

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (UIN Suska Riau) adalah salah satu Universitas Negeri yang berada di Riau. Sebagai salah satu Universitas Negeri yang berlandaskan agama, Universitas Islam Negeri tidak kalah dengan Universitas lainnya. Salah satu gagasan yang terbaru adalah untuk menjadikan Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau sebagai Universitas dengan *world class university*. Untuk menuju *world class university* tentunya tidak mudah, dengan rumitnya persyaratan untuk menjadi *world class university*. Universitas Islam Negeri perlu melakukan pembenahan di setiap sektornya, baik itu fasilitas maupun sumber daya manusia didalamnya.

Untuk menuju *world class university* ini, karyawan dituntut untuk lebih peduli dan *loyal* kepada Universitas serta semangat kerja yang tinggi agar UIN Suska Riau bisa bersaing dengan Universitas lain ditingkat Internasional. Kinerja individual yang maksimal, akan menciptakan perusahaan yang unggul, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja akan mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja, namun juga *extra-role* yaitu memberikan organisasi lebih daripada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat, 1999).

Kinerja yang lebih baik akan meningkatkan kepuasan karyawan dan akan mempengaruhi daya saing organisasi untuk bertahan dan memenangkan persaingan. Ada banyak faktor yang terlibat untuk mencapai kinerja tingkat tinggi dan kualitas pelayanan. Salah satu faktor tersebut yaitu tumbuhnya ketulusan, kebahagiaan dan budaya perusahaan bagi karyawan yang bekerja sama dan saling mendukung untuk menawarkan tindakan pelayanan prima (Olorunniwo, dkk 2006). Ketulusan kebahagiaan dan perilaku *volunterary* untuk melaksanakan deskripsi pekerjaan tanpa kendali atau pengawasan dari manager dikenal sebagai *organizational citizenship behavior*.

*organizational citizenship behavior*. merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik" (Sloat, 1999). Konsep OCB pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1983 (dalam Gemmiti, 2007) yang menjelaskan bahwa OCB sebagai perilaku yang tidak mendapatkan imbalan dan bukan merupakan bagian pekerjaan secara formal. Lebih lanjut Organ (dalam Elanain, 2007) menjelaskan OCB merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti dari pekerjaan. OCB didefinisikan sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi.



Menurut As'ad (2012) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya atau deskripsi pekerjaan yang formal.

Menurut Podsakoff, MacKenzie, Paine, dan Bachrach (2000) OCB memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

OCB yang tinggi pada karyawan maka kinerja pada organisasi akan ikut meningkat juga. Hal ini sesuai dengan pandangan Garg dan Rastogi, 2006; Koberg dan Boss, (2005) yang menjelaskan OCB yang baik pada diri karyawan akan mengarahkan organisasi menjadi lebih inovatif, fleksibel, produktif, dan *responsive*.

Bormandan Motowidlo (dalam Novliadi,2006) juga mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku ini membuat interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sita Syarif Isim Riau

Hal senada juga disampaikan oleh George (dalam Kelana,2009) yang menyatakan bahwa OCB berperan penting bagi keberhasilan sebuah organisasi karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. OCB yang tinggi pada karyawan akan memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan organisasi, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pengerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi (Netemeyer, dkk, 1997).

OCB yang tinggi akan menerangkan proporsi *halo effect* dalam penilaian kinerja (Organ dan Ryan, 1995). Selanjutnya Vandenberg dan Lance, (1992) menjelaskan bahwa dengan OCB yang tinggi akan meningkatkan manajemen sumber daya manusia dalam mengawasi, memelihara, dan meningkatkan sikap kerja yang akumulasinya akan berpengaruh pada kesehatan psikologi, produktivitas dan daya pikir karyawan.

Perilaku OCB pada karyawan tidak akan mendapat imbalan langsung atau sanksi baik dilakukan atau tidak, namun sikap konstruktif yang ditunjukkan karyawan melalui OCB yang tinggi akan memberikan penilaian positif atasan seperti penugasan dan promosi (Bateman dan Organ, 1983). Eisenberger (1990) mengungkapkan bahwa perilaku ini berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian organisasi pada tingkat kesejahteraan karyawan dan penghargaan organisasi terhadap kontribusi mereka. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan



hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat pentingnya OCB pada karyawan untuk meningkatkan kinerja organisasi. Dengan OCB yang tinggi karyawan akan lebih inovatif, fleksibel, produktif, dan *responsive*, selain itu interaksi sosial pada para anggota organisasi menjadi lancar. Sehingga karyawan tersebut akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh organisasi tempat mereka bekerja.

OCB yang tinggi tidak semata-mata dimiliki oleh seluruh karyawan, ada juga beberapa karyawan yang memiliki OCB yang rendah yang tercermin dari sikapnya seperti kurang peduli dengan kesulitan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugasnya dengan alasan bukan sebagian perkerjaan mereka. Selain itu, juga tidak terlihat keinginan yang kuat oleh karyawan untuk menciptakan Universitas yang baik untuk menciptakan *world clas university*.

Data di atas didapat dari observasi beberapa karyawan Uin Suska Riau pada tanggal 12 Oktober 2016 pada ruangan rektorat di Uin Suska Riau. Dari hasil pengamatan terlihat beberapa meja bagian pengurusan validasi pendaftaran online skripsi sangat dipenuhi sesak antrian mahasiswa dan mahasiswi yang ingin mendaftar hanya dilayani oleh dua orang karyawan saja, sedangkan pada meja lainnya terlihat karyawan sedang asik bersenda gurau dengan karyawan lainnya.

Sementara itu, pada observasi tanggal 14 Oktober 2016 di Fakultas Tarbiyah terlihat beberapa karyawan yang sedang merokok didalam ruangan sementara itu mahasiswa mahasiswi berlalu lalang ruangan yang sama.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta Milik UIN Suska Riau  
State Islamic University of Sita Syarif Kasim Riau

Hasil observasi diatas menunjukkan adanya indikasi bahwa karyawan UIN Suska Riau memiliki OCB yang rendah, hal ini terlihat dari kurangnya rasa peduli dengan tugas secara umum dalam organisasi yang tercermin dari sikap tolong menolong yang kurang antara sesama karyawan dalam menyelesaikan tugas organisasi.

Selain itu, karyawan di UIN Suska Riau kurang memiliki kesadaran untuk secara sukarela dan menciptakan Universitas yang baik. Hal ini sesuai dengan pandangan Organ (1998) yang menyatakan dimensi dalam OCB adalah *altruism* yakni perilaku karyawan yang senantiasa menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan dalam menangani tugas dalam organisasi. Selain itu, Organ (1998) menambahkan bahwa dimensi OCB meliputi *civic virtue* yakni karyawan senantiasa sukarela berpartisipasi dan memberi dukungan dalam mempertahankan organisasi untuk selalu berada dalam keadaan baik.

Redahnya OCB yang dimiliki oleh karyawan dapat dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah persepsi keadilan pada karyawan tersebut. Menurut Organ (1988) mengatakan bahwa persepsi keadilan berbagai kebijakan atau peraturan organisasi juga mempengaruhi OCB. Penelitian yang dilakukan oleh Schappe (1998) dan Moorman, dkk (1998) membuktikan bahwa seseorang yang merasa diperlakukan secara adil oleh perusahaan melalui berbagai aturannya akan meningkatkan OCBnya. Sebaliknya, karyawan yang merasa diperlakukan tidak adil akan semakin rendah OCBnya. Tampaknya keadilan prosedural berpengaruh pada karyawan, yakni mempengaruhi dukungan organisasi yang mereka rasakan,



dan selanjutnya mendorong mereka untuk membalas dengan OCB diluar persyaratan kerja formal (Luthan, 2006).

Keadilan merupakan sistem keyakinan yang abstrak dan merupakan petunjuk standar untuk mengatur hubungan antar manusia dan manusia dengan lingkungannya (Clayton & Opatow, 2003). Selanjutnya, Robbin (2006) menyatakan bahwa keadilan terjadi ketika individu membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan atau keluaran orang lain dan kemudian merespon untuk menghapuskan setiap ketidaksetaraan. Sedangkan, Lind & Tyler (dalam Faturochman, 2012) secara umum keadilan digambarkan sebagai situasi sosial ketika norma-norma tentang hak dan kelayakan dipenuhi. Lebih lanjut, perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi (Widyaningrum, 2010).

Perlakuan adil menurut persepsi anggota organisasi merupakan salah satu syarat untuk mendukung efektifitas operasi organisasi (Widyaningrum, 2010). Niehoff & Moorman (1993) memaparkan dimensi-dimensi keadilan karyawan dalam organisasi yaitu persepsi keadilan prosedural, persepsi keadilan distributif dan keadilan interaksional.

Selain persepsi keadilan yang mempengaruhi timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior*, iklim organisasi yang ada dalam sebuah organisasi juga dapat mempengaruhi karyawan untuk berperilaku OCB, menurut Organ (1988) bahwa iklim organisasi yang ada pada organisasi dapat mempengaruhi OCB. Hal ini dikarenakan iklim organisasi merupakan suatu hal



yang dapat memberikan pengaruh terhadap perilaku organisasi yang dapat bersifat positif dan negatif, yang seterusnya juga akan berpengaruh pada kinerja individu dan kelompok serta kinerja perusahaan atau organisasi (Wirawan, 2007).

Wirawan (2007) memaparkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontaktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi serta kinerja organisasi yang selanjutnya akan menentukan kinerja organisasi itu sendiri. Selain itu, menurut Davis dan Newstorm (2001) bahwa iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Menciptakan iklim organisasi yang kondusif tidak hanya semata-mata memperhatikan bagaimana sistem maupun struktur dirancang tetapi juga adanya pertanggungjawaban, dukungan, penghargaan, serta komitmen yang ada pada SDM perusahaan itu sendiri. Menurut Litwin dan Stringer (1968) iklim organisasi yang kondusif dapat ditentukan oleh struktur, tanggung jawab, penghargaan, resiko, kekeluargaan, dukungan, standar, konflik dan identitas. Hal ini tentu saja juga merujuk pada cara kerja karyawan dalam perusahaan dengan tidak hanya mengharapkan hak tetapi juga kewajibannya untuk berkomitmen pada perusahaan dengan menunjukkan perilaku yang bertanggung jawab. Adanya komitmen ini





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islami: University of Sultana Syarif Kasim Riau

nantinya mampu memunculkan sikap ingin melakukan apa saja untuk kepentingan organisasi yang dapat menguntungkan perusahaan atau yang disebut dengan OCB.

Iklm organisasi di UIN Suska Riau sendiri dapat dilihat struktur yang ada serta pembagian kerja yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Tanggung jawab karyawan saat mengengerjakam pekerjaan mereka yang telah diberikan oleh pimpinan, serta *reward* dari hasil kerja mereka. Mereka rela bekerja di luar jam kerja bila ada perintah dari pimpinan. Selain itu permasalahan mengenai iklim organisasi di UIN Suska Riau adalah fasilitas yang masih standar atau bahkan belum memuaskan karyawan misalnya ruang kerja karyawan bisa dengan kepala staf itu tidak ada batas pemisah.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara iklim organisasi dan persepsi keadilan dengan OCB.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah apakah ada hubungan iklim organisasi dan persepsi keadilan dengan OCB pada karyawan UIN Suska Riau.

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan untuk melihat apakah ada hubungan antara iklim organisasi dan persepsi keadilan dengan *organizational citizenship behavior*.



#### D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

##### 1. Manfaat teoritis

Merupakan pengetahuan tentang hubungan antara iklim organisasi dan persepsi keadilan dengan *organizational citizenship behavior* dan bermanfaat untuk menambah informasi baru sehingga dapat memajukan ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya memajukan perkembangan teori-teori psikologi organisasi.

##### 2. Manfaat praktis

Bagi organisasi pada penelitian ini dapat menjadi masukan yang berguna dalam mengupayakan peningkatan *organizational citizenship behavior* melalui iklim organisasi yang sehat serta persepsi keadilan yang positif pada karyawan UIN Suska Riau.

#### E. Keaslian Penelitian

Penelitian mengenai iklim organisasi dan persepsi keadilan dengan OCB telah banyak dilakukan dengan pendekatan yang beragam, seperti yang dilakukan Rydho Irawan (2014) judul hubungan persepsi keadilan dengan *organizational citizenship behavior* di kampus Uin Suska Riau.

Penelitian yang dilakukan oleh Roby (2011) dengan judul pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I dan OCB-O dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating. Temuan dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi mampu memperkuat atau memperlemah hubungan antara kepuasan kerja dengan



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

terhadap OCB-I dan OCB-O. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB-O.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Unika dan Kartika (2007) dengan judul hubungan antara iklim organisasi dan organizational citizenship behavior pada guru. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara variabel iklim organisasi dan organizational citizenship behavior . Hal ini ditunjukkan dengan skor korelasi  $r = 0,500$  dengan  $p = 0,00 (p < 0,01)$ .

Penelitian lain yang dilakukan oleh Pradnya (2013) dengan judul hubungan persepsi keadilan kompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT. Agus Jaya Mojokerto. Hasil menunjukkan adanya hubungan korelasi antara variabel persepsi keadilan Skompensasi dengan kepuasan kerja pada karyawan PT Agus Jaya. Ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan mampu membentuk kepuasan kerja karyawan.