

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan akan sumberdaya manusia yang berkualitas saat ini semakin meningkat disegala bidang kehidupan terutama di dunia industri. Pengembangan sumber daya manusia sebagai kekuatan danandalan masa depan bangsa hanya dapat tercapai jika sistem pengetahuan dan pendidikan mendapat perhatian utama. Rendahnya mutu sumber daya manusia disebabkan oleh kurangnya kesempatan memperoleh pendidikan tinggi yang berkualitas.Tanpa pendidikan yang berkualitas sulit untuk menciptakan sumber daya manusiayang berkualitas pula. Dengan bekal pendidikan yang tinggi, manusia akan mampu mengembangkan potensi dirinya secara optimal. Dengan demikian, peran perguruan tinggi sangat menentukan dalam rangka peningkatan kualitas sumberdaya manusia (Susilo, 2007).

Keberhasilan proses pendidikan di perguruan tinggi tidak lepas dari peran dosen sebagai staf pengajar yang tugasnya memberikan keahlian dan ilmu pengetahuan dari berbagai sumber kepada para mahasiswanya. Perilaku dosen dalam menjalankan perannya menarik untuk dikaji, karena berkaitan langsung dengankeberhasilan menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, dosen harus memiliki kompetensi yang baik dan berkualitas. Salah satu kompetensi yang harus dimiliki dosen adalah perilaku *extra role* yaitu *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan peningkatan kinerja karyawan yang sebaik-baiknya, karena pada dasarnya kinerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut perilaku karyawan yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi seperti ini disebut perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Susanti dan Wimbarti, 2012).

Organ (1988) menjelaskan bahwa *Organization Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung berkaitan dengan sistem *reward*, dan memberikan kontribusi pada keefektifan dan keefesienan fungsi organisasi.

Menurut Organ (1988) bahwa perilaku OCB individu dapat tergambar dalam beberapa dimensi diantaranya *altruism* yaitu perilaku membantu karyawan lain yang berhubungan dengan pekerjaan dalam organisasi tanpa adanya paksaan, hal ini terlihat dalam perilaku dosen yakni bersedia menolong rekan kerja yang sedang kesulitan dalam mengerjakan pekerjaannya.

Civic virtue yaitu ikut bertanggung jawab dan berpartisipasi dalam organisasi yang diwujudkan dengan cara selalu aktif dalam kegiatan yang diadakan organisasi, hal ini tampak pada kesediaan dosen mengikuti rapat atau pertemuan baik yang diadakan oleh Fakultas maupun Universitas, namun ada juga sebagian dosen yang jarang mengikuti rapat atau pertemuan yang diadakan Fakultas atau Universitas.

Conscientiousness yaitu perilaku yang memenuhi atau melebihi syarat minimal peran yang dikehendaki oleh organisasi yang diwujudkan dengan datang

awal atau tepat waktu, hal ini juga tergambar pada dosen yang lebih awal datang ketika akan mengajar sehingga dapat memulai pelajaran tepat pada waktu, tidak keluar masuk kelas ketika jam pelajaran berlangsung namun ada juga dosen yang masuk kelas terlambat dan keluar lebih cepat dari jadwal yang ditentukan, sering tidak masuk mengajar dan mengikuti pertemuan fakultas serta universitas.

Courtesy yaitu perilaku yang bertujuan untuk mencegah terjadinya masalah kerja yang diwujudkan dengan sikap karyawan yang mau mempertimbangkan nasehat dari atasan atau dari karyawan lain sebelum bertindak atau mengambil keputusan, hal ini terlihat dalam perilaku dosen yakni bersedia menggantikan dosen lain mengajar ketika dosen tersebut berhalangan hadir.

Sportsmanship yaitu perilaku yang lebih memandang organisasi kearah yang positif daripada negatif yang diwujudkan dengan tidak mengeluh terhadap kondisi pekerjaan, hal ini juga tampak pada perilaku dosen yang tidak mengeluh dan membesar-besarkan masalah yang sedang dihadapi.

Menurut Robbin dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang tinggi akan memiliki kinerja yang lebih baik, dan mampu mengendalikan perilakunya dalam bekerja serta dapat meningkatkan apa yang menjadi tujuan dari organisasi.

Hal senada juga dinyatakan oleh Borman dan Motowidlo (dalam Novliadi, 2006) bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, karena merupakan pelumas atau mesin sosial dalam organisasi, yang menyebabkan interaksi sosial dalam organisasi dapat berjalan lancar, perselisihan akan jarang terjadi dan dapat meningkatkan kualitas dari organisasi tersebut. Perilaku OCB ini muncul karena adanya perasaan puas sebagai anggota

organisasi apabila dapat melakukan suatu yang lebih untuk organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. Persepsi yang positif itu muncul dari penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan dan perhatian organisasi terhadap kehidupan karyawan.

Penelitian Shore dan Waine (1993) menjelaskan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasi menjadi prediktor dan berhubungan positif terhadap OCB. Para karyawan yang merasa mereka didukung oleh organisasi maka karyawan tersebut akan hal melakukan kinerja yang terbaik untuk organisasinya. Penelitian Novliadi (2006) juga menemukan bahwa OCB dapat timbul oleh perasaan balas budi yang didapatkannya dari organisasi tempat ia bekerja.

Persepsi terhadap dukungan organisasi berhubungan dengan suatu kondisi dimana karyawan merasa bahwa organisasi tempat karyawan bekerja memberikan kompensasi secara adil terhadap kinerja atau usaha yang telah dilakukannya. Misalnya organisasi dapat memberi pekerjaan yang menarik dan dapat memotivasi para karyawan (Ariani, 2011).

Eisenberger dan Rhoades (2002) menjelaskan bahwa dukungan organisasi akan menghasilkan suatu perasaan wajib bagi karyawan untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan, meningkatkan komitmen terhadap organisasi, dan juga pengharapan bahwa kinerja yang lebih tinggi akan lebih dihargai. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan karyawan. Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan

keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi.

Dukungan organisasi ada yang bersifat ekstrinsik (material) seperti gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain, dan ada juga yang bersifat intrinsik (non material) seperti perhatian, pujian, penerimaan, keakraban, informasi, pengembangan diri, dan lain-lain. Dukungan yang bersifat intrinsik lebih memberikan pengaruh yang lebih kuat terhadap munculnya OCB pada karyawan (Novliadi, 2006).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan dalam latar belakang di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah “Apakah terdapat hubungan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada dosen di Universitas Islam Negeri Suska Riau.”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada dosen di Universitas Islam Negeri Suska Riau.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun manfaat secara praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dibidang psikologi, yaitu psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Dijadikan sebagai referensi untuk menambah informasi terkait dengan persepsi terhadap dukungan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
- b. Pihak Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau mendapatkan informasi mengenai persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi sehingga dapat menjadi acuan dalam membuat kebijakan.
- c. Para dosen akan memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi sehingga akan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam melaksanakan tugasnya.

E. Keaslian Penelitian

Fenomena mengenai OCB sangat menarik untuk diteliti. Penelitian tentang OCB masih belum banyak dilakukan. Penelitian yang akan dilakukan ini menindaklanjuti penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2007) yang berjudul Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Diluar Peran Kerja OCB pada Dosen Politeknik Negeri Semarang. Penelitian yang akan dilakukan ini

memiliki persamaan dan perbedaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susilo (2007).

Persamaannya adalah sama-sama ingin mengungkap OCB pada dosen di suatu Universitas, dan perbedaannya adalah penelitian Susilo (2007) mengungkap iklim organisasi yang berarti pandangan individu terhadap keadaan organisasi, iklim organisasi yang positif akan menumbuhkan karyawan untuk berperilaku bekerja diluar perannya. Sedangkan penelitian yang akan dilakukan ini adalah untuk melihat hubungan OCB dengan Persepsi terhadap Dukungan Organisasi, yang berarti semakin tinggi persepsi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka akan dengan mudahnya menumbuhkan perilaku OCB.

Penelitian ini juga dilakukan untuk menindaklanjuti penelitian yang dilakukan oleh Novliadi (2006) yang berjudul OCB karyawan ditinjau dari persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan persepsi terhadap dukungan organisasi, penelitian Novliadi ini menemukan bahwa ketika karyawan diperlakukan baik dan mendapatkan dukungan dari atasan, maka akan muncul perasaan kewajiban untuk membalasnya dengan perlakuan baik pula, yaitu dengan menunjukkan perilaku OCB.