

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian halnya dengan institusi pendidikan, harus memperhatikan, menjaga, dan mengembangkan sumber daya manusinya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu dalam artian sebenarnya yaitu pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikehendaki (Srimulyani, 2012:84).

Dalam sebuah perusahaan, kinerja karyawan memiliki peran yang cukup vital dalam mencapai tujuan dan keberlangsungan hidup perusahaan, karena karyawanlah yang merupakan ujung tombak perusahaan, sehingga tidak mengherankan, jika penelitian tentang karyawan terus berkembang, terutama yang berkaitan dengan isu bagaimana kinerja seseorang atau sekelompok karyawan ditingkatkan, apa yang menjadi prediktor baik atau buruknya kinerja karyawan, seberapa besar pengaruhnya terhadap keberhasilan sebuah perusahaan dan sebagainya (Nufus, 2011:15).

Ada pun salah satu keberhasilan yang dicapai oleh UIN Maliki yang peneliti kutip dari website *Malang Post* (<http://malang-post.com>, diakses pada 5 Januari 2014) tentang prestasinya, bahwa pada pertengahan tahun 2013 lalu, UIN Maliki telah memiliki guru besar yang ke-13. Serta dari 330 dosen tetapnya, UIN Maliki memiliki 99 orang doktor. Angka tersebut, masih belum termasuk dosen-dosen yang sedang menempuh program doktoral. Artinya, UIN Maliki telah banyak memiliki tenaga ahli dalam pengembangan ilmu pengetahuan untuk peserta didiknya.

Selain itu, dalam buku “Pedoman Pendidikan” (2010:4-9), jika melihat sejarahnya, pada tahun 1961 UIN Maliki Malang hanya merupakan Fakultas Tarbiyah cabang dari IAIN Sunan Ampel di Surabaya. Pada tahun 1965 Fakultas Tarbiyah tersebut digabung secara struktural di bawah naungan Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel Surabaya bersama dengan Fakultas Syari’ah yang berkedudukan di Surabaya dan Fakultas Ushuluddin yang berkedudukan di Kediri yang merupakan fakultas cabang yang lainnya. Kemudian pada pertengahan tahun 1997, Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya beralih status menjadi Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri (STAIN) Malang. Melalui upaya yang sungguh-sungguh dan bertanggungjawab semua sivitas akademika, pada tahun 2004 STAIN Malang beralih status menjadi Universitas Islam Negeri (UIN) Malang.

Dalam sejarah perkembangnya, UIN Maliki Malang sempat memiliki nama Universitas Islam Indonesia-Sudan (UIIS) pada tahun 2002. Tidak lama kemudian, pada tahun 2009, UIN Malang beralih menjadi Universitas Islam

Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim (Maliki) Malang dan tercatat sebagai universitas terbaik untuk kategori PTAIN se-Indonesia pada tahun 2012 (Pedoman Pendidikan, 2010:4-9).

Prestasi yang telah dicapai oleh UIN Maliki tersebut, tentunya tidak lepas dari prestasi kerja para pegawainya. Hal ini sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Nufus (2011:16) bahwa kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap perkembangan organisasi, karena pada dasarnya kinerja individu akan mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dari data tersebut, maka jelas pula menunjukkan bahwa para pegawai UIN Maliki telah menunjukkan peningkatan kinerjanya secara signifikan selaku pengelola institusi pendidikan tersebut.

Menurut Dessler (2000, *dalam* Nufus, 2011:18), kinerja (prestasi kerja) karyawan merupakan prestasi aktual karyawan dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari karyawan. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja karyawan sesuai dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari karyawan tersebut terhadap karyawan lainnya.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2000:67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Secara teoritis, kinerja dipengaruhi oleh banyak faktor seperti gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, pelatihan dan pengembangan, perilaku, serta beberapa faktor yang lainnya, termasuk di

dalamnya OCB. UIN Maliki sebagai lembaga pendidikan Islam mempunyai 926 karyawan yang 100 persen beragama Islam. Sebagai muslim, sudah seharusnya berperilaku ikhlas dalam bekerja. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti perilaku *citizenship* karyawan.

Menurut Srimulyani (2012:84), dalam konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang umumnya dihadapi institusi pendidikan berkaitan dengan salah satu perilaku penting dari seorang pegawai dalam sebuah institusi pendidikan untuk meningkatkan kinerjanya, yaitu adanya *perilaku extra-role* atau perilaku baik warga organisasi yang populer sebagai OCB.

Perbedaan yang mendasar antara perilaku *in-role* dengan perilaku *extra-role* adalah pada *reward*. Pada *in-role* biasanya dihubungkan dengan *reward* dan sanksi (hukuman), sedangkan pada *extra-role* biasanya terbebas dari *reward*, dan perilaku yang dilakukan oleh individu tidak diorganisir dalam *reward* yang akan mereka terima (Morrison, 1994 dalam Simanullang, 2010:7). Tidak ada insentif tambahan yang diberikan ketika individu berperilaku *extra-role* (Simanullang, 2010:7).

Dibandingkan dengan perilaku *in-role* yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik (Wright et al., 1993, dalam Simanullang, 2010:8). Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai “anggota” organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan “sesuatu yang lebih” kepada organisasi (Simanullang, 2010:8).

Pegawai yang mampu menampilkan perilaku OCB disebut pegawai yang baik (Sloat, 1999 dalam Quzwini, 2013:134). Pada tingkat persaingan jasa pendidikan yang tinggi sekarang ini, agar tetap menarik minat dan loyalitas peserta didik dalam menggunakan jasa pendidikan di institusi pendidikan tertentu, dalam operasionalnya dibutuhkan adanya perilaku *extra-role* dari seluruh tenaga administrasi maupun tenaga pengajar khususnya yang terlibat dalam pelayanan jasa pendidikan (Srimulyani, 2012:85).

Srimulyani (2012:85) juga berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki dari anggota organisasi. Jika organisasi memiliki orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Menurut Quzwini (2013:134), hal ini dikarenakan bahwa karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Secara teori, OCB terdiri dari beberapa dimensi. Menurut Podsakoff et al., (2000:513-563) dimensi-dimensi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) *Altruism* mengacu pada perilaku ingin membantu ditujukan kepada individu di dalam organisasi, dimana hal ini sangat menguntungkan perusahaan.

Sebuah contoh dari *altruism* adalah membantu rekan sekerja yang kedodoran dalam pekerjaannya.

- 2) *Sportsmanship* mengacu pada toleransi terhadap ketidaknyamanan dan hal-hal yang mengganggu dari kehidupan organisasi tanpa mengeluh dan merasa diperlakukan tidak adil.
- 3) *Courtesy* melibatkan mencegah masalah dengan memberi tahu yang lain akan keputusan dan tindakan anda dimana dapat mempengaruhi mereka dan memberikan informasi kepada mereka yang mungkin membutuhkannya.
- 4) *Civic virtue* adalah partisipasi bertanggung jawab dalam proses politik dari organisasi. Contoh dari *civic virtue* termasuk menghadiri rapat, menjaga kesamaan cara pandang dari keputusan dan isu-isu organisasi, dan mengemukakan pendapat.
- 5) *Conscientiousness* (pada awalnya disebut sebagai (*generalized compliance*), mengacu pada perilaku yang menguntungkan organisasi, bukan individu atau kelompok spesifik. Hal ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku melebihi norma yang seharusnya. Contoh dari dimensi OCB ini termasuk tidak membuang waktu, tepat waktu dan kehadiran diatas norma yang seharusnya.

Adanya Hubungan pengaruh antara OCB dengan kinerja karyawan dibuktikan dalam hasil analisis yang dilakukan oleh Kambu (2011:268) dalam penelitiannya yang berjudul: “Pengaruh *Leader-Member Exchange*, Persepsi Dukungan Organisasional, Budaya Etnis Papua dan *Organizational Citizenship*

Behavior, terhadap Kinerja Pegawai pada Sekda Provinsi Papua”, menunjukkan bahwa OCB mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi telah membentuk OCB berupa perilaku menggantikan orang lain dalam bekerja, berperilaku melebihi persyaratan minimal, kemauan bertoleransi, terlibat dalam fungsi organisasi dan dapat menyimpan informasi.

Hasil penelitian Kambu di atas, sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Podsakoff, et al. (2000:543-546) yang berjudul: ”*Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review of The Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*”, menunjukkan bahwa OCB memiliki peranan dalam meningkatkan kinerja. Penelitian ini juga memperkuat teorinya bahwa OCB mempengaruhi keberhasilan organisasi karena beberapa alasan. Pertama, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Kedua, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. Ketiga, OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. Keempat, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumber daya organisasi secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. Kelima, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Keenam, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. Ketujuh, OCB dapat meningkatkan stabilitas

kinerja organisasi. Dan terakhir, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan-perubahan lingkungannya.

Akan tetapi dalam penelitian Komalasari, dkk (2009) yang berjudul “Pengaruh *Public Service Motivation* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Organisasi Pemerintahan” menunjukkan bahwa variabel OCB tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasional. Kondisi ini bisa dipahami karena jumlah pegawai pemerintah daerah yang cukup besar serta ada pembagian tugas yang jelas diantara mereka, sehingga masing-masing pegawai hanya akan melakukan pekerjaan yang berada dalam tugas pokok dan fungsinya. Kondisi ini menimbulkan rendahnya tingkat OCB yang dimiliki oleh pegawai pemerintah daerah.

OCB sebenarnya merupakan intisari dari ajaran Islam yang berupa perilaku ikhlas, yakni beribadah dan bekerja semata-mata karena Allah (Q.S. An-Nisa’:125), tidak ingin mendapat pujian dari orang lain ataupun mendapat imbalan materi. Adapun ciri pekerja ikhlas menurut Farid (*dalam* Nurdiana, 2011:11) adalah memiliki kapasitas hati yang besar, memiliki kejernihan pandangan atau hati yang bersih, selalu memberi lebih dari yang diminta darinya, bekerja tanpa pamrih, dan selalu menjaga hubungan baik sesama rekan kerja ataupun orang lain di luar kerja. Orang yang ikhlas senantiasa beramal dengan sungguh-sungguh, baik dalam keadaan sendiri atau orang banyak, baik ada pujian atau tidak. Perilaku ikhlas ini merupakan penentu diterima atau tidaknya amal seseorang. Nabi menyatakan: Sesungguhnya Allah tidak menerima amal seseorang kecuali

dalam keadaan ikhlas (HR an-Nasai, *dalam* Nurdiana, 2011:11). Dengan demikian wajib hukumnya bagi seorang muslim untuk bekerja dengan ikhlas.

Berdasarkan buku Pedoman Pendidikan (2010:4-9), UIN Maliki yang berbasis sebagai “Kampus Islami”, bercita-cita menjadi *center of excellence* dan *center of Islamic civilization* sekaligus mengimplementasikan ajaran Islam sebagai rahmat bagi semesta alam (*al Islam rahmat li al-alam*), sudah seharusnya seluruh sivitas akademika menerapkan nilai-nilai keikhlasan atau OCB dalam bekerja. Karena terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh OCB terhadap kinerja pada organisasi pemerintahan, dan juga dilihat dari kondisi UIN Maliki sebagai “Kampus Islami”, maka menjadi alasan utama mengapa dilakukan penelitian di UIN Maliki Malang. Untuk itu, maka penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang: ”Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan di UIN Maliki Malang”.

1.2. RUMUSAN MASALAH

- 1) Apakah variabel-variabel OCB (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UIN Maliki Malang?
- 2) Apakah variabel-variabel OCB (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UIN Maliki Malang?

- 3) Variabel OCB (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) manakah yang paling berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di UIN Maliki Malang?

1.3. TUJUAN

- 1) Untuk mengetahui bahwa variabel-variabel OCB (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UIN Maliki Malang.
- 2) Untuk mengetahui bahwa variabel-variabel OCB (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UIN Maliki Malang.
- 3) Untuk mengetahui bahwa variabel OCB (*altruisme, sportsmanship, courtesy, civic virtue, conscientiousness*) mana yang berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan di UIN Maliki Malang.

1.4. MANFAAT PENELITIAN

Sejalan dengan tujuan penelitian seperti yang telah dikemukakan di atas, maka hasil penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan mempunyai kegunaan sebagai berikut:

- 1) Bidang akademis, dapat digunakan untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan, khususnya di bidang OCB dan umumnya di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

- 2) Bidang praktis, diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dan menjadi bahan pertimbangan bagi Pimpinan UIN Maliki Malang untuk turut andil membudayakan OCB dalam meningkatkan kinerja karyawan.

