

## MODEL PENGUKURAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB) DAN PRODUKTIVITAS DOSEN PNS DIPERBANTUKAN (DPK) PADA PERGURUAN TINGGI SWASTA DI KOTA MATARAM

NENET NATASUDIAN JAYA *dan* I GUSTI MADE SUBRATA

Fakultas Ekonomi Univ. Mahasaraswati Mataram

### ABSTRAK

Dosen sebagai salah satu sumber daya mendasar dalam suatu sistem pendidikan di perguruan tinggi, memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat penting dalam mewujudkan kualitas manusia. Oleh sebab itu, seorang dosen dituntut untuk berkinerja secara optimal sehingga menciptakan hasil-hasil produktivitas dosen yang profesional dan bermutu tinggi. Keadaan tersebut akan tercipta apabila dilandasi oleh perilaku keikhlasan dosen dalam bekerja (*organizational citizenship behaviour*) yang ditimbulkan oleh motivasi kerja dosen dan didukung oleh iklim organisasional/atmosfer akademik yang kondusif.

Penelitian ini bertujuan untuk mencari model pengukuran tingkat produktivitas dosen pegawai negeri sipil (PNS) yang diperbantukan (Dpk) pada perguruan tinggi swasta (PTS) di Kota Mataram. Metode penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran angket pada 83 dosen Dpk pada 15 (lima belas) PTS di Kota Mataram. Data dianalisis dengan analisis deskriptif dan inferensial menggunakan program SPSS for Windows.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB; OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen dpk; motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen dpk; dan iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas dosen dpk.

---

*Kata kunci: Motivasi, Iklim organisasional, organizational citizenship behaviour (OCB), dan produktivitas Dosen PNS Dpk*

### PENDAHULUAN

#### Latar Belakang

*Organizational citizenship behaviour (OCB)* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. *OCB* merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi 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.

Para pakar organisasi menyatakan pentingnya *OCB* bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja (George, 1996). Dengan demikian, pentingnya *OCB* secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi, dan adaptabilitas (Organ, 1988; Podssakoff, MacKenzie; Paine, and Bacharach, 2000; Williams and Anderson, 1991).

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja yang baik dapat terlihat dari produktivitas karyawan dalam menjalankan tugasnya. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis apa saja yang dapat meningkatkan motivasi kerja dosen agar mampu meningkatkan produktivitas kerja dosen.

Iklim organisasional merupakan sebuah konsep yang merujuk pada sejumlah sifat yang dapat diukur dalam suatu lingkungan kerja atau suasana internal di dalam suatu organisasi yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh individu yang bekerja di dalamnya. Iklim organisasional yang baik ditandai dengan perilaku organisasi yang baik, serta menimbulkan efek positif pada meningkatnya

produktivitas kerja. Aktivitas dalam organisasi dapat dilakukan secara maksimal jika iklim organisasional kondusif. Pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas kerja.

Dosen memegang peranan yang sangat strategis bagi kemajuan sebuah perguruan tinggi. Peran dosen sangat menentukan mutu pendidikan dan lulusan perguruan tinggi. Peran dosen pada dasarnya sangat kompleks tidak hanya mencakup tridharma perguruan tinggi tapi lebih dari itu. Kenyataan ini didukung oleh pendapat Tampubolon (2001) bahwa peran dosen bersifat multidimensional dan bergradasi menurut jenjang pendidikan tersebut, yaitu sebagai: pendidik/orang tua, pendidik/pengajar, pemimpin/manajer, produsen/pelayan, pembimbing/fasilitator, motivator/stimulator, dan peneliti/narasumber.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat persepsi dosen di lingkungan PTS di Kota Mataram atas *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam meningkatkan produktivitas kerja dosen, dimana *OCB* merupakan: a) Perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi; b) Perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja, dan tidak diperintah secara formal; c) Tidak berkaitan langsung dengan sistem penghargaan (*reward*). Artinya, perilaku ekstra peran yang dilakukan dosen tidak mengharap imbalan dalam bentuk uang.

## Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap perilaku ekstra peran (*OCB*) dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram?
- Bagaimana pengaruh iklim organisasional terhadap perilaku ekstra peran (*OCB*) dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram?
- Bagaimana pengaruh perilaku ekstra peran (*OCB*) terhadap produktivitas kerja dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram?
- Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram?
- Bagaimana pengaruh iklim organisasional terhadap produktivitas kerja dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram?

## Definisi Operasional

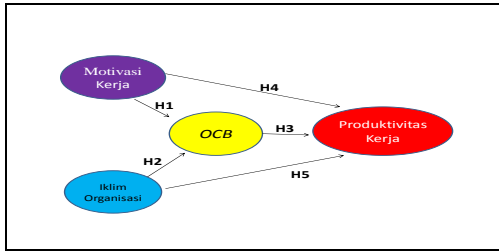
*OCB* diekspresikan melalui empat buah subdimensi, yaitu: *conscientiousness*, kerelaan untuk melaksanakan pekerjaan lebih dari yang diharapkan; *altruism*, kesediaan untuk menolong rekan kerja; *civic virtue*, dukungan pekerja atas fungsi-fungsi organisasi dalam organisasi; dan *sportsmanship*, sportivitas pekerja terhadap organisasi (Organ, 1988). Dan alat ukur yang akan digunakan untuk mengukur keempat subdimensi *OCB* akan diadaptasi dari alat ukur yang dikembangkan oleh Organ (1988).

Produktivitas kerja dosen dalam penelitian dimaksudkan sebagai perilaku produktif para dosen PNS Dpk yang diindikasikan dengan intensitas kegiatan pendidikan dan pengajaran, penelitian, dan pengabdian pada masyarakat. Produktivitas kerja dosen diduga dapat dibangun dengan baik bila para dosen telah memiliki motivasi kerja yang positif dalam pelaksanaan Tridharma perguruan tinggi di PTS tempat mereka diperbantukan.

Motivasi kerja dosen dimaksudkan sebagai sikap yang positif dari para dosen PNS Dpk dalam memenuhi peran dosen yang produktif dan profesional. Motivasi kerja dosen yang ideal seharusnya merupakan panggilan hati, bukan motivasi mencari penghasilan semata. Karena itu, dalam penelitian ini, motivasi kerja para dosen PNS Dpk, sebagai anggota masyarakat kampus (*civitas akademika*), diekspresikan sebagaimana tiga motivasi dalam teori McClelland, yaitu motivasi berprestasi, motivasi berafiliasi, dan motivasi berkuasa.

Iklim organisasi adalah persepsi dosen dpk terhadap suasana psikologis dalam lingkungan perguruan tinggi swasta (PTS) tempat mereka bekerja, diukur dengan menggunakan tiga faktor, yaitu struktur (*structure*), tanggung jawab (*responsibility*), dan penghargaan (*reward*).

Berdasarkan uraian diatas, maka kerangka pemikiran teoritis penelitian sebagai berikut:



Gambar 1: Kerangka Pemikiran Teoritis Model Pengukuran OCB dan Produktivitas Kerja Dosen Dpk pada PTS di Kota Mataram

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, dan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran (*OCB*) dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram.
- H2: Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku ekstra peran (*OCB*) dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram.
- H3: Perilaku ekstra peran (*OCB*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram.
- H4: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram.
- H5: Iklim organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dosen Dpk pada perguruan tinggi swasta di Kota Mataram.

## METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, yang berupaya menjelaskan hubungan antara variabel-variabel dan pengaruhnya melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian ini menggunakan metode survei melalui penyebaran angket pada 83 dosen Kopertis yang diperbantukan (Dpk) pada 15 (lima belas) perguruan tinggi swasta di Kota Mataram.

Untuk mendapatkan persepsi para dosen digunakan kuesioner yang terdiri dari lima bagian, yaitu bagian pertama mengenai demografi responden, bagian kedua mengenai motivasi, bagian ketiga mengenai iklim organisasional, bagian keempat mengenai *organizational citizenship behavior*, dan bagian kelima mengenai produktivitas dosen. Item pernyataan dalam kuesioner dirancang dengan jawaban tertutup dengan jawaban yang bersifat dikotomi dari sangat tidak setuju sampai dengan sangat setuju, dan dirancang menggunakan *Five Point Likert Scale Type*. Dan analisis data dilakukan dengan teknik statistik menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 20.

## HASIL PENELITIAN

### Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini hanya 69 (enam puluh sembilan) responden yang berhasil diangket, sementara 13 dosen tidak berada di tempat karena sedang studi lanjut, dan 1 (satu) orang memasuki masa pensiun. Tabel 1 menggambarkan profil 69 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini:

Tabel 1. Demografi Responden

Aspek Yang Ditanyakan	Jawaban	Jumlah Dosen	%
Usia Responden	≤ 35	3	4
	36 - 45	16	23,5
	46 - 55	30	43,5
	≥ 55	20	29
Jenis Kelamin	Laki-laki	50	72
	Perempuan	19	28
Masa Kerja	≤ 10	20	29
	11 - 20	8	12
	≥ 21	41	59
Jabatan Akademik	Asisten Ahli	5	7
	Lektor	36	52
	Lektor Kepala	28	40
Tingkat Pendidikan	S1	3	4
	S2	57	83
	S3	9	13

Sumber: Data yang diolah

## Hasil Analisis Statistik

Hasil analisa menunjukkan bahwa keenam dimensi motivasi dan iklim organisasional terhadap *OCB*, yakni  $R^2$  sebesar 0,710, *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,695. Dengan demikian model regresi ini dapat menjelaskan sebesar 69,5% varians *OCB*. Model tersebut memiliki nilai F sebesar 48,498 yang signifikan pada 0,000. Dan juga bahwa pengaruh dimensi-dimensi motivasi, iklim organisasional, dan *OCB* terhadap produktivitas dosen adalah  $R^2$  sebesar 0,767, *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,588. Sehingga model regresi ini dapat menjelaskan sebesar 58,8% varians produktivitas dosen, dengan nilai F sebesar 30,498 yang signifikan pada 0,000.

Dengan demikian maka hasil uji hipotesis adalah 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*; 2) Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*; 3) *OCB* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk; 4) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk; dan 5) Iklim Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas dosen dpk.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Motivasi berprestasi dan motivasi berkuasa berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)* dalam meningkatkan produktivitas. Dan motivasi berafiliasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* dalam suasana dimana rasa tanggung jawab sangat dirasakan oleh para dosen.
2. Suasana struktur yang kaku, tidak mampu melemahkan semangat berprestasi dalam membangun semangat ekstra peran dalam meningkatkan produktivitas.
3. Rasa tanggung jawab Tridharma membuat motivasi berafiliasi mampu meningkatkan produktivitas.
4. Suasana penghargaan tidak mampu menguatkan semangat berkuasa terhadap peningkatan produktivitas.
5. Model *organizational citizenship behaviour (OCB)* dan produktivitas dosen cukup mampu menjelaskan peranan motivasi dan suasana akademis.
6. Analisa statistik menunjukkan hasil  $R^2$  58,8% yang berarti bahwa model pengukuran *OCB* dan produktivitas masih memerlukan kajian variabel-variabel lain sebesar 41,2%. Untuk itu disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengkaji dan menambah variabel lain yang berkaitan dengan perilaku dosen.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bass, B. M., & Avolio, B. J. 1994. *Improving leadership effectiveness through transformational leadership. California, USA7 Sage.*
- Bersona, Yair. & Avolio, Bruce J. 2004. *Transformational leadership and the dissemination of organizational goals: A case study of a telecommunication firm.* The Leadership Quarterly 15 (2004) 625–646.
- Engkoswara. 2006. Modul: Seminar Pendidikan. ISPI. Sumedang.
- Fattah, Nanang. 2008. Landasan Manajemen Pendidikan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- George, J.M. (1996). *Group affective tone.* in West, M.A. (Ed.), Handbook of Work Group Psychology, Wiley, New York, NY, pp. 77-94.
- Ghozali, Imam, 2005. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS” edisi 3.
- Hair, J. F, Black, W. C, Babin, B.J, Anderson, R. E., & Tatham, R. L., 2006, “Multivariate data Analysis”, Sixth Edition, New Jersey: Prentice Hall.
- Karyana, A. 2012. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Di Unit Pelaksana Teknis Kurikulum Kecamatan Jasinga Kabupaten Bogor. *Jurnal Organisasi dan Manajemen.* Vol.8 No.1, hal 67-83.
- Mas’ud, Fuad. 2004, Survai Diagnosis Organisasional. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Netemeyer, R., Boles, J., Mckee, D. and Mcmurrian, R. (1997). *An investigation into the antecedents of organizational citizenship behaviors in a personal selling context.* Journal of Marketing, Vol. 61, pp. 85-98.
- Organ, D.W. and Konovsky, M. (1989). *Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior.* Journal of Applied Psychology, Vol. 74, pp. 3-10.
- Pawar, Badrinarayan S. (2003). *Central Conceptual Issues In Transformational Leadership Research.* Leadership & Organization Development Journal. 24/7, pp. 397-406.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. and Bacharach, D.G. 2000. *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research.* Journal of Management, Vol. 26, pp. 513-63.
- Risetiawan, E.B. 2002. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Kab. Blora. *Tesis Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.*
- Robbins, Stephen P, 2006, Perilaku Organisasi, Edisi Kesepuluh, PT Indeks Jakarta.
- Tampubolon, Daulat P. 2001. Perguruan Tinggi Bermutu Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Thomas, Alan J. 1971. *The Productive School, A System Analysis Approach to Educational Administration.* New York: John Wiley & Son, Inc.
- VanYperen, N.W., Berg, A.E. and Willering, M.C. 1999. *Towards a better understanding of the link between participation in decision making and organizational citizenship behavior: a multilevel analysis.* Journal of Occupational and Organizational Psychology, Vol. 72, pp. 377-92.
- Wibowo, HS. 2003. Analisis Hubungan Antara Motivasi Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Pengelola Gelora Jatidiri Semarang). *Tesis Prodi Magister Ilmu Administrasi Universitas Diponegoro.*
- Yukl, Gary. 1998. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Bahasa Indonesia.. Prenhallindo Jakarta