

# **Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Kepribadian dan Profesionalisme Dosen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* serta Dampaknya terhadap Kinerja Dosen (Studi pada Universitas Palangka Raya)**

**Roby Sambung**

Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya

**Armanu Thoyib**

**Eka Afnan Troena**

**Surachman**

Fakultas Universitas Brawijaya Malang

**Abstract:** *The objective of research to analyze and explain the influence of Job Satisfaction, Organizational Commitment, Personality and Professionalism Lecture on OCBs and its impact on performance. Using a sample of 160 lecturer at the University of Palangka Raya, the results of this study was significantly affected Organizational Commitment toward OCBs. Job Satisfaction, Personality and Professionalism only significant effect on OCB-O. Organization Support to strengthen the relationship between job satisfaction on OCB-O and OCB-I CBs significantly affect the performance Lecturer*

**Keywords:** *Job Satisfaction, Organizational Commitment, Personality, Professionalism, Organization Support, OCBs and Performance*

**Abstract:** *tujuan dari penelitian ini untuk menganalisa dan menerangkan pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian dan profesionalisme dosen terhadap OCBs serta dampaknya terhadap kinerja. Sampel terdiri dari 160 dosen pada Universitas Palangka Raya. Hasil dari penelitian ini sudah membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap OCBs. Kepuasan kerja, kepribadian dan profesionalisme hanya memiliki pengaruh pada OCB-O. Dukungan organisasi untuk mempertahankan hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB-O dan OCB-I CBs berarti berpengaruh pada kinerja dosen.*

**Keywords:** *kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, profesionalisme, dukungan organisasi, OCBs dan kinerja.*

Secara empiris dan konseptual menurut Organ (1988) OCB terdiri dari 5 dimensi yaitu *altruism, civic virtue, conscientiousness, courtesy* dan *sportmanship*, kemudian Organ (1990) menambahkan dua dimensi lagi yaitu *peacekeeping* dan *cheerleading*, sehingga konsep OCB terdiri dari tujuh dimensi. Pada perkembangan selanjutnya OCB dibagi menjadi dua

kategori yaitu OCB-O dan OCB-I (williams dan Anderson, 1991).

OCB-O berarti perilaku yang memberikan manfaat langsung kepada organisasi pada umumnya, seperti hadir ditempat kerja melebihi norma yang berlaku serta mentaati peraturan informal yang ada untuk memelihara ketertiban. Dimensi dari OCB-O adalah *sportmanship, civic virtue* dan *conscientiousness*. OCB-I berarti perilaku membantu antar individu dalam organisasi, secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi, seperti membantu rekan kerja dan mempunyai perhatian personal pada

---

## **Alamat Korespondensi:**

*Roby Sambung, Fakultas Ekonomi Universitas Palangka Raya*

karyawan lain. Dimensi dari OCB-I yaitu *altruism, courtesy, peacekeeping* dan *cheerleading* (William dan Anderson, 1991).

Semua bentuk organisasi akan sangat membutuhkan karyawan yang bertindak melebihi deskripsi pekerjaan mereka. Salah satu bentuk organisasi tersebut adalah Institusi Pendidikan Tinggi. Cohen dan Vigoda (2000) menyoroti pentingnya OCB untuk semua bentuk organisasi, karena OCB dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Namun penelitian khusus mengenai faktor-faktor yang mendorong OCB dalam konteks yang berbeda pada organisasi seperti pada sekolah maupun perguruan tinggi masih sangat terbatas (Erturk, 2007).

Konsep OCB dalam penelitian ini mengembangkan penelitian yang dilakukan oleh Williams dan Anderson (1991) yang membagi OCB menjadi dua kategori OCB, yaitu OCB-O dan OCB-I. Kemudian penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Podsakoff *et al.* (2009) menggunakan OCB-O dan OCB-I. Sehingga dalam penelitian ini menggunakan dua kategori OCB yaitu OCB-O dan OCB-I.

Terbatasnya penelitian yang menguji OCB yang menggunakan dua kategori OCB yaitu OCB-O dan OCB-I yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson (1991). Akibatnya, basis teori untuk membuat justifikasi mengenai peran penting OCB bagi keefektifan organisasi juga masih lemah (Bolino, *et al.*, 2002).

## METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini sesuai dengan sifatnya untuk mencari penjelasan mengenai hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antara beberapa konsep atau beberapa variabel yang dikembangkan dalam manajemen, maka penelitian ini disebut penelitian kausalitas. Dan dalam penelitian ini juga bertujuan untuk memperoleh deskripsi tentang variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, dukungan organisasi, profesionalisme dosen, OCB-I dan OCB-O serta kinerja dosen.

### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dosen tetap di Universitas Palangka Raya dengan unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah dosen tetap di Universitas Palangka Raya. Metode

penarikan sampel dilakukan dengan *stratified random sampling* (sampel acak berstrata) berdasarkan tingkat pendidikan jumlah sampel.

### Pengukuran

Kepuasan Kerja dikembangkan oleh Locke dalam Luthans, 2006 dengan menggunakan lima indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja dosen yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan promosi, rekan kerja dan pengawasan.

Komitmen organisasional dikembangkan oleh Meyer dan Allen, (1991) dengan menggunakan tiga indikator yaitu *affective commitment, continuance commitment* dan *normative commitment*

Kepribadian, teori kepribadian lima faktor dari Costa & McCrae, (1992) dengan melibatkan lima faktor yaitu Ekstroverti (*Ekstroversi*), Kemampuan bersepakat (*Agreeableness*), Stabilitas emosi (*Emotional Stability*), Terbuka pada pengalaman (*Openness to Experience*), dan Kenurutanian (*conscientiousness*).

Profesionalisme menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Dikti pada sertifikasi dosen dengan indikator yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi kepribadian dan kompetensi sosial.

Dukungan Organisasi indikator yang digunakan untuk merefleksikan variabel persepsi dukungan organisasi (Rhaodes dan Eisenberger, 2002) adalah *fairness, Supervisor Support*, serta *Organizational Reward* dan *Job Conditions*.

*Organizational Citizenship Behavior-O* (OCB-O) dengan indikator yang dikembangkan oleh Williams dan Anderson, 1991 yaitu *sportsmanship, civic virtue, Conscientiousness*, (OCB-I) *altruism, courtesy, peacekeeping*, dan *cheerleading*.

Kinerja Dosen diukur dengan indikator dari pelaksanaan Tridharma Perguruan Tinggi yang dilaksanakan baik pada bidang yaitu pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengembangan karya ilmiah, pengabdian kepada masyarakat dan penunjang.

## HASIL PENELITIAN

### Analisis Kesesuaian Model

Berdasarkan pengujian struktural hasil modifikasi kesesuaian model dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Hasil uji *goodness of fit* full model akhir

<i>Goodness of fit Index</i>	<i>Cut-off Value</i>	Hasil Model	Keterangan
$\chi^2$ -Chi Square	Kecil	665.378	
df		401	
$\chi^2$ -Significance Probability (P-Value)	= 0.05	0.000	Kurang
RMSEA	= 0.08	0.064	Baik
CMIN/DF	= 2.00	1.659	Baik
GFI	= 0.90	0.807	Baik
AGFI	= 0.90	0.761	Baik
TLI	= 0.90	0.910	Baik
CFI	= 0.90	0.922	Baik
NFI	= 0.90	0.828	Kurang

(Sumber: data primer di olah 2010)

Tabel 1 menunjukkan enam parameter *fit* model telah melampaui nilai *cut off* yaitu RMSEA, CMIN/DF, GFI, AGFI, CFI dan TLI. Dengan demikian uji kesesuaian model ini menghasilkan sebuah tingkat penerimaan yang cukup baik, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa hipotesa yang menyatakan bahwa indikator-indikator itu merupakan dimensi acuan yang sama (*underlying dimension*) bagi konstruk-konstruk yang ada (pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, profesionalisme dosen terhadap OCBs serta dampaknya pada kinerja dosen dan dukungan organisasi yang memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan OCBs sehingga "model" dapat diterima atau layak untuk digunakan.

### Uji Hipotesis

Uji kausalitas yang dilakukan merupakan uji terhadap bobot dari masing-masing indikator yang dianalisis. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap *regression weight* atau *loading factor* atau koefisien lambda (*l coefficient*) seperti yang disajikan dalam Tabel 2.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-O

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan

Tabel 2. *Loading factor*, CR, *p-value* pada variabel full model akhir

Hubungan variabel			<i>Estimate</i>	<i>S.E.</i>	<i>C.R.</i>	<i>P</i>	<i>Label</i>
OCB O	<--	Kep. Kerja	,21	,13	2,25	,02	Signifikan
<b>OCB I</b>	<--	<b>Kep. Kerja</b>	<b>,06</b>	<b>,16</b>	<b>,48</b>	<b>,63</b>	<b>Non Signifikan</b>
OCB O	<--	Kom. Org	,28	,19	3,28	,00	Signifikan
OCB I	<--	Kom. Org	,23	,20	2,48	,01	Signifikan
<b>OCB I</b>	<--	<b>Pribadi</b>	<b>-,11</b>	<b>,10</b>	<b>-,87</b>	<b>,38</b>	<b>Non Signifikan</b>
OCB O	<--	Pribadi	,24	,08	2,43	,02	Signifikan
OCB O	<--	Profesi	,21	,06	2,13	,03	Signifikan
<b>OCB I</b>	<--	<b>Profesi</b>	<b>,15</b>	<b>,08</b>	<b>1,81</b>	<b>,07</b>	<b>Non Signifikan</b>
OCB O	<--	Duk. Org	,32	,09	4,29	***	Signifikan
OCB I	<--	Duk. Org	,33	,11	3,61	***	Signifikan
OCB I	<--	Interaksi	,13	,05	3,29	,00	Signifikan
OCB O	<--	Interaksi	,16	,04	4,86	***	Signifikan
Kinerja	<--	OCB I	,40	,07	4,63	***	Signifikan
Kinerja	<--	OCB O	,26	,06	3,16	,00	Signifikan

(Sumber: data primer diolah, 2010)

terhadap OCB-O. Karyawan yang puas akan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas lebih patuh terhadap panggilan tugas (Robbins, 2006). Hasil penelitian ini mendukung hasil-hasil penelitian seperti Bateman dan Organ (1983, p:591), Williams dan Anderson (1991), Bolon (1997), Konovsky dan Organ (1996), Wagner dan Rush (2000), Yoon dan Suh (2003), Begum (2005), Kim (2006) Virela, *et al.* (2006), Vandick, *et al.* (2008) Foote dan Ping Tang (2008), dan Vilela, *et al.* (2008).

### Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB-I

Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja cenderung berpengaruh positif terhadap OCB-I. Dengan hasil ini hipotesis yang menyatakan semakin meningkat kepuasan kerja akan meningkatkan OCB-I dosen ditolak kebenarannya. Ada perbedaan hasil temuan yang menyatakan bahwa karyawan yang puas akan lebih besar untuk membantu rekan kerja (Robbins, 2006).

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi seseorang atau individu untuk menunjukkan perilaku menolong secara interpersonal. *Pertama*, dari segi gender, wanita akan cenderung sungkan, malu atau merasa tidak etis menawarkan atau memberikan bantuan secara personal kepada rekan kerja apa lagi di lingkungan kerja yang di dominasi oleh laki-laki. Sehingga faktor gender ini juga dapat menyebabkan rendahnya perilaku membantu antar individu.

*Kedua*, tingkat pendidikan, dosen yang berkualifikasi Doktor (S3) memiliki rata-rata jawaban yang lebih tinggi dari dosen yang berkualifikasi Master (S2) dan Sarjana (S1). Seseorang yang memiliki tingkat keahlian, kemampuan, kepribadian dan sosial maka akan terbuka bagi mereka dalam memberikan bantuan kepada dosen atau karyawan lain yang memerlukan bantuan.

*Ketiga*, kepribadian dosen yang bersifat kenuranian (*conscientiousness*) yang cukup tinggi, ini berarti bahwa dosen di Universitas Palangka Raya cenderung menunjukkan sifat ambisius yang tinggi, menjadi *workaholic* dan menjadi pribadi yang perfeksionis serta berorientasi tugas. Menurut Costa dan McCrae (1992) dalam Pervin, *et al.* (2010) kenuranian (*conscientiousness*) pada dasarnya mendeskripsikan

perilaku yang berorientasi pada tugas dan tujuan. Semakin tinggi kenuranian (*conscientiousness*) maka semakin tinggi pula orientasi dosen pada pekerjaan dan tugasnya serta akan selalu berjuang untuk mendapatkan prestasi individu. Sehingga akan sulit bagi dosen untuk menunjukkan perilaku secara sukarela menolong antar individu dan cenderung akan menjadi pribadi yang lebih individualis atau lebih mementingkan pekerjaan yang dilakukannya dari pada memberikan bantuan pada orang lain. Hal ini sejalan dengan kepuasan kerja yang ditunjukkan pada kesempatan promosi yang tinggi, ini berarti bahwa dosen merasa puas apabila kesempatan promosi terbuka dan dilakukan dengan baik dan adil, sehingga mendorong dosen yang bersifat kenuranian (*conscientiousness*) ini untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik dan cepat dengan harapan mendapatkan kesempatan maju dan berkembang di dalam organisasi.

Keempat, motif berprestasi menurut McClelland (dalam Luhtans, 2006) mendorong orang untuk menunjukkan standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. Niehoff menyatakan bahwa orang yang menunjukkan OCB yang didasari oleh motif berprestasi, maka orang yang menunjukkan OCB berarti menunjukkan kesempurnaan tugas dan kesuksesan organisasi dan ini ditunjukkan orang yang memiliki sifat kenuranian (*conscientiousness*). Kelima, intervensi orang sekitar, dalam psikologi sosial dikenal dengan beberapa bentuk pertolongan yang berbeda yaitu (1) kehadiran orang lain. Bibb Latane dan John Darley (1970) dalam Taylor *et al.* (2009) menyatakan bahwa kehadiran banyak orang bisa menyebabkan kurang perhatian terhadap perilaku menolong. Darley dan Latane menyebutnya sebagai *bystander effect* (efek orang di sekitar) orang berasumsi dengan ada orang-orang disekitar mungkin orang lain telah memberikan pertolongan lebih dulu. *Difussion of responsibility* (difusi tanggung jawab) muncul karena adanya orang lain, atau kehadiran orang lain membuat setiap individu merasa kurang bertanggung jawab secara personal (Taylor *et al.* 2009). (2) kondisi lingkungan kerja, kondisi yang tidak nyaman, ketidak harmonisan antar individu dalam organisasi, mudah curiga membuat orang enggan untuk memberikan perhatian atau bantuan secara personal. (3) Tekanan waktu, terkadang orang merasa terlalu terburu-

buru untuk memberikan bantuan. Tekanan waktu dapat menciptakan konflik; apakah kita harus membantu orang lain yang kesulitan atau lebih berusaha tepat waktu untuk memenuhi perjanjian, baik itu berkenaan dengan jadwal mengajar, rapat, atau perjanjian yang telah kita buat. Tekanan waktu inilah yang membuat orang untuk memberikan bantuan atau tidak.

### **Pengaruh dukungan organisasi sebagai moderating antara kepuasan kerja terhadap OCB-O**

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi sebagai interaksi mempunyai pengaruh positif signifikan antara kepuasan kerja dengan OCB-O dan OCB-I. Ini berarti dukungan organisasi seperti berlaku adil, memberikan dukungan terhadap aktivitas dosen, memberikan kondisi kerja yang baik, nyaman lebih interaktif dan berkualitas serta memberikan *reward* yang adil dan baik pada dosen, sangat berperan penting dalam meningkatkan OCB-O dosen.

### **Pengaruh dukungan organisasi sebagai moderating antara kepuasan kerja terhadap OCB-I**

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa dukungan organisasi sebagai moderasi mempunyai pengaruh kuat antara kepuasan kerja dengan OCB-I. Ini berarti dukungan organisasi seperti berlaku adil, memberikan dukungan terhadap aktifitas karyawan, memberikan kondisi kerja yang baik, nyaman lebih interaktif dan berkualitas serta memberikan reward yang adil dan baik pada dosen, sangat berperan penting dalam meningkatkan OCB-I dosen.

Hasil ini juga menjawab hubungan antara kepuasan kerja terhadap OCB-I berpengaruh tidak signifikan, yang berarti bahwa dosen yang puas cenderung akan menunjukkan perilaku menolong atau OCB-I antara sesama dosen. Dengan adanya dukungan dari organisasi yang bersifat adil, memberikan *reward* serta kondisi kerja yang nyaman, selalu memberikan dukungan dan perhatian. Maka perilaku menolong antar individu atau OCB-I akan semakin besar atau meningkat.

### **Pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB-O dan OCB-I**

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan

terhadap OCB-O dan OCB-I. Dengan hasil ini membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan semakin meningkat komitmen dosen maka meningkatkan OCBs dosen baik itu OCB-I dan OCB-O. Dosen yang mempunyai komitmen terhadap organisasi akan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, memberikan bantuan pada rekan kerja, kolega dan mahasiswa dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, menjadi stabilator dalam organisasi dan berpartisipasi secara sukarela terhadap kegiatan-kegiatan dalam organisasi. Lebih terlibat dan merasa wajib untuk melakukan semua aktifitas di dalam organisasi, bahkan dalam hubungan sosial antar individu di dalam organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wagner dan Brush (2000), Ackfeldt dan Coote (2000) Bogler dan Somech (2004) serta Paulin *et al.* (2006).

### **Pengaruh kepribadian terhadap OCB-O**

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif signifikan terhadap OCB-O. Hasil ini menunjukkan bahwa dosen yang bekerja dengan penuh tanggung jawab, bekerja sesuai dengan perencanaan, jujur dan selalu berpikir dengan matang sebelum melakukan pekerjaan akan meningkatkan perilaku positif dosen terhadap organisasi yang ditunjukkan dengan selalu mendukung fungsi-fungsi organisasi secara professional.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Konovsky dan Organ (1998); Emmerik *et al.* (2004); Elanaim (2007); Emmerik dan Euwema (2007) dan Singh dan Singh (2009).

### **Pengaruh kepribadian terhadap OCB-I**

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa kepribadian cenderung berpengaruh negatif terhadap OCB-I.

Ini berarti semakin tinggi kepribadian dosen yang ditunjukkan dengan sifat kenuranian (*conscientiousness*) maka semakin menurunkan perilaku menolong antar individu atau OCB-I dosen. Ada beberapa faktor yang menyebabkan individu tidak menunjukkan perilaku menolong sesama individu (OCB-I) di dalam organisasi, yaitu *pertama*, *conscientiousness*. Semakin tinggi sifat ini akan memiliki nilai ambisius yang tinggi, akan lebih *perfectionist*, komplusif serta menjadi

seseorang workaholik, sehingga akan berdampak pada perilaku menolong seperti membantu rekan kerja untuk mencapai prestasi lebih tinggi. Semakin meningkat sifat *conscientiousness* ini akan lebih cenderung individualis, bahkan akan lebih fokus pada pekerjaan yang dilakukan untuk mencapai prestasi tinggi dari pada untuk meluangkan waktu secara sukarela untuk membantu orang lain.

*Kedua*, sifat kebersetujuan (*Agreeableness*) adalah faktor yang paling rendah dalam menggambarkan kepribadian. Rendahnya kebersetujuan ini dapat mempengaruhi seseorang untuk sulit membantu sesama dosen atau dengan karyawan lainnya. Orang yang memiliki *agreeableness* rendah cenderung menunjukkan pribadi yang kurang baik, selalu berprasangka tidak baik, pelit, penentang, kurang memiliki jiwa sosial, selalu mengkritik dan mudah tersinggung.

*Ketiga*, sifat ekstraversi merupakan salah satu faktor terendah dalam menggambarkan kepribadian, sehingga hal ini berdampak pada pengaruh negatif antara kepribadian dan OCB-I. Orang yang memiliki ekstraversi rendah akan cenderung menunjukkan perilaku yang cuek, penyendiri, pendiam, serius dan pasif.

*Keempat*, gender merupakan salah satu alasan kenapa kepribadian berpengaruh negatif terhadap perilaku menolong antar individu (OCB-I). Wanita dalam organisasi yang didominasi laki-laki mungkin enggan berperilaku secara sukarela untuk membantu rekan kerja laki-laki mereka karena berbagai alasan (misalnya, takut bahwa mereka menawarkan bantuan akan ditolak, sungkan, dibenci atau karena takut menjadi sorotan yang tidak baik). Oleh karena itu dalam penelitian ini kepribadian berpengaruh negatif terhadap perilaku menolong individu. King, *et al.* (2005) menyatakan bahwa wanita lebih sulit menunjukkan OCB dibandingkan pria dikarenakan perasaan sungkan, malu, serta merasa tidak etis, apalagi wanita yang bekerja pada organisasi yang didominasi oleh pria.

*Kelima*, tingkat pendidikan, Dosen yang berkualifikasi Doktor (S3) memiliki rata-rata jawaban yang lebih tinggi dari dosen yang berkualifikasi Master (S2) dan Sarjana (S1). Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seorang dosen, maka mereka lebih menunjukkan perilaku menolong secara interpersonal baik kepada dosen maupun karyawan lainnya. Hal ini wajar terjadi bila seseorang memiliki tingkat

keahlian dan kompetensi profesional yang lebih baik dari dosen yang masih memiliki kualifikasi pendidikan sarjana dan master maka akan terbuka bagi mereka dalam memberikan bantuan kepada dosen atau karyawan lain yang memerlukan bantuan.

*Keenam*, motif berprestasi menurut McClelland (dalam Luhtans, 2006) mendorong orang untuk menunjukkan standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. Niehoff menyatakan bahwa orang yang menunjukkan OCB yang didasari oleh motif berprestasi, maka orang yang menunjukkan OCB berarti menunjukkan kesempurnaan tugas dan kesuksesan organisasi dan ini ditunjukkan orang yang memiliki sifat kenuranian (*conscientiousness*).

*Ketujuh*, intervensi orang sekitar, dalam psikologi sosial dikenal dengan beberapa bentuk pertolongan yang berbeda yaitu (1) kehadiran orang lain. Bibb Latane dan John Darley (1970) dalam Taylor, *et al.* (2009) menyatakan bahwa kehadiran banyak orang bisa menyebabkan kurang perhatian terhadap perilaku menolong. Darley dan Latane menyebutnya sebagai *bystander effect* (efek orang di sekitar) orang berasumsi dengan ada orang-orang disekitar mungkin orang lain telah memberikan pertolongan lebih dulu. *Difussion of responsibility* (difusi tanggung jawab) muncul karena adanya orang lain, atau kehadiran orang lain membuat setiap individu merasa kurang bertanggung jawab secara personal (Taylor *et al.* 2009). (2) kondisi lingkungan kerja, kondisi yang tidak nyaman, ketidak harmonisan antar individu dalam organisasi, mudah curiga membuat orang enggan untuk memberikan perhatian atau bantuan secara personal. (3) Tekanan waktu, terkadang orang merasa terlalu terburu-buru untuk memberikan bantuan. Tekanan waktu dapat menciptakan konflik; apakah kita harus membantu orang lain yang kesulitan atau lebih berusaha tepat waktu untuk memenuhi perjanjian, baik itu berkenaan dengan jadwal mengajar, rapat, atau perjanjian yang telah kita buat. Tekanan waktu inilah yang membuat orang untuk memberikan bantuan atau tidak.

### Pengaruh profesionalisme terhadap OCB-O

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap OCB-O.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Kagari dan Munene (2007) yang melakukan penelitian tentang kompetensi dosen teknik terhadap OCB dosen di universitas Kyambogo, penelitian ini menemukan bahwa ada hubungan positif antara kompetensi dengan OCB dosen.

### Pengaruh profesionalisme terhadap OCB-I.

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa profesionalisme cenderung berpengaruh positif terhadap OCB-I tapi tidak signifikan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan individu yang memiliki profesionalisme, rendah dalam membantu antar individu di organisasi.

*Pertama*, indikator yang paling besar dalam menggambarkan profesionalisme dosen adalah kompetensi kepribadian, di mana kompetensi ini menunjukkan kemampuan pada kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik. Bila semakin tinggi kompetensi ini maka dosen akan lebih menonjolkan kepribadiannya dibandingkan untuk memperhatikan orang lain. Sedangkan kompetensi sosial adalah kemampuan dosen untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan mahasiswa, sesama dosen, orang tua mahasiswa, dan masyarakat sekitar.

*Kedua*, faktor kepribadian, dari hasil penelitian ini kepribadian dosen bersifat kenuranian (*conscientiousness*) yang cukup tinggi, ini berarti bahwa dosen di Universitas Palangka Raya bersifat pekerja keras, tekun, tepat waktu, dan tertib namun semakin tinggi sifat ini cenderung menunjukkan sifat ambisius yang tinggi, menjadi *workaholic* serta membosankan dan menjadi pribadi yang perfeksionis. Menurut Costa dan McCrae (1992) dalam Pervin, *et al.* (2010) kenuranian (*conscientiousness*) pada dasarnya mendeskripsikan perilaku yang berorientasi pada tugas dan tujuan. Semakin tinggi kenuranian (*conscientiousness*) maka semakin tinggi pula orientasi dosen pada pekerjaan dan tugasnya serta akan selalu berjuang untuk mendapatkan prestasi individu. Sehingga akan sulit bagi dosen untuk menunjukkan perilaku secara sukarela menolong antar individu dan cenderung akan menjadi pribadi yang lebih individualis atau lebih mementingkan pekerjaan yang dilakukannya dari pada memberikan bantuan pada orang lain.

*Ketiga*, tingkat pendidikan, hasil deskripsi rata-rata jawaban responden dilihat dari tingkat pendidikan

menunjukkan ada perbedaan rata-rata jawaban responden antara dosen yang berpendidikan S1 (sarjana), dan S2 (Master) dengan dosen yang berpendidikan S3 (Doktor) pada OCB-I. Dosen yang berkualifikasi Doktor (S3) memiliki rata-rata jawaban yang lebih tinggi dari dosen yang berkualifikasi Master (S2) dan Sarjana (S1). Dengan demikian semakin tinggi tingkat pendidikan seorang dosen maka mereka lebih menunjukkan perilaku menolong secara interpersonal baik kepada dosen maupun karyawan lainnya. Hal ini wajar terjadi bila seorang memiliki tingkat keahlian dan kompetensi profesional yang lebih baik dari dosen yang masih memiliki kualifikasi pendidikan sarjana dan master maka akan terbuka bagi mereka dalam memberikan bantuan kepada dosen atau karyawan lain yang memerlukan bantuan.

*Keempat*, motif berprestasi menurut McClelland (dalam Luthans, 2006) mendorong orang untuk menunjukkan standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. Niehoff menyatakan bahwa orang yang menunjukkan OCB yang didasari oleh motif berprestasi, maka orang yang menunjukkan OCB berarti menunjukkan kesempurnaan tugas dan kesuksesan organisasi dan ini ditunjukkan orang yang memiliki sifat kenuranian (*conscientiousness*).

*Kelima*, intervensi orang sekitar, dalam psikologi sosial dikenal dengan beberapa bentuk pertolongan yang berbeda yaitu (1) kehadiran orang lain. Bibb Latane dan John Darley (1970) dalam Taylor, *et al.* (2009) menyatakan bahwa kehadiran banyak orang bisa menyebabkan kurang perhatian terhadap perilaku menolong.

Darley dan Latane menyebutnya sebagai *by-stander effect* (efek orang di sekitar) orang berasumsi dengan ada orang-orang disekitar mungkin orang lain telah memberikan pertolongan lebih dulu. *Difussion of responsibility* (difusi tanggung jawab) muncul karena adanya orang lain, atau kehadiran orang lain membuat setiap individu merasa kurang bertanggung jawab secara personal (Taylor, *et al.*, 2009). (2) kondisi lingkungan kerja, kondisi yang tidak nyaman, ketidak harmonisan antar individu dalam organisasi, mudah curiga membuat orang enggan untuk memberikan perhatian atau bantuan secara personal. (3) Tekanan waktu, terkadang orang merasa terlalu terburu-buru untuk memberikan bantuan. Tekanan

waktu dapat menciptakan konflik; apakah kita harus membantu orang lain yang kesulitan atau lebih berusaha tepat waktu untuk memenuhi perjanjian, baik itu berkenaan dengan jadwal mengajar, rapat, atau perjanjian yang telah kita buat. Tekanan waktu inilah yang membuat orang untuk memberikan bantuan atau tidak.

### Pengaruh OCB-O dan OCB-I terhadap kinerja dosen

Dari hasil analisis menunjukkan bahwa OCB-O dan OCB-I berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya perilaku menolong, perilaku positif, menunjukkan kinerja yang melebihi standar minimum, secara sukarela dan berpartisipasi dalam mendukung fungsi-fungsi organisasi, menjadi dosen yang lebih bertanggung jawab, sabar, responsif, dan proaktif kepada organisasi maka meningkatnya kinerja dosen. Hasil penelitian ini mendukung penelitian George dan Bettenhausen (1990), Podsakoff, *et al.* (1997), Mackenzie, *et al.* (1996), Walz & Niehoff, (1996); Podsakoff, *et al.* (1997, 2009).

### Keterbatasan penelitian

Kepribadian dosen dalam penelitian ini tidak dapat menunjukkan secara umum kepribadian dosen di Perguruan Tinggi di Indonesia sehingga tidak dapat digeneralisasikan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Peningkatan kepuasan kerja dengan memberikan gaji yang sesuai, membuka kesempatan promosi yang baik, memberikan pengawasan yang efektif, menciptakan harmonisasi antar rekan kerja dengan membuat kelompok kerja yang baik, serta memberikan tugas serta tanggung jawab yang menuntut dosen untuk mampu belajar berkembang dengan baik sehingga keterlibatan dalam pekerjaannya sebagai seorang akademisi yang profesional, maka mampu meningkatkan perilaku diluar peran atau OCBs terutama OCB-O.

Interaksi dari dukungan organisasi dalam bentuk perlakuan adil pada semua dosen, mendukung

aktivitas-aktivitas dosen dan memberikan kondisi kerja yang baik serta memberikan *reward* yang sesuai pada dosen, dapat meningkatkan kepuasan kerja dosen, oleh karena peran penting organisasi tersebut mampu meningkatkan dosen dalam menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCBs) baik itu OCB-O maupun OCB-I dalam organisasi.

Komitmen dosen yang tinggi terhadap organisasinya mampu mendorong dosen untuk menunjukkan OCBs baik pada OCB-O dan OCB-I. Ini berarti bahwa semakin tinggi komitmen seorang dosen terhadap organisasinya maka semakin besar kepedulian dosen terhadap semua aktifitas, peraturan, norma dan menunjukkan perilaku yang positif di dalam organisasi.

Dosen yang memiliki kepribadian di cirikan dengan kenuranian (*conscientiousness*) dapat mendorong dosen untuk lebih menunjukkan OCB-O. Namun semakin tinggi sifat kenuranian atau *conscientiousness* dosen tersebut akan memunculkan sifat individualis yang tinggi, lebih peduli untuk pencapaian prestasi kerja, akan menjadi orang yang selalu menginginkan kesempurnaan (perfeksionis) dan akan menjadi orang yang penggila kerja (*workaholic*). Sehingga akan menurunkan perilaku menolong sesama individu atau (OCB-I).

Dosen profesionalisme mampu menunjukkan kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional yang baik ditempat kerja maupun di luar lingkungan kerja sehingga mampu meningkatkan OCB-O. Apabila semakin meningkat profesionalisme seorang dosen yang ditunjukkan dengan kompetensi kepribadian seperti mampu menjadi dosen yang arif, memiliki kepribadian yang mantap, berakhlak mulia serta mampu menjadi teladan bagi peserta didik, belum dapat meningkatkan OCB-I yang menunjukkan perilaku menolong antar individu.

Kemampuan dosen dalam menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB-O dan OCB-I) mampu meningkatkan kinerja dosen. Sehingga peran penting dari OCBs sangat diperlukan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Terutama OCB-I yang bersifat perilaku menolong antara individu. Semakin baiknya hubungan antar individu dengan menunjukkan kepedulian, saling memberikan motivasi, dorongan, informasi serta memberikan bantuan pada rekan kerja atau dosen lain, maka dapat memberikan motivasi pada

semua warga organisasi atau dosen untuk dapat meningkatkan kinerja mereka. Oleh karena itu apabila semua dosen mampu menunjukkan perilaku menolong sesama dosen atau OCB-I yang bersifat altruistik dapat menutupi kekurangan masing-masing dosen sehingga mampu meningkatkan kinerja dosen yang ada di dalam organisasi.

## Saran

Masih perlu dilakukan penelitian yang lebih dalam lagi pada faktor-faktor lain dalam membentuk OCB khususnya dalam membentuk OCB-I atau perilaku membantu secara sukarela antar individu, misalnya dari tingkat pendidikan, lingkungan kerja, harmonisasi dan gender. Melakukan penelitian pada objek yang lebih luas dari beberapa daerah lain yang memiliki budaya organisasi serta lingkungan kerja yang berbeda. Menggunakan pengukuran yang lain untuk mengukur profesionalisme dan kepribadian dosen dan mencoba menggunakan teknik sampel yang lain seperti sampel acak berstrata disproporsional. Dapat menggunakan teknik analisis yang lain dalam menggali lebih dalam tentang OCBs.

## DAFTAR RUJUKAN

- Bateman, T.S., & Organ, D.W. 1983. Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship between Affect and Employee "Citizenship", *Academy of management Journal*, vol. 26:587-595.
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., & Bloodgood, J.M. 2002. Citizenship behavior and the creation of social capital in Organizations. *Academy of Management Review*, 27, 505-522.
- Cohen, A., and Vigoda, E. 2000. Do good citizen make good organizational citizens? An empirical examination of the relationship between general citizenship and organizational citizenship behavior in Israel, *Administration and Society*, Vol. 32 No. 5, pp. 596-625.
- Costa, P.T., Jr., & McCrae, R.R. 1992. Normal personality assessment in clinical practice: The NEO Personality inventory. *Psychological Assessment*, 4, 5-13.
- Erturk, A. 2007. Increasing organizational citizenship behaviors of Turkish academicians: Mediating role of trust in supervisor on the relationship between organizational justice and citizenship behaviors, *Journal of Managerial Psychology* Vol. 22 No. 3, 2007 pp. 257-270.
- Kim, S. 2006. Public service motivation and organizational citizenship behavior in Korea, *International Journal of Manpower*, Vol.27 No. 8, 2006 pp.722-740.
- King, E.B., George, J.M., dan Hebl, M.R. 2005. Linking Personality to Helping Behaviors at Work: An Interactional Perspective *Journal of Personality* 73:3, June 2005.
- Konovsky, M.A. & Pugh, S.D. 1994. Citizenship and Social Exchange. *Academy of Management Journal*, Vol. 37:656-669.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi sepuluh. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Meyer, J.P., dan Allen. N.J.A. 1991. Three Component Conceptualization of Organization Commitment, *Human Resource Management Review*, Vol. 1, 1991, hlm. 61-89
- Organ, D.W. 1988. *OCB: The good Soldier Syndrome*, Lexington Books, Lexington, MA.
- Organ, D.W. 1990. *The Motivational basis of Organizational Citizenship Behavior*. In B.M Staw and L.L. Cummings (Eds.) *Research in organizational behavior*, Vol. 12 (PP.43-72), JAI Press Greenwich, CT.
- Pervin, A.L., Cervone, D., dan John, P.O. 2010. Psikologi Kepribadian, Teori dan Penelitian, Edisi Kesembilan, McGraw-Hill Company, Inc.
- Rhoades, L., and R. Eisenberger. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology* 87:698-714.
- Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi kesepuluh; alih bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia; PT.Mancanan Jaya Cemerlang, Indonesia
- Someth, A., & Zhavy, A.D. 2004. Exploring Organizational Citizenship Behaviour from an Organizational Perspective: The relationship between organizational learning and organizational citizenship behavior. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77 p 281-298.
- Taylor, E.S., Peplau, A.L., dan Sears, O.D. 2009. *Psikologi Sosial, Edisi kedua belas*, Pearson Education-Prentice Hall.
- Wagner, S.L., & Rush, M.C. 2000. Altruistic organizational citizenship behavior: Context, disposition, and age *The Journal of Social Psychology*; Jun 2000; 140, 3; ProQuest Medical Library pg. 379.
- Williams, Lary, J., & Anderson, S.E. 1991. Job Satisfaction and Organizational Commitment as Predictors of Organizational Citizenship and In-Role Behavior, *Journal of Management*, Vol. 17. No 3, 601-617.