

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Perilaku Kewarganegaraan

1. Pengertian Perilaku Kewarganegaraan

Istilah perilaku kewarganegaraan merupakan terjemahan bahasa Inggris dari *organizational citizenship behavior*. Istilah ini pertama kali diajukan oleh Dennis W. Organ dari Indiana University. Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff, Mac Kenzie, Paine, dan Bachrach (2000, h. 513) perilaku kewarganegaraan adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau *eksplisit* diakui dalam sistem pemberian penghargaan formal, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap efektifitas organisasi. Bebas dalam arti bahwa perilaku tersebut bukan merupakan persyaratan yang harus dilaksanakan dalam peran tertentu atau deskripsi kerja tertentu, atau perilaku yang merupakan pilihan pribadi (Podsakoff *et al.* 2000, h. 513).

Pendapat tersebut didukung oleh Lovell (dalam Wijaya *et. al* 2007, h. 55) yang mengatakan bahwa perilaku kewarganegaraan merupakan suatu perilaku yang memperluas dan melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal.

Robbins (2006, h. 31) yang mengemukakan bahwa perilaku kewarganegaraan merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang dosen, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Basis dari perilaku kewarganegaraan dapat ditemukan dalam analisis organisasional yang dilakukan Barnard (1938) dalam Turnipseed dan Murkison (1996, h. 42) yang menekankan adanya kemauan para anggota organisasi untuk memberikan kontribusi pada organisasi.

Van Dyne *et al.* (1995, h. 218) mengusulkan konstruksi dari perilaku kewarganegaraan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi tuntutan peran.

Menurut Podsakoff *et.al* (2000, h. 541) perilaku kewarganegaraan merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan berdampak pada penilaian kinerja.

Aldag & Resche (1997) sebagaimana dikutip oleh Dwihardaningtyas (2005, h. 11) menyatakan bahwa perilaku kewarganegaraan merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di organisasi dan di-*reward* oleh perolehan kinerja tugas. Perilaku ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah anggota organisasi" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut, maka penulis menyimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan sebagai kecenderungan individu untuk memberikan kontribusi optimalnya dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Dimensi Perilaku Kewarganegaraan

Dimensi perilaku kewarganegaraan dalam penelitian ini merupakan suatu landasan teori dalam membuat indikator-indikator penelitian yang kemudian dijadikan sebagai sub indikator sehingga dapat dijadikan dasar pembuatan instrument penelitian.

Menurut Organ (1988) dalam Podsakoff *et al.* (2000, h. 518), perilaku kewarganegaraan mempunyai lima dimensi, yaitu :

1. *Altruism* merupakan perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada dosen lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.
2. *Courtesy* membantu dosen lain mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka. Dosen yang memiliki dimensi ini adalah orang yang menghargai dan memperhatikan orang lain.
3. *Civic virtue* yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi (berpartisipasi dalam rapat) dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi (mengemukakan ide-ide yang dapat meningkatkan kinerja organisasi). Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seorang untuk meningkatkan kualitas bidang pekerjaan yang ditekuni.
4. *Sportmanships* merupakan perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.

5. *Conscientiousness* mengacu pada hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. Perilaku ini mengacu pada perilaku dosen yang tepat waktu dan tingkat kehadiran tinggi.

Organ (1990, h. 96) menambahkan dua dimensi lagi, yaitu: *peacekeeping* merupakan tindakan-tindakan yang menghindari dan menyelesaikan terjadinya konflik interpersonal (sebagai *stabilisator* dalam organisasi) dan *cheerleading*, diartikan sebagai bantuan kepada rekan kerjanya untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.

William dan Anderson (1991) dalam Podsakoff *et al.* (2000, h. 519) membagi perilaku kewarganegaraan menjadi dua kategori, yaitu: OCB-O adalah perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya dan OCB-I sebagai perilaku yang secara langsung memberi manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi. Kemudian Organ (1997, h. 94) menyatakan bahwa aspek-aspek perilaku kewarganegaraan, seperti *altruism*, *courtesy*, *peacekeeping*, dan *cheerleading*, termasuk dalam OCB-I. Sementara *conscientiousness*, *civic virtue*, dan *sportmanships* dikategorikan sebagai OCB-O.

Podsakoff *et al.* (1997, h. 263) mengemukakan bahwa para manager cenderung memasukkan aspek-aspek perilaku kewarganegaraan seperti *altruism*, *courtesy*, *peacekeeping*, dan *cheerleading* kedalam satu aspek yaitu, aspek *helping behavior*, yang berkaitan dengan menolong orang lain dalam mengatasi masalah-masalah kerja ataupun mencegah timbulnya masalah pada orang lain.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka pengukuran perilaku kewarganegaraan dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan menggunakan empat aspek saja, yaitu : *helping behavior, conscientiousness, civic virtue, dan sportmanships*. Aspek *helping behavior* termasuk dalam OCB-I. Sementara *conscientiousness, civic virtue, dan sportmanships* dikategorikan sebagai OCB-O.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan

Podsakoff *et. al* (2000, h. 526) menyebutkan ada empat faktor yang mendorong munculnya perilaku kewarganegaraan dalam diri seseorang. Keempat faktor tersebut adalah:

- a. Karakteristik individual yang meliputi persepsi keadilan, kepuasan kerja, komitmen organisasional dan persepsi dukungan pimpinan.
- b. Karakteristik tugas/ pekerjaan meliputi kejelasan atau ambiguitas peran,
- c. Karakteristik organisasional meliputi struktur organisasi, dan model kepemimpinan.
- d. Perilaku pemimpin.

Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam Novliadi (2007, h. 12) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan sebagai berikut:

- a. Budaya dan iklim organisasi

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya perilaku kewarganegaraan dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang positif membuat dosen merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung

tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

b. Kepribadian dan suasana hati

Kepribadian dapat mempengaruhi perilaku pekerja secara kelompok dan individu. Kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang relatif tetap, sedangkan *mood* dapat berubah-ubah. Suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Meskipun suasana hati dipengaruhi oleh kepribadian, ia juga dipengaruhi oleh faktor situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian.

c. Persepsi terhadap dukungan organisasional

Dosen yang mendapat dukungan dari organisasi akan memberikan timbal-balik dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*. Persepsi terhadap dukungan organisasional berpengaruh positif terhadap perilaku kewarganegaraan, semakin tinggi persepsi terhadap dukungan organisasional semakin tinggi pula perilaku kewarganegaraan dosen.

d. Persepsi terhadap kualitas hubungan/interaksi atasan bawahan

Interaksi antar atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan membuat seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya, sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberi dukungan dan motivasi. Hal ini mengakibatkan bawahan termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan atasan.

e. Masa kerja

Dosen yang telah lama bekerja di dalam suatu organisasi akan memiliki keterdekatan dan keterikatan yang kuat terhadap organisasi tersebut.

f. Jenis Kelamin

Perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita daripada pria.

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa ada tiga kelompok variabel sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan seseorang, yaitu:

- a. Variabel individu, meliputi: masa kerja dan jenis kelamin
- b. Variabel organisasi, meliputi: kepemimpinan, iklim dan budaya organisasi, karakteristik organisasional, dan karakteristik tugas.
- c. Variabel individu (psikologis), meliputi: persepsi dan kepribadian.

4. Mafaat Perilaku Kewarganegaraan

Bolino, Turnley, dan Bloodgood (2002, h. 509), secara spesifik manfaat perilaku kewarganegaraan dalam kinerja organisasi yaitu :

- a. Mendorong peningkatan produktivitas atasan dan bawahan
- b. Mendorong penggunaan sumber-sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik
- c. Mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumberdaya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan
- d. Memfasilitasi aktivitas koordinasi diantara anggota tim dan kelompok kerja

- e. Lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan anggotanya yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja
- f. Meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit organisasi
- g. Meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan.

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kinerja kelompok, dan mendorong peningkatan produktivitas. Karenanya, penting bagi organisasi untuk meningkatkan perilaku kewarganegaraan anggotanya. Salah satunya adalah dengan menciptakan iklim organisasi yang kondusif, yang merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku kewarganegaraan.

B. Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Istilah iklim organisasi (*organizational climate*) pertama kalinya dipakai oleh Kurt Lewin pada tahun 1930-an, yang menggunakan istilah iklim psikologi (*psychological climate*), kemudian istilah iklim organisasi dipakai oleh R. Tagiuri dan G. Litwin. Menurut Tagiuri dan Litwin bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku setiap anggotanya" (Wirawan, 2007, h. 121).

Litwin dan Stringer menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai seperangkat sifat yang diukur dari iklim organisasi yang dipersepsikan secara langsung atau tidak langsung orang-orang yang ada dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan diasumsikan dapat mempengaruhi perilaku mereka (Wirawan, 2007, h. 122). Jewell dan Siegall (1998, h. 374) mengatakan bahwa iklim organisasi menunjukkan konsensus dari persepsi para anggota mengenai organisasi dan/atau, subsistemnya terkait dengan anggotanya dan lingkungan luarnya.

Stoner (1986, h. 198) menyatakan iklim organisasi adalah penentu penting terhadap bagaimana anggota organisasi menginterpretasikan dan melakukan pekerjaan. Davis dan Newstrom (2001, h. 25) memandang iklim organisasi sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat dikatakan bahwa iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam memandang organisasi.

Wirawan (2007, h. 122) dalam bukunya mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan) mengenai apa yang ada atau terjadi dilingkungan internal organisasi secara rutin, yang memengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Selanjutnya Gibson *et.al* (1992, h. 4) memberikan batasan pengertian iklim organisasi sebagai seperangkat prioritas lingkungan kerja yang dipersepsikan anggota organisasi secara langsung atau tidak langsung, yang dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi perilaku mereka.

Menurut Simamora (2001, h. 81) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis, yang menyangkut masalah perasaan, opini, kepercayaan, dan sikap yang dimiliki anggota organisasi terhadap organisasi. selain itu, menurut Payne & Paugh (dalam Steers, 1985, h. 17) iklim organisasi adalah sikap, nilai, norma dan perasaan yang umumnya dimiliki oleh anggota organisasi sehubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja.

Dari beberapa definisi di atas tentang iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa konsep iklim organisasi pada dasarnya merupakan persepsi individu terhadap lingkungan dimana dia bekerja yang merefleksikan bagaimana organisasi memperlakukan mereka dan mempengaruhi cara mereka bekerja.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara objektif eksis, terjadi di setiap organisasi, dan mempengaruhi perilaku anggota organisasi, tetapi hanya dapat diukur secara tidak langsung melalui persepsi anggota organisasi dalam hal ini dosen. ini berarti bahwa peneliti yang menginginkan informasi mengenai iklim suatu organisasi perlu menjaringnya, misalnya mempergunakan kuesioner, wawancara, dan observasi dari anggota organisasi.

Dimensi iklim organisasi dalam penelitian ini merupakan suatu landasan teori dalam membuat indikator-indikator penelitian yang kemudian dijadikan sebagai sub indikator sehingga dapat dijadikan dasar pembuatan instrument penelitian.

Robert Stringer (2002) dalam wirawan (2007, h. 131-133) mengatakan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi memengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dalam pengertian dimensi tersebut. Ia mengatakan bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat 6 dimensi yang diperlukan, yaitu :

a. Struktur

Struktur organisasi merefleksikan perasaan dalam organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi. Struktur tinggi jika anggota organisasi merasa pekerjaan mereka didefinisikan secara baik. Struktur rendah jika mereka merasa tidak ada kejelasan mengenai siapa yang melakukan tugas dan mempunyai kewenangan mengambil keputusan.

b. Standar-standar

Standar-standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.

c. Tanggungjawab

Tanggung jawab merefleksikan perasaan dosen bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegimitasi oleh anggota organisasi

lainnya. Tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan problemnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

d. Penghargaan

Penghargaan mengindikasikan bahwa dosen merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.

e. Dukungan

Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika dosen merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi atau tersisih sendiri

f. Komitmen.

Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kesetiaan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berisolasi dengan kesetiaan personal. Level rendah komitmen artinya anggota organisasi merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Menurut Kolb dan Rubin (1984, h. 343) terdapat tujuh aspek yang dapat mengidentifikasi iklim organisasi dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Konformitas

Konformitas terbentuk karena adanya perasaan yang sama di antara para dosen mengenai banyaknya peraturan, prosedur dan hukum dalam menjalankan pekerjaan.

2. Tanggung jawab

Setiap anggota dalam organisasi memiliki tanggung jawab masing-masing untuk mewujudkan tujuan lembaga.

3. Standar

Tekanan dari organisasi pada kualitas tampilan serta hasil kerja yang jelas, sehingga membuat dosen merasa tertantang untuk menjalankan komitmen.

4. Imbalan

Perasaan dari para dosen, bahwa kerja keras mereka pasti akan diketahui dan mendapatkan imbalan yang pantas atas usahanya.

5. Kejelasan organisasi

Perasaan para dosen bahwa adanya kejelasan tujuan dan kebijakan yang diterapkan organisasi. Segala sesuatu diorganisasikan dengan jelas dan tidak membingungkan, kacau atau kabur.

6. Dukungan dan Kehangatan

Persahabatan di antara seluruh anggota organisasi merupakan nilai yang sangat penting untuk membentuk hubungan yang baik dalam lingkungan kerja.

7. Kepemimpinan

Para dosen menerima kepemimpinan yang ada dalam dan segala keputusannya. Mereka menyadari bahwa terpilihnya seorang pemimpin pasti berdasarkan keahlian yang dimilikinya.

Sedangkan menurut Pines (1982) dalam (<http://teorionline.wordpress.com/>) mengemukakan bahwa iklim organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

1. Dimensi psikologi

Dimensi psikologi ini mencakup beban kerja dosen yang tidak terlalu memberatkan dalam bekerja. Beban kerja disini adalah tuntutan ketepatan dan kecepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, cukupnya otonomi dalam pekerjaan, dan terjadi pengembangan inovasi didalam lingkungan kerja sehingga dosen merasa nyaman untuk bekerja.

2. Dimensi struktural

Dimensi struktural ini mencakup kondisi fisik tempat bekerja dan kelengkapan fisik dosen (dalam hal ini kelengkapan fisik yang disediakan lembaga untuk dosen dalam menjalankan pekerjaannya).

3. Dimensi sosial

Dimensi sosial yaitu meliputi aspek kerja sama yang baik setiap anggotanya. Kerjasama tidak hanya dengan sesama dosen saja, tetapi juga interaksi dengan mahasiswa dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).

4. Dimensi birokrat

Dimensi birokrat ini meliputi aturan/ kebijakan yang jelas dan adil dan tidak merugikan semua pihak manapun baik bagi lembaga maupun bagi anggotanya agar tidak terjadi kekaburan/ simpang siuran di dalam peranan di dalam pekerjaan.

Mengacu pada uraian diatas, peneliti mengambil dimensi yang dikemukakan Pines (1982), yaitu: dimensi psikologi, dimensi struktural, dimensi sosial, dan dimensi birokratik sebagai aspek yang digunakan dalam membuat indikator-indikator penelitian karena dianggap sesuai dengan penelitian ini.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang mencerminkan keseluruhan gaya hidup suatu organisasi, oleh karena itu organisasi harus memperhatikan beberapa faktor berikut ini, karena iklim organisasi dapat berdampak pada kreativitas serta kinerja dosen.

Untuk membangun iklim organisasi yang kondusif, Robert Stringer (2002) dalam Wirawan (2007, h. 135-138) mengemukakan bahwa terdapat lima faktor penting, yaitu:

a. Lingkungan eksternal

Organisasi yang sama mempunyai iklim organisasi umum yang sama. Misalnya, iklim organisasi umum perusahaan asuransi umumnya sama. Demikian juga iklim organisasi pememrintah, sekolah, atau perusahaan angkutan, mempunyai iklim yang sama. Kesamaan faktor umum tersebut disebabkan pengaruh lingkungan eksternal organisasi.

b. Strategi organisasi

Kinerja suatu perusahaan bergantung pada strategi (apa yang diupayakan untuk dilakukan), energi yang dimiliki oleh dosen untuk melaksanakan pekerjaan yang diperlukan oleh strategi (motivasi) dan faktor-faktor lingkungan penentu dari level energi tersebut. Strategi mempengaruhi iklim organisasi secara tidak langsung.

c. Pengaturan organisasi

Pengaturan organisasi mempunyai pengaruh paling kuat terhadap iklim organisasi. Menurut Stringer, banyak sekolah menengah di Amerika Serikat yang menjadi contoh baik bagaimana pengaturan organisasi menentukan iklim organisasi. Asosiasi guru yang kuat sering mengontrol system imbalan dimana kenaikan upah merupakan hasil dari pendidikan level pascasarjana dan tahun pengalaman kerja, bukan dari kinerja dalam melaksanakan pekerjaan.

d. Kekuatan sejarah

Semakin tua umur suatu organisasi semakin kuat pengaruh kekuatan sejarahnya. Pengaruh tersebut dalam bentuk tradisi dan ingatan yang membentuk harapan anggota organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasinya.

e. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin mempengaruhi iklim organisasi yang kemudian mendorong motivasi dosen. Motivasi dosen merupakan pendorong utama terjadinya kinerja.

Dari pendapat Robert Stringer di atas, maka dapat disimpulkan bahwa strategi organisasi, kekuatan sejarah, dan kepemimpinan merupakan faktor yang dapat membangun iklim pada organisasi.

Sedangkan menurut Steers (1985, h. 28) ada empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

a. Struktur Organisasi

Semakin besar otonomi serta kebebasan yang dimiliki dosen, akan semakin banyak perhatian manajemen terhadap dosen dan semakin besar kesempatan yang diberikan oleh manajemen untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Dengan demikian maka iklim organisasi akan semakin baik.

b. Ukuran (besar) dan Posisi Kerja Seseorang dalam Organisasi

Organisasi yang kecil selalu mempunyai iklim yang terbuka, saling mempercayai dan saling bergantung. Sedangkan organisasi yang besar dianggap sebaliknya.

c. Teknologi Kerja

Teknologi yang bersifat rutin sering menimbulkan suatu iklim yang selalu berorientasi pada peraturan yang kaku. Teknologi kerja yang dinamis (bergerak maju) biasanya akan menimbulkan suatu bentuk komunikasi yang terbuka dengan disertai oleh kreativitas yang baik.

d. Kebijakan dan Praktek Kerja

Para manajer yang memberikan umpan balik, otonomi, dan identitas tugas pada bawahannya ternyata sangat membantu terciptanya iklim yang berorientasi pada prestasi, dimana para anggotanya lebih bertanggung jawab atas pencapaian sasaran organisasi dan kelompok.

Lain halnya dengan Davis (1996, h. 23), bahwa ada dua faktor penting dari iklim organisasi, yaitu tempat kerja itu sendiri dan perlakuan yang diterima dan manajemen. Dosen merasakan bahwa iklim tertentu menyenangkan bila mereka melakukan sesuatu yang berguna yang memberikan rasa manfaat pribadi.

C. Dosen Tetap yang Telah Tersertifikasi

Dosen sebagaimana diamanatkan dalam UU Nomor 14 Tahun 2005 dinyatakan sebagai pendidik profesional dan ilmuwan dengan tugas utama mentransformasikan, mengembangkan, dan menyebarkan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni melalui pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Bab 1 Pasal 1 ayat 2). Sementara itu, profesional dinyatakan sebagai pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan yang memerlukan keahlian, kemahiran, atau kecakapan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Dosen tetap adalah dosen yang diangkat dan ditetapkan sebagai tenaga tetap pada perguruan yang bersangkutan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Pengakuan kedudukan dosen sebagai tenaga profesional sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibuktikan dengan sertifikat pendidik yang diberikan kepada dosen yang telah lulus uji kompetensi melalui program sertifikasi dosen.

Sertifikasi dosen adalah proses pemberian sertifikat pendidik untuk dosen. Sertifikasi dosen bertujuan untuk (1) menilai profesionalisme dosen guna menentukan kelayakan dosen dalam melaksanakan tugas, (2) melindungi profesi dosen sebagai agen pembelajaran di perguruan tinggi, (3) meningkatkan proses dan

hasil pendidikan dan (4) mempercepat terwujudnya tujuan pendidikan nasional. Berdasarkan pengertian tersebut, sertifikasi dosen dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seseorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang diselenggarakan oleh lembaga sertifikasi. Dengan kata lain, sertifikasi dosen adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikat pendidik (<http://id.wikisource.org>).

Kompetensi tenaga pendidik, khususnya dosen, diartikan sebagai seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dikuasai dan diwujudkan oleh dosen dalam melaksanakan tugas profesionalnya. Kompetensi tersebut meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat (Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Bagi Dosen, 2010).

Uraian di atas menunjukkan bahwa dosen tetap yang telah tersertifikasi adalah dosen yang telah ditetapkan sebagai tenaga tetap pada perguruan tinggi yang bersangkutan dalam penelitian ini UIN Maliki Malang dan yang telah lulus uji kompetensi melalui program sertifikasi dosen. Oleh karena itu, dosen tetap yang telah tersertifikasi wajib mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya.

D. Perilaku Kewarganegaraan dan Iklim Organisasi dalam Pandangan Islam

1. Perilaku Kewarganegaraan dalam Pandangan Islam

Nurdiana (2012) dalam diskusi kajian rutin di ruang rapat lantai 1 FE UIN Maliki Malang pada Sabtu 3 Maret 2012 mengatakan bahwa perilaku kewarganegaraan dalam Islam, identik dengan konsep ikhlas. Ikhlas adalah amal yang dilakukan tanpa mengharap imbalan atau *reward* dari pimpinan, didasarkan pada kesadaran hati dan mengedepankan kecintaan untuk membantu sesama. Bagi seorang Muslim, faktor yang mempengaruhi seseorang memiliki perilaku kewarganegaraan didasarkan pada motivasi untuk mendapatkan ridla Allah. Perilaku kewarganegaraan erat kaitannya dengan *taawun dan mujahadah*. Saling menolong, saling memberi masukan, dan kesungguhan dalam menjalankan semua aktifitas adalah perilaku yang sangat ditekankan dalam Islam, terlebih aktifitas yang terkait dengan organisasi (<http://www.uin-malang.ac-id>).

Perilaku ini cenderung melihat seseorang sebagai makhluk sosial yang tidak pernah lepas dari interaksi dengan orang lain, meskipun manusia kadang mandiri namun pada saat tertentu manusia masih membutuhkan pertolongan orang lain, sehingga hal ini mengisyaratkan kepada manusia untuk saling tolong-menolong dan bekerjasama antar sesama. Sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur'an surat Al-Maa-idah ayat 2 :

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۖ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ

Artinya: “*Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya*” (DEPAG RI Al-Qur’an Terjemah, 2005, h. 106).

Ayat tersebut di atas memberikan arti bagaimana hubungan antara satu individu dengan individu yang lain. Oleh karena itu kepedulian atau empati terhadap sesama sangat penting. Manusia tidak akan mampu hidup sendiri tanpa orang lain. Setinggi apapun kemandirian seseorang, pada saat-saat tertentu dia akan membutuhkan pertolongan orang lain. Sehingga orang yang lebih banyak membantu dimungkinkan amalnya lebih banyak serta lebih baik, dan karenanya, ia mengungguli *score* kebajikan yang diraih saudaranya.

Perilaku kewarganegaraan menurut Barnard (1938) dalam Turnipseed dan Murkison (1996, h. 42) yaitu adanya kemauan para anggota organisasi untuk memberikan kontribusi optimalnya pada organisasi. Hal ini erat kaitannya dengan *mujahadah*. Dalam banyak ayatnya, Al-Qur’an meletakkan kulaitas *mujahadah* dalam bekerja pada konteks manfaatnya, yaitu untuk kebaikan manusia sendiri dan agar nilai guna dari hasil kerjanya semakin bertambah. Sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur’an surat al-Ankabut ayat: 69:

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ ﴿٦٩﴾

Artinya: “*Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan kami. dan Sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik*” (DEPAG RI Al-Qur’an Terjemah, 2005, h. 404).

Mujahadah dalam maknanya yang luas seperti yang didefinisikan oleh Ulama adalah *"istifragh ma fil wus'i"*, yakni mengerahkan segenap daya dan kemampuan yang ada dalam merealisasikan setiap pekerjaan yang baik. Dapat juga diartikan sebagai mobilisasi serta optimalisasi sumber daya. Sebab, sesungguhnya Allah SWT telah menyediakan fasilitas segala sumber daya yang diperlukan melalui hukum *'taskhir'*, yakni menundukkan seluruh isi langit dan bumi untuk manusia. Tinggal peran manusia sendiri dalam memobilisasi serta mendaya gunakannya secara optimal, dalam rangka melaksanakan apa yang Allah ridhai.

Dari beberapa ayat dan hadits diatas maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan adalah perilaku yang didasari rasa ikhlas tanpa mengharap *reward*. Perilaku kewarganegaraan itu sendiri merupakan perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab manusia sebagai seorang mu'min yang bertanggung jawab pada kepentingan orang lain dan lingkungannya, sehingga tercipta kehidupan yang harmonis bagi semua, baik lingkungan sekitar maupun lingkungan yang lebih luas.

2. Iklim Organisasi dalam Pandangan Islam

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu mengakomodasi seluruh kepentingan yang ada dalam organisasi tersebut yang tujuannya membangun organisasi dengan baik. Islam menanamkan penghargaan terhadap nilai-nilai, kebersamaan, kejujuran, penghargaan kepada sesama. Kebersamaan untuk maju membutuhkan kepercayaan, karena manusia dalam penciptaannya merupakan makhluk sosial yang tidak dapat menjalani hidup dengan sendirinya dan sebagai

mahluk sosial manusia dianjurkan untuk menjaga hubungan baik dengan sesamanya.

Sebagaimana firman Allah dalam Surat Al-Hujarat ayat 10:

﴿ إِنَّمَا الْمُؤْمِنُونَ إِخْوَةٌ فَأَصْلِحُوا بَيْنَ أَخَوِيكُمْ ۗ وَاتَّقُوا اللَّهَ لَعَلَّكُمْ تُرْحَمُونَ ﴾

Artinya: “Orang-orang beriman itu Sesungguhnya bersaudara. sebab itu damaikanlah (perbaikilah hubungan) antara kedua saudaramu itu dan takutlah terhadap Allah, supaya kamu mendapat rahmat” (DEPAG RI Al- Qur’an Terjemah, 2005, h. 516).

Ayat tersebut di atas memberikan arti bagaimana hubungan antara satu individu dengan individu yang lain. Oleh karena itu kepedulian atau empati terhadap sesama sangat penting agar tercipta hubungan yang harmonis yang pada akhirnya menciptakan suasana yang menyenangkan.

Allah juga berirman dalam surat Al -A’raf ayat 96 :

﴿ وَلَوْ أَنَّ أَهْلَ الْقُرَىٰ ءَامَنُوا وَاتَّقَوْا لَفَتَحْنَا عَلَيْهِم بَرَكَاتٍ مِّنَ السَّمَاءِ وَالْأَرْضِ وَلَٰكِن كَذَّبُوا فَأَخَذْنَاهُم بِمَا كَانُوا يَكْسِبُونَ ﴾

Artinya: “Jikalau sekiranya penduduk negeri-negeri beriman dan bertakwa, pastilah kami akan melimpahkan kepada mereka berkah dari langit dan bumi, tetapi mereka mendustakan (ayat-ayat kami) itu, maka kami siksa mereka disebabkan perbuatannya” (DEPAG RI Al- Qur’an Terjemah, 2005, h. 163).

Ayat diatas menjelaskan bahwa suatu penduduk atau kelompok dalam sebuah negara akan mendapatkan pahala yang berlimpah apabila mereka bertakwa kepada Allah dan apabila mereka berdusta maka Allah akan menyiksa mereka karena perbuatannya, hal ini berkaitan dengan iklim organisasi dalam sebuah organisasi yang mana didalamnya untuk menjalani hidup berkelompok harus mematuhi aturan yang sudah disepakati bersama.

Pada dasarnya manusia itu ingin dirinya dihargai, dihormati dan diperhatikan eksistensinya. Seorang dosen membutuhkan sebuah *reinforcement* guna mengoreksi keinginan yang ada dalam dirinya seperti adanya *reward* (berkah) jika dosen tersebut berprestasi, dan adanya *punishment* (siksa) jika dosen tersebut melakukan kesalahan. Maka penting bagi organisasi untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif dengan diberlakukannya aturan *reward* dan *punishment* dengan harapan dosen akan lebih termotivasi untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Terciptanya iklim organisasi yang baik tidak terlepas dari peran masing-masing individu dalam organisasi tersebut, kebutuhan untuk saling percaya dan saling mendukung akan timbul untuk mencapai sebuah tujuan yang dikehendaki. Iklim organisasi dalam Islam ditanamkan nilai-nilai untuk berbagi, bermasyarakat, berorganisasi dengan menerapkan kejujuran dan keikhlasan, dengan harapan setiap anggota dalam berorganisasi dapat saling menghargai dan menghormati apapun bentuk organisasi tersebut. Implikasi dari pemahaman tersebut diharapkan akan tercipta hubungan yang harmonis dalam sebuah organisasi, baik bagi sesama dosen, maupun antara dosen dan mahasiswa, dan sebagainya yang terkait dalam organisasi tersebut.

E. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kewarganegaraan Pada Dosen Tetap yang telah Tersertifikasi

Iklim organisasi dimana para dosen menjalankan peran kerjanya merupakan kondisi lingkungan universitas sebagai organisasi pendidikan dimana mereka melaksanakan tugasnya. Hersey dan Blanchard (1988, h. 9) berpendapat bahwa

organisasi merupakan sistem sosial yang terdiri dari subsistem manusia, subsistem teknologi, subsistem administratif, dan subsistem organisasi.

Subsistem yang paling penting dalam perguruan tinggi adalah subsistem manusia, dalam penelitian ini dosen tetap yang telah tersertifikasi. Dosen tetap yang telah tersertifikasi adalah dosen yang telah ditetapkan sebagai tenaga tetap pada perguruan tinggi yang bersangkutan dan yang telah lulus uji kompetensi sebagai bukti formal pengakuan profesionalitas dosen.

Prinsip-prinsip profesionalitas menurut UU Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 7 (1) antara lain; (a) memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme; (2) memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan, dan akhlak mulia; (3) memiliki kualitas akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas; (4) memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas; (5) memiliki tanggung jawab atas pelaksanaan tugas profesionalitas; (6) memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja; (7) memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat; (8) memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan; dan (9) memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan dosen.

Adanya pengakuan atas profesionalitas dosen tersebut, maka sudah selayaknya bagi mereka untuk bekerja sesuai kompetensi yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja mereka dalam pengembangan keilmuan masing-masing. Dalam melaksanakan tugasnya, dosen yang bekerja pada perguruan tinggi perlu disubsitusi

dengan berbagai stimulus dan fasilitas yang dapat meningkatkan kebutuhan dan gairah kerjanya.

Menurut Herzberg sebagaimana dikutip oleh Hersey dan Blanchard (1988, h. 64) aktifitas yang dilakukan oleh manusia dapat berjalan dengan baik jika situasi dan kondisinya mendukung serta memungkinkan aktifitas itu terlaksana. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kondisi lingkungan kerja dan iklim kerja pada suatu organisasi universitas harus diciptakan dengan sedemikian rupa sehingga dosen merasa nyaman dalam melaksanakan peran kerjanya.

Iklim dalam suatu organisasi diibaratkan sebagai umpan yang mengharapkan perubahan perilaku anggota organisasi. Agar iklim organisasi yang dikembangkan bisa menjadi efektif, terlebih dahulu iklim tersebut harus bisa diterima atau sesuai dengan nilai dan keyakinan anggotanya secara umum. Hal ini penting karena iklim organisasi merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Sebagaimana yang dikemukakan Litwin dan Stringer (dalam Wirawan, 2007, h. 122) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai seperangkat sifat yang diukur dari iklim organisasi yang dipersepsikan secara langsung atau tidak langsung orang-orang yang ada dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan diasumsikan dapat mempengaruhi perilaku mereka. Dengan demikian upaya untuk menciptakan iklim organisasi sedemikian rupa perlu dilakukan, sehingga dosen merasa nyaman dalam melaksanakan peran kerjanya yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap perkembangan organisasi.

Apabila iklim organisasi yang baik sudah tercipta, maka dosen akan merasa puas, sehingga dosen termotivasi untuk bekerja (beraktivitas) untuk memperoleh kebutuhan dan kepuasan dari hasil kerjanya. Sebagaimana pendapat Robert Stringer (2002) dalam Wirawan (2007, h. 131), mengatakan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Sehingga dapat dikatakan anggota organisasi yang merasa senang dan terpuaskan diorganisasi yang bersangkutan akan menunjukkan komitmennya untuk memberikan kontribusi optimal bahkan melebihi peran kerjanya yang dikenal dengan istilah perilaku kewarganegaraan.

Perilaku kewarganegaraan merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh dosen walau tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. perilaku kewarganegaraan dosen dalam penelitian ini dipandang sebagai manifestasi dari kodratnya sebagai seorang yang profesional yang telah diakui melalui pemberian sertifikasi. Berkaitan dengan nilai profesional yang dianut, maka dosen mempunyai kemampuan untuk untuk selalu aktif dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Perilaku kewarganegaraan ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan ”nilai tambah anggota organisasi” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu (Aldag & Resche, 1997 dalam Dwihardaningtyas, 2005, h. 11). Karena itu dosen yang menampilkan perilaku kewarganegaraan akan sangat dihargai walau tidak

terdeskripsi secara formal, karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.

Sebaliknya dosen yang tidak memiliki perilaku kewarganegaraan atau memiliki perilaku kewarganegaraan rendah cenderung egois dan lebih individualis yang mencerminkan ketidakpeduliannya terhadap organisasi. Hal ini menyebabkan hubungan antar anggota organisasi kurang harmonis yang dapat memicu konflik, sehingga stabilitas organisasi terganggu.

Dengan demikian jelaslah bahwa iklim organisasi yang kondusif akan memberikan pengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan anggota organisasi atau dalam penelitian ini adalah perilaku kewarganegaraan dosen tetap yang telah tersertifikasi. Sebagaimana pendapatnya Organ (1995) dan Sloat (1999) dalam Novliadi (2007, h. 12) yang secara gamblang mengatakan bahwa iklim organisasi dapat menjadi penyebab kuat atas berkembangnya perilaku kewarganegaraan dalam suatu organisasi. Iklim organisasi yang positif membuat dosen merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Pendapat tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan merupakan faktor pembentuk perilaku kewarganegaraan. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi bisa membentuk perilaku kewarganegaraan anggotanya dengan cara menciptakan lingkungan atau iklim yang kondusif yang dapat merangsang anggotanya untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan. Robbins (1994, h. 223), menyebutkan

bahwa iklim organisasi merupakan norma-norma, nilai-nilai dan standart-standart perilaku dalam organisasi yang secara sadar maupun tidak telah mendapat pengakuan dari para anggotanya, sehingga dapat menjadi pedoman perilaku kepada anggota dalam hal apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, apa yang sebaiknya dihindari. Dalam hubungannya dengan perilaku kewarganegaraan dosen, maka dapat dikatakan bahwa semakin positif persepsi dosen terhadap iklim organisasi, maka semakin tinggi perilaku kewarganegaraannya.

Berbagai penelitian juga menunjukkan adanya korelasi positif antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Solikha (2007, h. 61), disini diperoleh hasil dari korelasi iklim organisasi dengan prestasi kerja menunjukkan nilai r_{hit} 0,606 dan r_{tabel} 0,361. Penelitian ini dapat dikatakan signifikan apabila $r_{hit} > r_{tabel}$, berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, iklim organisasi pada PT. Industri Sandang Nusantara memiliki korelasi (pengaruh) positif dengan prestasi kerja.

Zulvia (2012, h. 67) dalam penelitiannya mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan pada karyawan PT Selecta kota Batu menunjukkan nilai t_{hitung} 10826 lebih besar dari t_{tabel} 4.200. Artinya variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dengan variabel OCB.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan Wahyuli (2007, h. 54) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan karyawan PT. Jati Mas Indonesia menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.788 dengan taraf signifikansi 0.000. Nilai signifikansi tersebut berada dibawah nilai signifikansi yang telah ditetapkan, yaitu 0.05 dan bernilai positif . Hal ini berarti adanya hubungan

yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan karyawan.

Dari uraian dan hasil penelitian terdahulu diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasai yang kondusif sangat diperlukan dalam merangsang dosen untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan. Dimana perilaku kewarganegaraan merupakan perilaku organisasional yang dapat memberikan pengaruh positif baik bagi individu lain maupun bagi organisasi itu sendiri. Sehingga, dapat dikatakan bahwa ada hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi.

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Arikunto, 1993, h. 67). Karena sifatnya sementara, maka hipotesis dalam suatu penellitian harus dibuktikan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

Ha : “Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang, dimana semakin kondusif iklim organisasi, maka semakin tinggi perilaku kewarganegaraan yang dimiliki dosen”.