

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Hasil Penelitian

##### 1. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 26 Maret 2012 sampai 22 Desember 2012 di UIN Maliki Malang yang terletak di Jalan Gajayana No. 50, Dinoyo Malang. Penyebaran angket dimulai tanggal 26 November 2012 dengan menyebarkan 60 angket yang berisi tentang iklim organisasi dan perilaku kewarganegaraan kepada dosen tetap yang telah tersertifikasi.

##### 2. Prosentase Iklim Organisasi

Untuk mengetahui persepsi dosen tentang iklim organisasi, maka hasil penelitian yang diperoleh dari setiap responden dibedakan kedalam tiga kategori, yaitu dosen yang menilai iklim organisasi di UIN Maliki Malang termasuk sangat kondusif, kondusif, atau kurang kondusif. Norma kategorisasi yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 8**

**Kategori Tingkat Iklim Organisasi**

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>
Kurang Kondusif	$\leq M - 1. SD$
Kondusif	$M - 1. SD$ s/d $M + 1. SD$
Sangat Kondusif	$\geq M + 1. SD$

Penentuan norma penelitian tersebut dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean (M) dan standar deviasi (SD), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Mean dan Standart Deviasi Iklim Organisasi**

<b>Iklim Organisasi</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
	72.15	6.972

**Tabel 10**  
**Deskripsi Iklim Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
<b>Iklim Organisasi</b>	Kurang Kondusif	$\leq 65.178$	9	15%
	Kondusif	65.178 s/d 79.122	42	70%
	Sangat Kondusif	$\geq 79.122$	9	15%
<b>Total</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa prosentase yang menilai iklim organisasi kurang kondusif terdapat 15% dosen dengan jumlah 9 responden, 70% dosen yang menganggap iklim organisasi kondusif dengan jumlah 42 responden, dan 15% dosen yang menilai iklim organisasi sangat kondusif dengan jumlah 9 responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari 60 responden, prosentase tertinggi terletak pada keadaan kondusif yaitu 70%. Jadi dapat dikatakan bahwa persepsi dosen tentang iklim organisasi yang ada di UIN Maliki Malang tergolong kondusif.

### 3. Prosentase Perilaku Kewarganegaraan

Untuk mengetahui perilaku kewarganegaraan dosen, maka hasil penelitian yang diperoleh dari setiap responden dibedakan kedalam tiga kategori, yaitu dosen yang memiliki perilaku kewarganegaraan tinggi, sedang, dan rendah. Norma kategorisasi yang digunakan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

**Tabel 11**

#### **Kategori Tingkat Perilaku Kewarganegaraan**

<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>
Rendah	$\leq M - 1. SD$
Sedang	$M - 1. SD$ s/d $M + 1. SD$
Tinggi	$\geq M + 1. SD$

Penentuan norma penelitian tersebut dapat dilakukan setelah mengetahui nilai mean (M) dan standar deviasi (SD), untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 12**

#### **Mean dan Standart Deviasi Perilaku Kewarganegaraan**

<b>Perilaku Kewarganegaraan</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>
	70.97	7.584

**Tabel 13**

#### **Deskripsi Perilaku Kewarganegaraan**

<b>Variabel</b>	<b>Kategori</b>	<b>Kriteria</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>%</b>
<b>Perilaku Kewarganegaraan</b>	Rendah	$\leq 63.386$	14	23,33%
	Sedang	63.734 s/d 78.554	35	58,33%
	Tinggi	$\geq 78.554$	11	18,33%
<b>Total</b>			<b>60</b>	<b>100%</b>

Dari tabel di atas pada penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat 23,33% dosen yang memiliki perilaku kewarganegaraan rendah dengan jumlah 14 responden, 58,33% dosen yang memiliki perilaku kewarganegaraan sedang dengan jumlah 35 responden, dan 18,33% dosen yang memiliki perilaku kewarganegaraan tinggi dengan jumlah 11 responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari 60 responden, prosentase tertinggi terletak pada keadaan sedang yaitu 58,33%. Jadi dapat dikatakan bahwa perilaku kewarganegaraan dosen di UIN Maliki Malang tergolong baik.

#### 4. Pengujian Hipotesa

Untuk mengetahui korelasi antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang terlebih dahulu dilakukan uji hipotesis metode analisis statistik *product moment* Karl Pearson dengan bantuan program SPSS. Hasil dari korelasi *product moment* antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 14**

#### **Korelasi antara Iklim Organisasi dengan Perilaku Kewarganegaraan**

		Iklim Organisasi	Perilaku Kewarganegaraan
Iklim Organisasi	Pearson Correlation	1	.639**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	60	60
Perilaku Kewarganegaraan	Pearson Correlation	.639**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	60	60

Berdasarkan data pada tabel di atas diketahui bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan dosen. Hubungan yang signifikan tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi ( $r_{xy}$ ) antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan adalah sebesar 0,639 dengan peluang ralat ( $p$ ) = 0,000 pada taraf signifikan 0,05. Dikatakan signifikan atau mempunyai hubungan jika ( $p$ ) < 0,05. Sedangkan ( $p$ ) dari hasil korelasi diatas memiliki nilai  $0,000 < 0,05$  berarti  $H_a$  diterima.

Hal ini menunjukkan bahwa diterimanya hipotesis ( $H_a$ ) yang berbunyi: “Ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan pada dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang, dimana semakin baik iklim organisasi, maka semakin tinggi perilaku kewarganegaraan yang dimiliki dosen”.

## **B. Pembahasan**

### **1. Tingkat iklim organisasi di UIN Maliki Malang**

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.

Berdasarkan tabel 10 dari responden yang berjumlah 60 dosen menunjukkan bahwa 42 dosen atau 70% menyatakan bahwa iklim organisasi yang ada di UIN

Maliki Malang merupakan iklim kondusif. Adapun yang dimaksud iklim organisasi kondusif disini seperti, beban kerja dosen yang tidak terlalu memberatkan dalam bekerja, cukupnya otonomi dalam pekerjaan, dan terjadi pengembangan inovasi didalam lingkungan kerja sehingga dosen merasa nyaman untuk bekerja, menyediakan fasilitas yang baik, kebijakan yang jelas dan adil dan tidak merugikan semua pihak, dan adanya kerja sama yang baik setiap anggotanya Pines (1982) dalam (<http://teorionline.wordpress.com/>).

Salah satu kriteria iklim yang kondusif seperti yang disebutkan diatas adalah menyediakan fasilitas yang baik. Sebagaimana firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 32:

اللَّهُ الَّذِي خَلَقَ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضَ وَأَنْزَلَ مِنَ السَّمَاءِ مَاءً فَأَخْرَجَ بِهِ مِنَ الثَّمَرَاتِ رِزْقًا لَكُمْ  
وَسَخَّرَ لَكُمْ الْفُلْكَ لِتَجْرِيَ فِي الْبَحْرِ بِأَمْرِهِ ۗ وَسَخَّرَ لَكُمْ الْأَنْهَارَ ﴿٣٢﴾

Artinya: "Allah-lah yang telah menciptakan langit dan bumi dan menurunkan air hujan dari langit, kemudian Dia mengeluarkan dengan air hujan itu berbagai buah-buahan menjadi rezki untukmu; dan Dia telah menundukkan bahtera bagimu supaya bahtera itu, berlayar di lautan dengan kehendak-Nya, dan Dia telah menundukkan (pula) bagimu sungai-sungai (DEPAG RI Al- Qur'an Terjemah, 2005, h. 259).

Ayat tersebut di atas memberikan arti bahwa 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.

Iklm organisasi yang kondusif tidak saja diciptakan melalui terpenuhinya fasilitas yang dibutuhkan dosen dalam menunjang pekerjaannya. Akan tetapi juga perlu adanya sebuah *reinforcement* guna mengoreksi keinginan yang ada dalam dirinya. Mengacu pada teorinya Herzberg (dalam Hersey, 1995, h. 68) yang mengatakan “penciptaan iklim organisasi yang baik dapat dilakukan dengan segala kondisi kerja dan situasi kerja yang menunjang, kebijaksanaan administrasi, penyeliaan atau pengawasan, hubungan antar pribadi, dan *security*”.

Disini dapat diketahui bahwa dalam organisasi perlu adanya kebijakan dan aturan yang jelas dan adil. Seperti perlu adanya kejelasan *punishment* bagi dosen yang tidak disiplin dalam menjalankan tugasnya, misalnya: peraturan diwajibkannya bagi dekan untuk memberikan teguran pada dosen yang mangkir dari tugas mengajar dan menguji proposal, kejelasan ini selain akan membuat pelaksanaan tugas menjadi lancar, juga akan membuat komunikasi antar anggota menjadi lebih intens. Kemudian, dengan pemberian teguran tersebut, maka dosen akan selalu berusaha untuk mematuhi apa yang sudah ditetapkan oleh Universitas, berusaha berdisiplin, baik mengenai jam kerja, cara kerja maupun tingkat absensinya.

Selain itu, perlu pula untuk memberikan *reward* bagi dosen berprestasi. Penghargaan dapat berupa pengakuan baik secara lisan maupun tertulis atas prestasi yang sudah diraihinya. Selain itu, penghargaan dapat dilakukan dengan memberi hadiah berupa barang yang dapat memotivasi dosen untuk terus berprestasi dan mengembangkan kompetensinya.

Selain menyediakan fasilitas yang baik, adanya kejelasan *punishment* dan *reward* bagi dosen, Universitas juga perlu memberikan kesempatan kepada dosen

untuk menyampaikan saran dan gagasannya, pendapatnya diperhatikan dan saran serta ide yang disampaikan disaring sebagai masukan untuk dipertimbangkan lebih lanjut. Kesemuanya ini akan menumbuhkan kepuasan pada diri dosen, mereka puas terhadap lingkungan kerja yang ada dan berusaha memberikan kontribusi optimalnya dalam mencapai tujuan organisasi.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa 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.

## **2. Tingkat Perilaku Kewarganegaraan Pada Dosen Tetap yang telah Tersertifikasi di UIN Maliki Malang**

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

Berdasarkan tabel 13 dari responden yang berjumlah 60 dosen menunjukkan bahwa 35 dosen atau 58,33% memiliki perilaku kewarganegaraan sedang. Ini berarti bahwa dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang memiliki perilaku kewarganegaraan yang cukup baik. perilaku kewarganegaraan dosen di UIN Maliki Malang ini di katakan cukup baik di karenakan sebagai seorang professional, dosen

dituntut untuk memiliki kompetensi pedagogik, professional, kepribadian, dan sosial yang diperlukan dalam praktek pendidikan, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat (Buku Pedoman Sertifikasi Pendidik Bagi Dosen, 2010).

Dengan demikian, sudah selayaknya bagi dosen yang telah tersertifikasi untuk mengembangkan dan memanfaatkan kemampuan profesionalnya dan memberi kontribusi pada organisasi dalam bentuk perilaku kewarganegaraan, sehingga dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas fungsionalnya. Contoh perilaku kewarganegaraan pada dosen, yaitu: membantu dosen lain yang mengalami kesulitan terkait materi ajar, aktif berpartisipasi dalam rapat, tidak gampang mengeluh atas kurangnya fasilitas yang tersedia, selalu menghadiri perkuliahan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan, dan aktif mengikuti seminar-seminar yang bermanfaat untuk meningkatkan keterampilan.

Disini dapat diketahui bahwa 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.

Berdasarkan hasil analisa pada tabel 13 juga ditemukan bahwa ada dosen yang memiliki perilaku kewarganegaraan rendah dengan prosentase 23,33%. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat beberapa dosen di UIN Maliki Malang yang

belum mampu untuk memunculkan perilaku kewarganegaraan. Dengan demikian dapat diketahui bahwa organisasi perlu terus mengambil langkah-langkah agar perilaku kewarganegaraan dapat terus meningkat dari waktu ke waktu.

### **3. Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Perilaku Kewarganegaraan Pada Dosen Tetap yang telah Tersertifikasi di UIN Maliki Malang**

Korelasi antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan dosen menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan ( $p < 0,05$ ). Artinya semakin kondusif iklim organisasi yang dipersepsi oleh dosen maka semakin baik pula perilaku kewarganegaraan dosen. Hubungan ini dapat dijelaskan bahwa perilaku dosen dalam melaksanakan tugas melebihi dari kewajiban formal yang ditentukan apabila ia mempersepsi positif iklim organisasi yang ada. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan Wahyuli (2007, h. 54) mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan perilaku kewarganegaraan karyawan PT. Jati Mas Indonesia yang 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.

Iklim organisasi yang ada di UIN Maliki Malang dipersepsi kondusif oleh 42 dosen, dipersepsi kurang kondusif oleh 9 dosen, dan 9 dosen yang menilai iklim organisasi sangat kondusif. Hal ini menunjukkan bahwa dari 60 responden, prosentase tertinggi terletak pada keadaan kondusif yaitu 70%. Jadi dapat dikatakan

bahwa persepsi dosen tentang iklim organisasi yang ada di UIN Maliki Malang tergolong kondusif.

Iklim organisasi adalah seperangkat prioritas lingkungan kerja yang dipersepsikan dosen secara langsung atau tidak langsung, yang dianggap sebagai faktor utama dalam mempengaruhi perilaku organisasi. Karena itu, iklim dalam sebuah organisasi merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Suatu permasalahan akan muncul dalam organisasi sesuai dengan keadaan yang ada. 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.

Iklim organisasi menekankan pada lingkungan organisasi dimana dosen melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaan mereka, yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang telah dibebankan. Dosen yang memiliki pandangan positif terhadap iklim organisasi akan menilai beban kerja yang ditanggungnya secara positif juga. Persepsi positif ini akan memelihara semangat kerja dosen sehingga dosen tidak merasakan adanya tuntutan kerja yang berlebih dan akan meningkatkan produktivitas dosen dalam memberikan kontribusi optimalnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sebagaimana pendapat Robert Stringer (2002) dalam Wirawan (2007, h. 131-133), mengatakan bahwa karakteristik atau dimensi iklim organisasi mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu. Pendapat tersebut menunjukkan bahwa faktor lingkungan merupakan faktor pembentuk munculnya perilaku kewarganegaraan. Sehingga dapat dikatakan bahwa organisasi bisa

merangsang munculnya perilaku kewarganegaraan anggotanya dengan cara menciptakan lingkungan atau iklim yang kondusif. 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 kewarganegaraan dosen.

Dalam penelitian ini diperlihatkan bahwa skor perilaku kewarganegaraan dosen tetap yang telah tersertifikasi di UIN Maliki Malang dari 60 responden, prosentase tertinggi terletak dalam kategori sedang yaitu 58,33%. Hal ini mengindikasikan bahwa dosen mampu memenuhi standard minimal peran kerjanya dan bahkan mampu memberi kontribusi pada organisasi dalam bentuk perilaku kewarganegaraan. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kepuasan kerja pada masing-masing dosen bersifat relatif. Sehingga dalam penelitian ini ditemukan juga bahwa ada dosen yang memiliki perilaku kewarganegaraan rendah dengan prosentase 23,33%. Keenganan dosen untuk menunjukkan perilaku kewarganegaraan secara optimal disebabkan dosen menganggap perilaku kewarganegaraan sebagai sarana pertukaran (*exchange*) dengan organisasi, dimana suatu perilaku akan relatif dipertahankan oleh dosen hanya jika perilaku tersebut mendapatkan *reward* baik *intrinsik* maupun *ekstrinsik* (Organ, 1983, h. 112). Selain itu juga disebabkan kurangnya perhatian manajemen terhadap indikator penting dari iklim organisasi

yaitu *punishment*. Seperti, tidak adanya *punishment* yang jelas bagi dosen yang mangkir dari tugas mengajar dan menguji proposal. Sehingga organisasi perlu terus mengambil langkah-langkah agar perilaku kewarganegaraan dapat terus meningkat dari waktu ke waktu dengan cara menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

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* jika dosen tersebut berprestasi maka dosen tersebut akan diberi penghargaan berupa pengakuan baik secara lisan maupun tertulis atas prestasi yang sudah diraihinya. Selain itu, penghargaan dapat dilakukan dengan memberi hadiah berupa barang yang dapat memotivasi dosen untuk terus berprestasi dan mengembangkan kompetensinya. Dan adanya *punishment* jika dosen tersebut melakukan kesalahan seperti mangkir dari tugas mengajar, maka dosen akan mendapat hukuman yang sesuai dengan kesalahannya. Maka secara otomatis dosen tersebut akan lebih termotivasi untuk lebih baik dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewarganegaraan dosen, menurut Paramita (2008, h. 91) ada tiga yaitu, kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi. perilaku kewarganegaraan dosen di UIN Maliki Malang, yang mayoritas berada pada kategori cukup baik dapat disebabkan karena faktor eksternal yaitu iklim organisasi yang kondusif. Seperti, fasilitas yang cukup memadai dalam menunjang kinerja dosen dan adanya *reward* bagi dosen yang dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Adanya faktor eksternal sebagai pembentuk perilaku kewarganegaraan, maka tidak lepas dari faktor internal dari dosen itu sendiri.

Perilaku kewarganegaraan dosen dalam penelitian ini dipandang sebagai manifestasi dari kodratnya sebagai seseorang yang professional yang sudah diakui profesionalitasnya melalui program sertifikasi, maka sudah selayaknya bagi dosen tetap yang telah tersertifikasi untuk memberikan kontribusi optimal sesuai kompetensi yang mereka miliki untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Dengan memperhatikan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi baik pada iklim organisasi maupun terhadap perilaku kewarganegaraan, diharapkan pihak manajemen di UIN Maliki Malang dapat terus memperhatikan kinerja para dosennya, sehingga cita-cita UIN Maliki Malang untuk menjadi universitas Islam terkemuka dalam penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat untuk menghasilkan lulusan yang memiliki kedalaman spiritual, keluhuran akhlak, keluasan ilmu, dan kematangan profesional, dan menjadi pusat pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni yang bernafaskan Islam serta menjadi penggerak kemajuan masyarakat dapat tercapai.