

Korelasi Kinerja Dosen Dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di IAIN Kediri

Muawanah¹

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Kediri¹

Email: muawanah@iainkediri.ac.id. No. Hp. 081615848593

*Penulis koresponden, *e-mail*: muawanah@iainkediri.ac.id

Abstract:

Organizational commitment is personal responsibility and involvement in the organization, which includes trust, support for organizational objectives and values, and sincerity for the organization's formed interests. Through emotional and ongoing commitment, OCB is a unique aspect of individual functioning at work, such as the desire to cooperate, assist each other, advise, actively participate, provide additional services for those who use services, and make efficient use of one's working time. This study examines the relationship between organizational commitment and organizational citizenship behavior (OCB) and the performance of lecturers at IAIN Kediri. The findings of this study revealed a number of conclusions. 1) There is a link between organizational commitment and lecturer performance at IAIN Kediri; 2) there is a link between organizational citizenship behavior (OCB) and IAIN Kediri teacher performance; and 3) there is a link between organizational commitment, organizational citizenship behavior (OCB), and speaker performance. Therefore, empirical evidence suggests that lecturer performance will be influenced by organizational commitment and organizational citizenship behavior variables.

Keywords: OCB, Organizational Commitment, Lecturer Performance

Abstrak:

Komitmen organisasi merupakan tanggung jawab pribadi dan keterlibatan dalam organisasi, termasuk kepercayaan, dukungan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta ketulusan untuk kepentingan organisasi dibentuk. Melalui komitmen emosional dan berkelanjutan, OCB merupakan aspek unik dari fungsi individu di tempat kerja, seperti keinginan untuk bekerja sama, saling membantu, menasihati, berpartisipasi aktif, memberikan layanan tambahan bagi mereka yang menggunakan layanan dan ingin menggunakan waktu kerjanya secara efisien. Penelitian ini membahas tentang hubungan antara kinerja dosen dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Organizational Commitment di kampus IAIN Kediri, hasil penelitian ini menghasilkan beberapa hasil 1) terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja dosen IAIN Kediri; 2) ada hubungan antara Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan kinerja pengajar IAIN Kediri; 3) ada hubungan antara komitmen organisasi, perilaku kewargaan organisasi (OCB) dan kinerja pembicara. Oleh karena itu, secara empiris terdapat temuan yang dapat menjelaskan bahwa kinerja dosen akan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi dan perilaku kewargaan organisasi.

Kata Kunci: OCB, Organizational Commitment, Kinerja Dosen

PENDAHULUAN

Tingkat keberhasilan dalam proses pendidikan dipengaruhi oleh kinerja dosen dimana jika kinerja dosen baik akan sangat berpengaruh pada capaian pembelajaran maupun proses belajar mengajar. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja memainkan peranan yang krusial dalam mencapai optimalisasi tujuan instruksional (Armstrong, 2004). Kinerja pendidik akan meningkat, yang membutuhkan pendidik akan melakukan tugas / pekerjaan lebih dari tugas pokoknya dan bersedia memberikan kinerja melebihi harapan (Ahn & Kwon, 2001). Dalam dunia kerja yang dinamis saat ini, di mana semakin banyak tugas yang dilakukan dalam tim, fleksibilitas sangatlah penting (Bass & Avolio, 1990). Organisasi menginginkan pembicara yang mau mengambil tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Menurut Robbins dan Hakim, praktik tersebut menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan OCB yang baik berkinerja lebih baik daripada yang lain (Robbins, 2001).

Konsep Organizational Citizenship (OCB) pertama kali dibahas dalam literatur organisasi pada awal tahun 1980-an (Bateman dan Organ, 1983; Smith et al., 1983; dalam Bienstock et al (2003):360), Robbin (2006:31) berpendapat bahwa OCB adalah perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dari kewajiban pekerjaan formal seorang karyawan, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif (Bernardin, 2013). Menurut Organ, OCB adalah perilaku individu mandiri yang tidak diakui secara langsung atau eksplisit dalam sistem penghargaan dan dalam mempromosikan operasi organisasi yang efektif. Dengan kata lain, OCB adalah perilaku karyawan di luar peran yang dibutuhkan, yang tidak diakui secara langsung atau eksplisit oleh sistem penghargaan formal (Bolino dkk., 2002).

Kebebasan dalam arti bahwa perilaku tidak diperlukan dalam peran atau deskripsi pekerjaan tertentu, atau perilaku merupakan pilihan pribadi (Podsakoff dkk., 2000). Pendidik dengan OCB tinggi dipengaruhi oleh komitmen mereka terhadap institusi (Tohardi, 2002). Scholl (1981) dan Schappe (1998) menemukan

bahwa komitmen organisasi adalah prediktor COC yang lebih kuat daripada kepuasan kerja, seperti yang dilakukan Meyer et al. menemukan hubungan yang signifikan antara komitmen afektif dan COC (Meyer dkk., 1993).

Perlu diperhatikan disini bahwa OCB adalah didasarkan atas kehendaknya sendiri dan bersikap sukarela dan tidak selalu dapat diganjar secara formal oleh organisasi. Organ, 1988, 1990 (dalam Muchiri, 2001, 268; Luthans, 2001, 238) mengidentifikasi sejumlah dimensi dari OCB yang terdiri dari altruisme, sopan santun, memberi semangat, memelihara kedamaian, sportivitas, kesediaan untuk berbuat amal dan kesadaran (Muchiri, 2000).

Pekerja yang melakukan OCB memiliki performa yang lebih baik dan mendapatkan evaluasi performa yang lebih tinggi (Luthans, 2010). OCB sangat penting artinya bagi organisasi karena dapat meningkatkan efisiensi, mengurangi gesekan sehingga meningkatkan kinerja organisasional (Muchiri, 2000).

Prawirosentono menyatakan bahwa "Prestasi adalah sesuatu yang dicapai

oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang berkaitan secara agung, tidak melanggar hukum dan bersifat etis" (Prawirosentono, 1999). Juga, menurut Mangkuprawira, kinerja adalah hasil atau tingkat yang dicapai seseorang secara umum selama kurun waktu tertentu dalam melaksanakan tugas berdasarkan kemampuan yang berbeda-beda, seperti standar kerja, tujuan atau sasaran, atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati sebelumnya. atas oleh para pihak (Sjafri Mangkuprawira, Aida Vitayala Hubeis, 2007).

Donnelly dan Ivancevich dalam Ahmad (2004) berpendapat bahwa kinerja mengacu pada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Hersey & Blanchard, 1993). Kinerja dinyatakan baik dan berhasil apabila tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan benar. Hersey dan Blanchard (1998) mendefinisikan kinerja sebagai hasil yang dicapai oleh pengguna media tertentu. Pengertian ini menekankan

bahwa seorang pegawai tidak dapat bekerja dengan baik tanpa bantuan suatu sarana berupa sarana lain yang mempengaruhi dirinya baik secara internal maupun eksternal.

Berikut beberapa definisi kinerja menurut beberapa ahli yang terangkum dalam Mangkuprawira (2007) :

1. Kinerja dapat dikatakan sebagai seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta
2. Keseluruhan hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pekerja dapat didefinisikan juga sebagai kinerja
3. Tujuan yang ingin dicapai dalam suatu pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja
4. Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan
5. Tingkat kemampuan dan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang disertai dengan pengetahuan maupun pemahaman untuk dapat mengerjakan serta menyelesaikan secara efektif dan efisien dapat dikatakan sebagai bentuk dari kinerja
6. Pencapaian tujuan pada tugas yang dibebankan atau dimandatkan kepada seorang pekerja atau karyawan
7. Fungsi dari motivasi(M), kesempatan(O), dan kemampuan(A), yang dapat didefinisikan dengan formula efisiensi($E = f(A \times M \times O)$). Berdasarkan formula tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi dalam suatu pekerjaan ditentukan oleh beberapa faktor, yaitu motivasi, kesempatan, dan kemampuan dari pekerja tersebut.
8. Tidak adanya hambatan atau masalah yang dapat membatasi kinerja dari seorang pekerja dapat didefinisikan sebagai peluang kinerja, dimana walaupun ada hambatan, seorang pekerja tetap melakukan pekerjaannya.
9. Tingkat kesuksesan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan diawal pekerjaan,

dapat juga didefinisikan sebagai bentuk dari kinerja

Mencapai tujuan bisnis hanya mungkin melalui upaya pemangku kepentingan bisnis untuk melakukannya dengan baik. Ada korelasi / hubungan antara kinerja perorangan dengan kinerja perusahaan atau organisasi. Dengan kata lain, kinerja perusahaan yang baik akan sangat ditentukan oleh kinerja dari karyawannya. Kinerja seorang karyawan akan baik jika ia memiliki keahlian yang baik, bersedia bekerja dengan gaji atau dibayar sesuai kesepakatan, dan memiliki harapan yang lebih baik di masa depan. Oleh karena itu, penilaian kinerja yang efektif diperlukan untuk mencapai peningkatan kinerja yang diinginkan (Agus Dharma, t.t.).

Berdasarkan penelitian pendahuluan, terdapat fenomena yang terjadi di IAIN Kediri terkait Organizational Citizenship Behavior (OCB), dimana OCB merupakan aspek unik dari fungsi individu di tempat kerja, seperti keinginan untuk bekerja sama, saling membantu, menyumbangkan ide, berpartisipasi aktif, memberikan layanan, layanan tambahan kepada pengguna layanan,

dan bersedia menggunakan waktu kerjanya secara produktif.

Komitmen organisasi mengacu pada identifikasi tujuan karyawan dengan tujuan organisasi, kesediaan mereka untuk mengerahkan upaya terbaik mereka untuk kepentingan organisasi, dan komitmen untuk tetap menjadi bagian dari organisasi. Sebagai definisi umum, Luthans mendefinisikan komitmen organisasi sebagai sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menyatakan minat mereka terhadap organisasi, untuk organisasi, untuk kesuksesannya yang berkelanjutan dan kemajuan (Luthans, 2010).

Mayyer dan Allen dalam Anggara dan Suhendi (2010), mendefinisikan komitmen organisasi sebagai konstruk psikologis, yang merupakan karakteristik hubungan antara anggota organisasi dengan organisasinya, hal ini berimplikasi pada keputusan individu untuk tetap menjadi anggota organisasi. Sedangkan penelitian Baron dan Greenberg dalam Anggara dan Suhendi (2010), menunjukkan bahwa komitmen berarti penerimaan yang

kuat dari individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, agar individu tersebut berusaha bekerja dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan hidup. . Bisnis.

Menurut Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008), komitmen organisasi adalah sejauh mana karyawan percaya dan menerima tujuan organisasi dan akan tetap atau tidak meninggalkan organisasi. Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keterikatan psikologis karyawan terhadap organisasi (Sopiah, 2008), ditandai dengan adanya:

1. sangat percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Bersedia memperjuangkan kepentingan organisasi.
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan posisi sebagai anggota organisasi.

Di sisi lain, Meyer dan Allen (1990) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mencerminkan tiga dimensi utama, yaitu komitmen dianggap mencerminkan orientasi afektif terhadap organisasi, dengan mempertimbangkan kasus kerugian ketika meninggalkan organisasi dan

beban moral. untuk bertahan dalam organisasi. organisasi(Meyer dkk., 1993).

Adanya fenomena / peristiwa di suatu lingkungan pekerjaan yang terjadi akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan/dosen. Berdasarkan hal tersebut perlu dilakukan sebuah kajian empiris tentang hubungan antara kinerja karyawan / dosen dengan *Organizational Commitmen* dan *Organizational Citizenship Behavior* di kampus IAIN Kediri

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* dosen dengan kinerja dosen IAIN Kediri, dengan hipotesis penelitian ini adalah: terdapat hubungan langsung antara komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior* dengan kinerja dosen IAIN Kediri.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk penelitian korelasional, dengan sampel penelitian sejumlah 50 orang dosen dari kampus IAIN Kediri. Metode ini menggunakan 3 variabel dengan indikator sebagaimana tabel 1.1 berikut

Tabel 1.1 Variabel, Indikator dan sumber

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator
1	Komitmen organisasi	1. <i>Affective commitment</i>	Bersedia untuk bekerja lembur Bangga menjadi bagian dari institusi ini Merasa memiliki institusi ini
		2. <i>Continuance commitment</i>	Bekerja di institusi ini karena merupakan kebutuhan. Tetap bekerja di institusi ini, karena apa yang diberikan institusi sesuai dengan harapan. Institusi tempat bekerja telah memberi inspirasi yang bagus untuk berkarier
		3. <i>Normative commitment</i>	Memiliki kewajiban untuk memajukan institusi. Merasa bersalah apabila pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Institusi tempat bekerja telah memberikan sesuatu yang berarti
3	<i>Organizational Citizenship Behavior</i>	1. <i>helping behaviour</i>	Menolong teman yang mempunyai beban pekerjaan berat Membantu penyesuaian diri dosen baru walaupun tidak diminta
		2. <i>sportsmanship</i>	Bersukarela untuk mengerjakan pekerjaan walaupun tidak diminta Menolong orang diluar departemennya takkala mereka mempunyai masalah
		3. <i>civic virtue</i>	Menghadiri pertemuan-pertemuan secara sukarela yang dapat membantu imej institusi Menghadiri pertemuan-pertemuan secara sukarela yang dipandang penting
		3. <i>organizational loyalty</i>	Menolong untuk mengatur kekompakan program studi Bersedia untuk menjaga reputasi institusi terhadap orang lain
2	Kinerja Dosen	1. Kuantitas kerja	Beban kerja dengan kemampuan. Kesesuaian pekerjaan dengan kapasitas institusi. Jumlah pekerjaan dengan diskripsi pekerjaan
		2. Kualitas kerja	Mampu menyelesaikan pekerjaan lebih banyak. Bekerja dengan rapi Bekerja dengan teliti
		3. Sikap kerja	Bekerja tepat waktu Tanggung jawab terhadap pekerjaan Kerja sama

No	Variabel	Sub Variabel	Indikator

Teknik pengambilan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara kuesioner, Teknik Dokumentasi. Pengujian Instrumen uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan teknik korelasi *product moment pearson's*. dilakukan dengan mengkorelasikan antara nilai yang diperoleh dari tiap-tiap butir pertanyaan dengan nilai total. Uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Sebuah data dapat dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* > 0,06 dan dikatakan tidak reliabel jika nilai *cronbach alpha* < 0,06 (Sugiono, 2009). Dalam penelitian ini, uji validitas dan reliabilitas dibantu dengan *SPSS ver18*. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan analisis korelasional.

HASIL PENELITIAN

1. Hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja dosen IAIN Kediri

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis statistic inferensial ditemukan bahwa komitmen berhubungan dengan kinerja dosen di IAIN Kediri. Terdapat hubungan antara

komitmen organisasional dengan kinerja dosen IAIN Kediri Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi sebesar 0,67. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a yang menyatakan terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja dosen IAIN Kediri diterima.

2. Hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri.

Dari penelitian yang telah dilakukan, didapatkan temuan bahwa terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri dengan hasil dengan hasil 0,64. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a yang menyatakan terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri diterima.

3. Hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan

kinerja dosen Hal ini dibuktikan dengan nilai 0,70 lebih tinggi dari Z table 0,5 Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a yang menyatakan terdapat hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri diterima.

PEMBAHASAN

1. Hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja dosen IAIN Kediri

Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan loyalitas karyawan terhadap organisasi dan merupakan proses yang berkelanjutan di mana anggota organisasi menyatakan minatnya pada organisasi, organisasi, untuk keberhasilan dan kemajuan jangka panjangnya. Komitmen organisasi dapat digunakan untuk memprediksi prestasi kerja dan perilaku kerja (Meyer dkk., 1993), karena komitmen organisasi merupakan sikap positif seseorang terhadap suatu organisasi. Sikap tersebut akan mendorong seseorang untuk berperilaku positif, disiplin dalam bekerja, mematuhi kebijakan

dan peraturan organisasi, menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan meningkatkan prestasi kerja. Dengan demikian, mengetahui dan memahami komitmen organisasi dapat dijadikan dasar untuk memprediksi perilaku kerja yang akan ditunjukkan oleh individu.

Berdasarkan hasil penelitian dengan analisis statistic inferensial ditemukan bahwa komitmen berhubungan dengan kinerja dosen di IAIN Kediri. Terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja dosen IAIN Kediri Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi sebesar 0,67. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a yang menyatakan terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja dosen IAIN Kediri diterima.

Hal ini relevan dengan teori bahwa Keberhasilan dosen dalam proses belajar mengajar ditentukan oleh kinerja (*performance*) dosen sebagai tenaga pendidik, bila dosen mempunyai kinerja yang baik maka hasil proses belajar mengajar juga akan menjadi baik. Untuk itu kinerja memegang peranan penting dalam mencapai tujuan pengajaran yang optimal (Armstrong, 2004).

Jandeska dan Kraimer (2005) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja (Jandeska & Kraimer, 2005) Selain itu, penelitian Jandeska dan Kraimer juga menunjukkan pengaruh positif signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri.

Organizational Citizenship (OCB), yaitu perilaku pekerja yang melampaui tugas formal mereka dan berkontribusi pada efektivitas organisasi, berhasil dengan memberdayakan karyawan. Pemberdayaan karyawan memberi karyawan kekuatan untuk merencanakan, mengendalikan, dan membuat keputusan tentang pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka, tanpa harus meminta izin dari atasan mereka (Hansen & Mowen, 1997). Mulyadi dan Setyawan (1999) mengemukakan dua faktor penting yang diperlukan untuk memberdayakan karyawan, yaitu pertama, perubahan teknologi yang digunakan masyarakat untuk memenuhi kebutuhan produk, dan kedua, kategori layanan pekerja

yang sesuai dengan teknologi yang digunakan masyarakat (Mulyadi dan Johnny Setiawan, 1999). Pemberdayaan pegawai pada dasarnya membentuk pegawai yang efektif dan berkomitmen agar pegawai dapat bekerja secara efektif, pegawai harus memiliki kapasitas yang memadai, kapasitas internal pegawai menjadi dasar agar pegawai memiliki kepercayaan atasan. Ketika karyawan merasa diberdayakan, kemampuan mereka untuk melayani mengarah pada kepuasan pelanggan. Kemitraan baru antara manajemen pelanggan dan karyawan, berdasarkan kejujuran, kepercayaan, dukungan dan rasa hormat, merupakan respon dari karyawan (Corsun & Enz, 1999).

Istilah Organizational Citizenship Behavior (OCB) pertama kali diperkenalkan oleh Smith, Organ dan Near pada sekitar 20 tahun lalu (Barbuto et al, 2001: 539) dengan landasan teori kepribadian dan sikap kerja (Luthans, 2001: 238). Konsep OCB ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Katz dan Kahn's, 1978 (dalam Barbuto et al, 2001, 539) yang menyebut dengan extra-role behavior; Brief dan Motowildo, 1986 (dalam Muchiri,

2001, 268) dengan prosocial organizational behavior; Puffer, 1987 (dalam Utomo, 2001, 16) dengan prosocial behavior (Muchiri, 2000).

Organ, 1994 (dalam Luthans, 2001, 238) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang didasarkan atas kehendaknya sendiri dan tidak terikat secara langsung atau eksplisit dengan sistem ganjaran formal dan secara agregat perilaku-perilaku ini meningkatkan efektifitas dari organisasi. OCB ini mengacu pada perilaku informal dan prososial yang dimunculkan para pekerja secara sukarela untuk membantu orang lain selagi bekerja (MacKenzie, Podsakoff dan Feller, 1993 dalam Ensher et al, 2001, 57), dimana perilaku-perilaku semacam ini mencakup membantu pekerja-pekerja lain untuk menyelesaikan suatu proyek, menyediakan nasehat atau usulan-usulan yang berguna, dan menawarkan masukan balik yang positif pada tugas-tugas kerja (Podsakoff dkk., 2000). Jadi terdapat landasan kepribadian yang mencerminkan ciri-ciri kecenderungan perilaku pekerja untuk bersikap kooperatif, siap membantu, peduli dan mau berkorban (Luthans, 2001, 238).

Van Dyne, et al, 1994 (dalam Muchiri, 2001, 269) menyamakan terbentuknya OCB dengan cara berkembangnya suatu hubungan diantara pemerintah dan para warganya. Dalam konteks organisasional merupakan perilaku dari pekerja yang melebihi tugas formalnya dan memberikan kontribusi pada keefektifan organisasi (Smith, et al, 1983 dalam Utomo, 2001, 16).

Efektifitas organisasi diperlukan untuk menghadapi persaingan yang semakin ketat. Dalam peningkatan efektifitas tersebut peran tim kerja memang diharapkan peningkatannya, namun demikian peningkatan peran tim akan menjadi lebih mudah untuk dilakukan apabila individu-individu yang ada didalamnya memiliki perilaku yang menunjang (Dirjaharta, 2001). Perilaku yang menunjang ini tentu saja perilaku OCB atau perilaku extra-role dari pekerja-pekerja yang ada dalam organisasi, yaitu perilaku kerja yang bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (in-role) tetapi bekerja yang tidak secara kontrak mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (Dirjaharta, 2001). Tentu saja untuk

memperoleh perilaku ini organisasi harus menumbuhkan perasaan kepada setiap pekerjanya bahwa mereka telah diperlakukan secara adil dan bahwa prosedur yang berlaku serta hasil-hasil dari prosedur itu juga adil (Luthans, 2010).

Dari hasil penelitian, didapatkan temuan adanya hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri dengan hasil 0,64. Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a yang menyatakan terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri diterima.

Hal ini relevan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins (2006:31) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Robbins dan Judge, fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain (Robbins, 2001).

3. Hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen

Terdapat hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen Hal ini dibuktikan dengan nilai 0,70 lebih tinggi dari Z table 0,5 Dengan demikian H_0 ditolak, dan H_a yang menyatakan terdapat hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri diterima

Dengan demikian secara empiris terdapat temuan yang bisa dijelaskan bahwa kinerja dosen akan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*. Isi ini sesuai dengan teori yang diambil dari hasil penelitian Jandeska dan Kraimer (2005) juga menunjukkan dampak positif yang signifikan dari komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins (2006:31) bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja

formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Robbins dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dapat dilihat kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja dosen IAIN Kediri Hal ini dibuktikan dari nilai korelasi sebesar 0,67, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis adanya hubungan antara komitmen organisasional dengan kinerja dosen IAIN Kediri diterima.
2. Terdapat hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri dengan hasil 0, 64. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara *organizational*

citizenship behavior (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri diterima

3. Terdapat hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen Hal ini dibuktikan dengan nilai 0,70 lebih tinggi dari Z table 0,5. Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan terdapat hubungan antara komitmen organisasional, *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan kinerja dosen IAIN Kediri dapat diterima

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, secara empiris terdapat temuan yang bisa dijelaskan bahwa kinerja dosen akan dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*, dan pernyataan ini dapat diperkuat apabila dilakukan penelitian sejenis yang dilakukan di kampus lain

Daftar Rujukan

Agus Dharma. (t.t.). *Manajemen perilaku organisasi: Pendayagunaan sumber daya manusia*. Diambil 10 Mei 2022, dari

<https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=119115>

Ahn, J.-H., & Kwon, S. (2001). The Effect of CIO's Transformational Leadership on Empowerment and Leadership Performance: An Analysis Using Structural Equational Modeling. *Pacific Asia Conference on Information Systems*.

Armstrong, M. (2004). *Managing Performance* (2nd edition). Chartered Inst of Pers/Develop.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1990). *Transformational leadership development: Manual for the multifactor leadership questionnaire*. Consulting Psychologists Press.

Bernardin, H. J. (2013). *Human resource management: An experiential approach / H. John Bernardin, Joyce E.A, Russell*. Universitas Indonesia Library. <https://lib.ui.ac.id>

Bolino, M. C., Turnley, W. H., & Bloodgood, J. M. (2002). Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organizations. *The Academy of Management Review*, 27(4), 505. <https://doi.org/10.2307/4134400>

Corsun, D. L., & Enz, C. A. (1999). Predicting psychological empowerment among service workers: The effect of support-based relationships. *Human Relations*, 52(2), 205–224. <https://doi.org/10.1023/A:1016984802948>

- Dirjaharta, L. (2001). *Efektivitas organisasi Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Nusa Tenggara Barat* [Universitas Gadjah Mada]. http://etd.repository.ugm.ac.id/home/detail_pencarian/472#filepdf
- Hansen, D. R., & Mowen, M. M. (1997). *Management Accounting*. South-Western College Pub. <https://books.google.co.id/books?id=5IfZAAAAMAAJ>
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (1993). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources* (6th ed). Prentice Hall.
- Jandeska, K. E., & Kraimer, M. L. (2005). Women's perceptions of organizational culture, work attitudes, and role-modeling behaviors. *Journal of Managerial Issues*, 17, 461–478.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*. McGraw-Hill Education.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538–551. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.4.538>
- Muchiri, M. K. (2000). *An Inquiry into the effects of transformational and transactional leadership behaviors on the subordinates organizational citizenship behaviors and organizational commitment at the rail ways corporation workshop Yogyakarta Indonesia* [Universitas Gadjah Mada]. <http://etd.repository.ugm.ac.id/penelitian/detail/5821>
- Mulyadi dan Johnny Setiawan. (1999). *Corporate Culture And Performance, Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Prenhallindo. Jakarta.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research. *Journal of Management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Prawirosentono, S. (1999). *MANAJEMEN SUMBERDAYA MANUSIA KEBIJAKAN KINERJA KARYAWAN:KIAT MEMBANGUN ORGANISASI KOMPETITIF MENJELANG PERDAGANGAN BEBAS DUNIA*. BPFE.
- Robbins, S. P. (2001). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi; Jilid 1*. Universitas Indonesia Library. <https://lib.ui.ac.id>
- Sjafri Mangkuprawira, Aida Vitayala Hubeis. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. ANDI.
- Sugiono. (2009). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan,*

Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D). Alfabet.

Tohardi, A. (2002). *Pemahaman praktis manajemen sumber daya*

manusia. Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.