE 13	0	2	3	13	12	4,16	Tinggi
	KE 14	0	1	3	13	13	4,26	Sangat Tinggi
	KE 15	0	2	3	14	11	4,13	Tinggi
Rata-rata							4,10	Tinggi

Sumber: Data prariset peneliti (2023)

Sebagaimana dilihat dari data pada Tabel 1.9, hasil prariset menyatakan bahwasanya index rata-rata dari kelima indikator yang diteliti untuk variabel kecerdasan emosional memperoleh rata-rata index 4,10. Hal ini berarti bahwa kecerdasan emosional dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta pada prariset ini berada pada kategori tinggi, namun tentu masih memerlukan berbagai usaha lebih lanjut menuju sangat tinggi/sangat baik atau berada pada kategori dominasi sangat baik, dari kelima indikator dalam kecerdasan emosional tersebut para dosen tetap PTS di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta memiliki 13 pernyataan dengan kategori tinggi dan 2 pernyataan dengan kategori sangat tinggi.

Selanjutnya peneliti tertarik memilih topik ini adalah karena keberadaan institusi PTS di tanah air saat ini jauh tertinggal dari PTN, hal ini tentu saja

merupakan tantangan bagi kita semua dalam memajukan generasi muda Indonesia masa depan, mengingat sebagian besar dari mereka berada pada PTS tanah air. Peran dosen tentu saja sangat penting, ditemukannya sejumlah fenomena dan beberapa data dosen PTS seperti jenjang kepangkatan dosen, tingkat pendidikan dan lain-lain yang dinilai masih perlu peningkatan- peningkatan lebih jauh lagi, peneliti tertarik meneliti fenomena tersebut, sejauh manakah perilaku mereka dalam melakukan pekerjaan, khususnya perilaku-perilaku *extra-role* (OCB), adakah kaitanya beberapa data yang masih perlu penelusuran dan peningkatan-peningkatan lebih lanjut tersebut dengan perilaku OCB mereka. Disamping itu *occupational self-efficacy*, *internal locus of control* dan kecerdasan emosional juga ikut diteliti terkait fenomena tersebut, lalu perlukah keterikatan kerja tampil memediasi ketiga variabel bebas tersebut terhadap OCB bila ketiganya tidak langsung memberikan pengaruh pada OCB, ataukah memang perlu variabel mediasi mengingat keberadaan dosen di perguruan tinggi sedikit banyak juga merupakan tanggung jawab institusi.

Dalam pemilihan responden peneliti memilih para dosen yang berasal dari perguruan tinggi yang sangat baik atau minimal dengan akreditasi Baik Sekali, hal ini disebabkan karena baik tidaknya mutu pendidikan di sebuah institusi pendidikan tinggi salah satunya dapat dilihat dari capaian tingkatan akreditasi yaitu Unggul (A dan Unggul) dan Baik Sekali (B dan Baik sekali), sementara perguruan tinggi dengan akreditasi C dinilai masih perlu banyak perbaikan dan pembenahan. Sementara itu pemilihan PTS dengan tipe universitas didasarkan bahwa universitas dinilai lebih *firm* dibanding institusi kelembagaan perguruan tinggi lainnya, sedangkan pemilihan LLDikti Wilayah III Jakarta sebagai objek dalam penelitian ini adalah bahwa keberadaannya yang berada pada pusat Ibukota RI sangat menarik untuk diteliti dan mengingat keberadaannya yang juga belum sepenuhnya menunjukkan kemampuannya sebagai acuan dan barometer handal bagi LLDikti lainnya di Indonesia. Dari beberapa penjelasan di atas, penelitian tentang OCB dan keterikatan kerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti terdahulu dengan hasil yang berbeda-beda diantara para peneliti sehingga menimbulkan terjadinya *research gap*. *Research gap* memungkinkan penelitian kembali, untuk itu penulis tertarik meneliti kembali tentang OCB dan keterikatan

kerja serta faktor-faktor yang memengaruhinya terutama pada institusi PTS di wilayah Jakarta.

### 1.2 Pembatasan Penelitian

Banyaknya permasalahan, peran dan aktivitas para dosen, maka peneliti membatasi penelitian ini dengan fokus penelitian pada *occupational self-efficacy*, *internal locus of control*, kecerdasan emosional, keterikatan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dosen. Penelitian ini mengambil tempat PTS dengan status akreditasi perguruan tinggi B, Baik Sekali, A dan Unggul di lingkungan LLDikti Wilayah III Jakarta.

### 1.3 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka pertanyaan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah *occupational self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah *internal locus of control* memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah keterikatan kerja memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah *occupational self-efficacy* memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja?
6. Apakah *internal locus of control* memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja?
7. Apakah kecerdasan emosional memiliki pengaruh terhadap keterikatan kerja?
8. Apakah keterikatan kerja menjadi mediasi pada pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*.
9. Apakah keterikatan kerja menjadi mediasi pada pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*.
10. Apakah keterikatan kerja menjadi mediasi pada pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*.



#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, penelitian ini bertujuan untuk menemukan model yang sesuai dalam pengembangan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Perguruan Tinggi (PT) dengan melakukan pengujian terhadap variabel yang diteliti sebagai berikut:

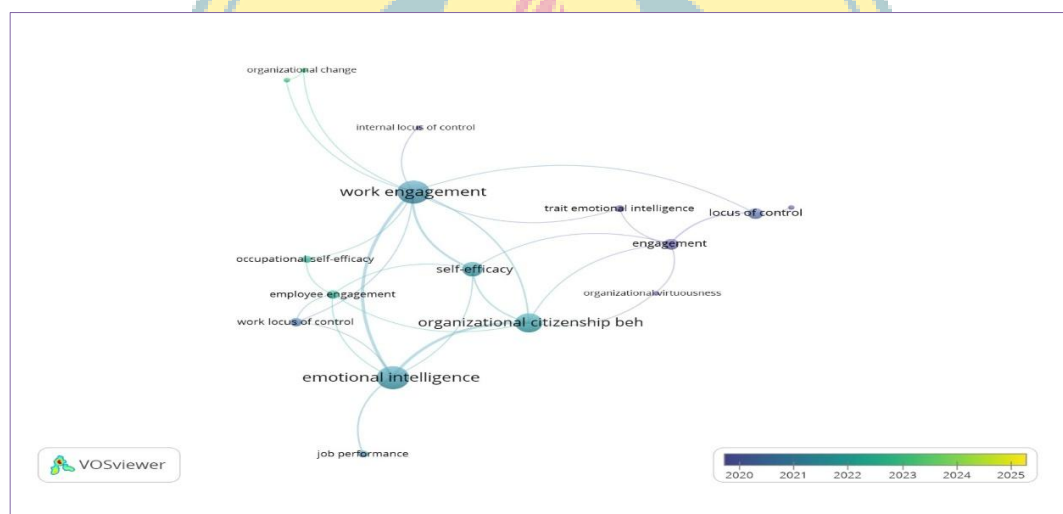
1. Pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Pengaruh keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap keterikatan kerja.
6. Pengaruh *internal locus of control* terhadap keterikatan kerja.
7. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterikatan kerja.
8. Pengaruh *occupational self-efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui keterikatan kerja.
9. Pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui keterikatan kerja.
10. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* melalui keterikatan kerja.

#### 1.5 State of The Art

Tidak banyak penelitian yang melihat langsung bagaimana *occupational self-efficacy*, *internal locus of control*, kecerdasan emosional dan keterikatan kerja dalam memengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian yang menganalisis pengaruh *internal locus of control* juga masih jarang ditemui, umumnya penelitian-penelitian sebelumnya banyak membahas pada aspek *locus of control*. Berdasarkan telaah dari penelitian sebelumnya pada aplikasi *vos viewer*, ditemukan ada perbedaan dan hal baru dalam penelitian ini diantaranya mengubah model subjek dan hubungan antar variabel. Model penelitian yang meneliti *occupational self-efficacy*, *internal locus of control*, kecerdasan emosional terhadap OCB melalui keterikatan kerja belum ditemukan dalam penelitian-penelitian sebelumnya. Penelitian lain menganalisis OCB dengan

beberapa variabel prediktor dan menggunakan alat analisis yang tidak sama dalam penelitian ini. Kemudian, belum ditemukannya penelitian sebelumnya yang menganalisis secara mendalam peran *occupational self-efficacy* dan *internal locus of control* terhadap OCB melalui keterikatan kerja baik secara metode maupun aplikasi.

Dalam tinjauan peneliti dan penelusuran lebih lanjut terkait penelitian ini menggunakan aplikasi Vos Viewer bahwa belum ada yang melakukan penelitian sebelumnya sesuai dan persis terkait variabel yang tertuang dalam judul penelitian ini yaitu pengaruh *occupational self-efficacy*, *internal locus of control*, kecerdasan emosional/*emotional intelligence* melalui peran mediasi keterikatan kerja/*work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) khususnya pada subjek dosen pada institusi perguruan tinggi.



**Gambar 1.1. Hasil Visualisasi Vos Viewer**

Berdasarkan gambar 1.1 tersebut, terlihat bahwa hubungan yang terjadi antara variabel dari kode yang ditunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) berhubungan langsung dengan *work engagement*, *self efficacy* dan *emotional intelligence*, namun berjarak dengan *occupational self-efficacy*, *locus of control* dan bahkan juga dengan *internal locus of control*, hal ini dilakukan dalam penelusuran selama 5 tahun terakhir sejak tahun 2020-2024 dan 2025 awal, artinya penelitian terkait judul dalam penelitian ini masih terbuka luas untuk dilakukan kajian lebih lanjut. Disisi lain, penelitian ini menggunakan unit analisis dosen tetap PTS, dimana pada penelitian terdahulu belum ditemukan pengukuran

terhadap OCB melalui variabel keterikatan kerja khususnya untuk dosen berdasarkan variabel eksogen yang disebutkan di atas. Oleh karena itu, penelitian ini berkontribusi menambah literatur selain kebaruan pada pembuatan model.



*Intelligentia - Dignitas*