

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, TANGGUNG JAWAB, DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOUR (OCB)* DOSEN
(Studi di Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi Universitas Pendidikan
Mandalika Mataram)**

¹Muhamad Suhardi

¹Universitas Pendidikan Mandalika Mataram

ardhysmart7@gmail.com

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, tanggung jawab dan komitmen organisasi terhadap OCB. Penelitian ini adalah Fakultas Pendidikan dan Psikologi, Universitas Pendidikan Mandalika, Mataram. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif, dan metode kuantitatif asosiatif, menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada efek positif langsung dari: (1) kepemimpinan pada OCB; (2) budaya organisasi di OCB; (3) tanggung jawab untuk OCB; (4) komitmen organisasi pada OCB; (5) kepemimpinan pada komitmen organisasi; (6) budaya organisasi tentang komitmen organisasi; (7) kepemimpinan untuk tanggung jawab; (8) kepemimpinan pada budaya organisasi.

Kata Kunci : OCB, kepemimpinan, budaya organisasi, tanggung jawab, dan komitmen organisasi.

Abstract

The purpose of this research is to study the influence of the leadership, organizational culture, responsibilities and organizational commitment on OCB. The research was Faculty of Education and Psychology, Mandalika University of Education, Mataram. The research approach is quantitative, and quantitative methods associative, using path analysis. The results of this research indicate that there is a direct positive effect of: (1) leadership on OCB; (2) organizational culture on OCB; (3) responsibility for OCB; (4) organizational commitment on OCB; (5) leadership on organizational commitment; (6) organizational culture on organizational commitment; (7) leadership for responsibility; (8) leadership on organizational culture.

Keywords: OCB, leadership, organizational culture, responsibilities, and organizational commitment.

Cara Menulis Sitasi. Suhardi,M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Tanggung Jawab, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Dosen(Studi di Fakultas Ilmu Pendidikan dan Psikologi Universitas Pendidikan Mandalika Mataram). *Islamiyah, Jurnal Pendidikan dan Wawasan Studi Islam, Volume 1 No 2, hal 26-38*.

PENDAHULUAN

Ada berbagai fenomena di fakultas ilmu pendidikan Universitas Pendidikan Mandalika Mataram, antara lain: dosen menerima 'sesuatu' dari mahasiswa, saat ujian proposal/skripsi, mahasiswa menyediakan makanan ringan, minuman, bahkan ada yang makan siang. Mahasiswa mengeluh karena ketidakmampuan dosen mengemas materi perkuliahan sesuai kebutuhan mahasiswa; dosen tidak disiplin dan tidak mendapat sanksi, seperti: datang terlambat, pulang lebih awal, tandatangani kehadiran–tetapi tidak mengajar, sementara mahasiswa dikenai hukuman, materi perkuliahan dosen tidak *up to date*, rujukan perkuliahan hanya diktat tua; beban tugas kuliah mahasiswa terlalu banyak setiap pertemuan.

Fenomena di atas diasumsikan sebagai akibat rendahnya *organizational citizenship behaviour (OCB)* pada dosen Fakultas Ilmu Pendidikan (FIP) Universitas Pendidikan Mandalika Mataram.. Lulusan prodi pendidikan sulit mendapatkan pekerjaan layak; bahkan mahasiswa mengeluh, “jujur aku gak sepenuh hati memilih prodiku (Prodi yg ada di FIP), hanya karena sudah 4 kali aku gagal tak diterima di PTN (perguruan tinggi negeri).” Fenomena ini mendorong penulis mengadakan penelitian terhadap OCB dosen FIP UNDIKMA, dengan pertanyaan awal: Bagaimanakah OCB dosen Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA; Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi OCB dosen tersebut? OCB dosen diukur melalui butir-butir pertanyaan tentang *Altruism; Courtesy; Sportsmanship; Conscientiousness; Civic Virtue*. Sedangkan faktor-faktor yang dipandang mempengaruhi OCB adalah kepemimpinan, budaya organisasi, tanggungjawab dan komitmen organisasi.

Definisi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* itu sendiri sudah banyak dibahas para ahli. Organ (1997: 86) mengemukakan bahwa *OCB is individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and that in the aggregate promotes the effective functioning of the organization*; kemudian Robbins and Coulter (2013: 401) menambahkan bahwa ... *not part of an employee's formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization*; dan Robbins and Judge (2013:61) ... *that contributes to the psychological and social environments of the workplace*. OCB adalah perilaku bebas yang tidak secara eksplisit diakui dalam sistem penghargaan kerja, bukan sebagai job-deskripsi formal yang disyaratkan, tetapi menyumbang bagi suasana tempat kerja dan lingkungan sosial, serta dapat meningkatkan keefektivan keberfungsian organisasi. Organ (1997: 86), kemudian menyebut ada 5 dimensi OCB, yaitu : *Altruism; Courtesy; Sportsmanship; Conscientiousness; Civic Virtue*.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB, menurut Podsakoff, et al (2000: 526 – 531)... *four major categories of antecedents OCB. Individual (or employee)*

characteristics; Task characteristics; Organizational characteristics; dan Leadership behaviors. Bahwa kepemimpinan merupakan anteseden OCB, dipertegas oleh Bambale, et. al (2011: 50-51), *according to the literature, six leadership paradigms, namely transformational, transactional, charismatic, ethical, servant and consideration were empirically investigated vis-à-vis OCB. They were all found to have positive relationship with OCB.* Selain faktor anteseden di atas, OCB ditentukan pula oleh motif, menurut McClelland dan rekan-rekannya, seperti dikutip Niehoff (tth: 6), ada 3 motive yang mempengaruhi OCB, yakni *Achievement Motive, Affiliation Motive, Power Motive.*

Menurut Siagian (2005:199-200), dalam organisasi, budaya organisasi berfungsi, sebagai: penentu batas-batas berperilaku; menumbuhkan kesadaran identitas organisasi; penumbuhan komitmen; pemeliharaan dan stabilitas organisasi; dan mekanisme pengawasan. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian Siti Nur'Aini bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap OCB (<http://eprints.umk.ac.id/499/12>).

Reichert (2006:124-125) mengatakan *every person has a responsibility to behavior with integrity, honesty, and fairness.* Kesadaran seperti itu berperan dalam menentukan OCB. Menurut Graham (<http://en.wikipedia.org>), untuk memahami OCB dalam setting organisasi, mengacu pada 3 bentuk OCB, yakni *obedience, loyalty, and participation.* Dalam *participation*, ditemukan konsep yang sama dengan *civic virtue*, sebagai dimensi OCB. Tanggungjawab sebagai filter bagi manusia untuk melakukan perbuatan baik atau tidak baik. Berdasarkan hasil penelitian Gunadi terdapat pengaruh positif tanggungjawab terhadap OCB

Komitmen organisasi merupakan keinginan seorang untuk tetap menjadi anggota sebuah organisasi, selalu memihak, merasa terikat, mengidentifikasikan diri, berpartisipasi aktif, ada keterlibatan emosional, keyakinan terhadap organisasinya, sehingga termotivasi untuk berpretasi dan menghindari pindah ke organisasi lain. Dengan demikian komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB, sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang mengatakan pengaruh signifikan komitmen organisasi terhadap OCB dan merupakan prediktor OCB yang lebih signifikan (<http://journal.ui.ac.id/index.php/humanities/article/viewFile/98/94>).

Ternyata OCB tidak hanya menjadi variable dependen, tetapi juga menjadi variable independen terhadap kinerja organisasi seperti dikemukakan oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie (dalam Bolino, et al, 2002: 509) bahwa OCB bermanfaat secara positif bagi organisasi, meningkatkan produktivitas manajer dan karyawan, dan meningkatkan kemampuan organisasi menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

METODE PENELITIAN.

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif, dan metodenya adalah survey bersifat kuantitatif asosiatif. Populasi berjumlah 70 orang dosen pada Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA Mataram. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Taro Yamane (dalam Riduwan & Kuncoro, 2012: 45), yaitu $n = \left(\frac{N}{Nd^2 + 1} \right)$, dimana : n =jumlah sampel, N = jumlah populasi, d^2 = presisi yang ditetapkan. Dengan menggunakan rumus tersebut, diperoleh sampel 41 orang, kemudian dilakukan penarikan dengan teknik *proportional random sampling*, agar responden terdistribusi secara proporsional sebanding dengan banyaknya dosen pada Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA Mataram yang menjadi sasaran penelitian.

Pengumpulan data dengan menggunakan instrumen penelitian. Sebelumnya dilakukan uji coba instrumen, kemudian dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian, hasilnya adalah jika sebelumnya jumlah pertanyaan untuk semua variabel berjumlah 165 butir, setelah uji validitas, terdapat 15 butir pertanyaan yang tidak valid, karena $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka di-drop dari pertanyaan penelitian, sehingga jumlah pertanyaan untuk penelitian berjumlah 150 butir. Uji reliabilitas instrument menggunakan *Koefisien Alpha Cronbach*, hasilnya semua butir instrumen reliable, karena $r_{hitung} > r_{tabel}$. Maka semua butir-butir instrumen yang valid dari masing-masing variabel dapat digunakan untuk menjaring data untuk penelitian. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif, inferensial dengan analisis jalur pada $\alpha = 0.05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian meliputi distribusi data berupa ukuran pemusatan data yang mencakup rata-rata hitung, modus, dan median, sedangkan ukuran penyebaran data adalah standar deviasi data dan varians. Data tersebut dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.

Rangkuman Data Deskriptif pada Masing-masing Variabel

Keterangan :

Variabel	Rata-rata	Median	Modus	Standar Deviasi	Varians
Y	136,025	136	156	14,719	216,640
X1	94,100	93	104	14,347	205,836
X2	132,425	133,5	141	10,439	108,969
X3	131,050	133	136	9,356	87,536
X4	109,825	112	115	9,411	88,558

Y = OCB; X1 = Kepemimpinan; X2 = Budaya organisasi
 X3 = Tanggungjawab; X4 = Komitmen Organisasi

Berdasarkan tabel di atas, tampak bahwa ukuran pemusatan data pada masing-masing variabel: rata-rata, median dan modus ternyata tidak sama besar. Data ini bermakna bahwa kurva distribusi normal kurang simetris, karena ada selisih ukuran rata-rata dan median, meskipun tidak terlalu besar, dan sifat rata-rata dan median lebih stabil dibandingkan dengan modus. Maknanya, data ini memungkinkan sebaran data masing-masing variabel mendekati simetris atau normal. Uji normalitas galat taksiran regresi dilakukan untuk mengetahui bahwa distribusi normalitas galat yang diamati berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Pengujian menggunakan rumus *lilliefors*, dengan kriteria, distribusi normal apabila hasil dengan $L_{hitung} (L_o) < L_{tabel}(L_t)$ pada daftar nilai L kritis untuk $n = 40$ dengan taraf nyata $\alpha = 0,05$. Menerima hipotesis nol (H_o), berarti bahwa sampel berdistribusi normal.

Tabel 2.

Rangkuman Hasil Uji Normalitas Data Dilakukan Untuk Galat Taksiran

Galat Taksiran	L_{hitung} (L_o)	$L_{tabel} (L_t)$ ($\alpha = 0,05$)	Kesimpulan	Keterangan
Y atas X_1	0,118	0,140	H_o diterima	Normal
Y atas X_2	0,086	0,140	H_o diterima	Normal
Y atas X_3	0,133	0,140	H_o diterima	Normal
Y atas X_4	0,133	0,140	H_o diterima	Normal
X_4 atas X_1	0,078	0,140	H_o diterima	Normal
X_4 atas X_2	0,074	0,140	H_o diterima	Normal
X_4 atas X_3	0,090	0,140	H_o diterima	Normal
X_3 atas X_1	0,057	0,140	H_o diterima	Normal
X_2 atas X_1	0,069	0,140	H_o diterima	Normal

Berdasarkan hasil pengujian normalitas galat taksiran pada tabel di atas, disimpulkan bahwa semua $L_{hitung} < L_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05 = 0,140$, sehingga hipotesis nol (H_o) diterima, artinya bahwa sebaran data OCB (Y), Kepemimpinan (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Tanggungjawab (X_3), Komitmen organisasi (X_4), berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji signifikansi dan linearitas model regresi linear sederhana dengan menggunakan tabel Analisis Varian (ANOVA), kemudian diperoleh persamaan regresi. Setelah dilakukan uji signifikansi regresi dan uji linearitas regresi sesuai model teoretik, maka diperoleh data seperti dirangkum pada Tabel 3 di bawah.

Tabel 3.
Gabungan Hasil Uji Linearitas dan Signifikansi Koefisien Regresi.

No	Model Regresi	db	F _{hitung}	F _{tabel} (α= 0,05)	Kesimpulan
1.	Y atas X1 $\hat{Y} = 53,397 + 0,878x_1$	12/26	27,838 0,662	4,098 2,491	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear
2.	Y atas X2 $\hat{Y} = -4,682 + 1,063x_2$	17/21	21,579 0,774	4,098 2,219	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear
3.	Y atas X3 $\hat{Y} = 7,008 + 0,984x_3$	15/23	14,882 2,034	4,098 2,297	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear
4.	Y atas X4 $\hat{Y} = -6,311 + 1,296x_4$	16/2	26,092 1,309	4,098 2,254	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear
5.	X4 atas X1 $X_4 = 61,604 + 0,512x_1$	12/2 6	23,194 0,565	4,098 2,491	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear
6.	X4 atas X2 $X_4 = 26,534 + 0,629x_2$	17/2 1	18,498 0,575	4,098 2,219	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear
7.	X4 atas X3 $X_4 = 45,014 + 0,495x_3$	15/2 3	69,683 1,548	4,098 2,297	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear
8.	X3 atas X1 $X_3 = 99,895 + 0,331x_1$	12/2 6	13,196 0,719	4,098 2,491	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear
9.	X2 atas X1 $X_2 = 89,108 + 0,460x_1$	12/2 6	25,361 0,299	4,098 2,491	Koefisien regresi signifikan Model regresi linear

Tabel di atas menjelaskan bahwa hasil uji persamaan regresi sederhana adalah koefisien regresi sangat signifikan dan model regresi linear. Setelah pengujian signifikansi dan linearitas diperoleh, kemudian dilakukan penghitungan nilai koefisien jalur model struktural berdasarkan nilai koefisien korelasi dan koefisien signifikansi. Hasilnya, seperti pada Tabel 4 matriks di bawah.

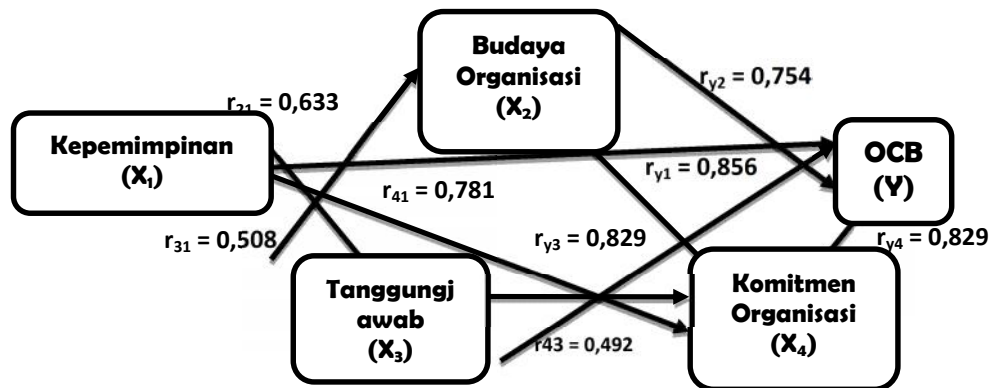
Tabel 4.
Matriks Koefisien korelasi variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄

Variabel	Y	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
Y	1.000				
X ₁	.856**	1.000			
X ₂	.754**	.633**	1.000		
X ₃	.626**	.508**	.532**	1.000	
X ₄	.829**	.781**	.698**	.492**	1.000

Keterangan. * signifikan pada α = 0,05; ** signifikan pada α = 0,01

Berdasarkan tabel di atas, koefisien korelasi antar variabel bertanda positif, dan seluruh nilai koefisien korelasi tersebut signifikan pada α = 0,01, dan signifikan pada α

= 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antar variabel yang terdapat dalam model struktural, dan lebih jelasnya tampak dalam Gambar 1 di bawah :



Gambar 1. Model Empirik Hubungan Struktural Antarvariabel Berdasarkan Hasil Perhitungan koefisien korelasi.

Setelah diperoleh koefisien korelasi antar variabel, kemudian masing-masing korelasi dianalisis tingkat signifikansinya dengan analisis varian (ANOVA) dengan uji statistik t (t-test). Jika hasil perhitungan tidak signifikan maka jalur dihilangkan. Begitu pula jika hasil uji statistik t menunjukkan koefisien korelasi tidak berarti, maka jalur dihilangkan. Sebelum melakukan pengujian hipotesis terlebih dilakukan pengujian model berdasarkan persamaan struktural yang telah dibangun. Adapun persamaan struktural dimaksud adalah sebagai berikut

- Persamaan Struktural 1 : $Y = \beta_{y1}X_1 + \beta_{y2}X_2 + \beta_{y3}X_3 + \beta_{y4}X_4 + \epsilon_1$.
- Persamaan Struktural 2 : $X_4 = \beta_{41}X_1 + \beta_{42}X_2 + \beta_{43}X_3 + \epsilon_2$
- Persamaan Struktural 3 : $X_3 = \beta_{31}X_1 + \epsilon_3$
- Persamaan Struktural 4 : $X_2 = \beta_{21}X_1 + \epsilon_4$

Proses penghitungan persamaan struktural di atas, menggunakan alat bantu software SPSS 19. Hasilnya dirangkum pada Tabel 5 di bawah. Berdasarkan penghitungan model struktural 1, pada tabel 5 di atas, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan, karena H_0 ditolak dan H_1 diterima: (1) Kepemimpinan terhadap OCB; (2) Budaya Organisasi terhadap OCB; (3) Tanggungjawab terhadap OCB; (4) Komitmen Organisasi terhadap OCB.

Kemudian dari penghitungan model struktural 2, dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan, karena H_0 ditolak dan H_1 diterima: (5) Kepemimpinan terhadap Komitmen organisasi; (6) Budaya

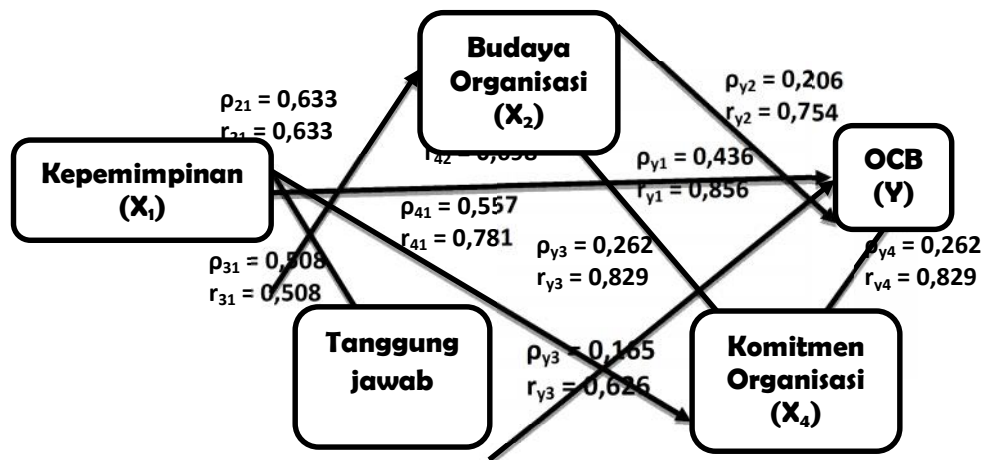
Organisasi terhadap Komitmen Organisasi; dan kecuali (7) Tanggungjawab terhadap Komitmen Organisasi, tetapi karena H_0 diterima dan H_1 ditolak, maka pengaruh **tidak signifikan**, oleh karena itu dihilangkan dari struktur hubungan antar variabel.

Tabel 5.
Rangkuman Hasil Pengujian Hipotesis
Model Persamaan Struktur 1, 2, 3 dan 4

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-23.812	16.394		-1.452	.155
X1	.448	.112	.436	4.013	.000
X2	.291	.137	.206	2.132	.040
X3	.260	.126	.165	2.062	.047
X4	.410	.181	.262	2.266	.030
Dependent Variable: Y					
(Constant)	80.385	15.710		2.252	.030
X1	.202	.129	.557	4.415	.000
X2	.170	.145	.327	2.547	.015
X3	.081	.199	.035	.305	.762
Dependent Variable: X4					
(Constant)	99.895	8.673		11.518	.000
X1	.331	.091	.508	3.633	.001
Dependent Variable: X3					
(Constant)	89.108	8.698		10.356	.000
X1	.460	.091	.633	5.036	.000
Dependent Variable: X2					

Berdasarkan penghitungan model struktural 3 pada tabel 5 di atas, dapat dinyatakan bahwa: (8) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Tanggungjawab, karena H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Selanjutnya penghitungan model struktural 3 pada tabel 5 di atas, dapat dinyatakan bahwa: (9) Terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi dosen pada Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA Mataram, karena H_0 ditolak, dan H_1 diterima.

Setelah dilakukan berbagai pengujian model kausalitas dengan melakukan analisis jalur, terdapat satu jalur yaitu Tanggungjawab terhadap Komitmen Organisasi dosen Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA Mataram, H_0 diterima dan H_1 ditolak, meskipun terdapat pengaruh langsung positif tetapi tidak signifikan, karena $t_{hitung} < t_{tabel}(\alpha = 0,05)$, oleh karena itu dihilangkan dari struktur hubungan antar variabel, sehingga gambar model empirik hubungan struktural antarvariabel, seperti Gambar 2. di bawah ini.



Gambar 2. Model Empirik Hubungan Struktural Antarvariabel Berdasarkan Hasil Perhitungan Analisis Jalur.

Pembahasan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis di atas, maka dapat dikemukakan sebagai berikut. *Pertama*, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan, budaya organisasi, tanggungjawab dan komitmen organisasi terhadap OCB. Temuan ini menegaskan bahwa apabila kepemimpinan, budaya organisasi, tanggungjawab dan komitmen organisasi ditingkatkan, maka OCB dosen prodi IKS akan meningkat pula. Meningkatnya OCB dosen ditandai dengan perilaku menolong orang lain dengan sukarela, berperilaku sopan dan menghindari konflik, toleransi tinggi terhadap organisasi, bekerja melebihi persyaratan minimum, perilaku partisipatif dan berkepedulian yang tinggi. Perspektif kepemimpinan yang sesuai untuk hal ini adalah partisipatif, pendelegasian dan pemberdayaan. Hal ini sesuai hasil penelitian Bambale, et al dan Podsakoff, et al di atas bahwa semua tipe kepemimpinan berpengaruh terhadap OCB.

Sedangkan budaya organisasi sebagai pedoman dalam organisasi yang memuat seperangkat nilai, prinsip-prinsip, keyakinan, norma-norma dan pola perilaku yang mengatur cara-cara bertindak anggota organisasi, harus diatur dengan jelas dan

diciptakan sedemikian rupa, sehingga mampu membentuk sikap, perilaku, tradisi dan kebiasaan pegawai untuk meningkatkan OCB dosen. Budaya organisasi meliputi inisiatif individu, toleransi, arah yang jelas, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem penghargaan, toleransi konflik dan pola-pola komunikasi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kreitner dan Kinichi bahwa budaya organisasi mempengaruhi perilaku pegawai di tempat kerja, kemudian Collquitt, Lepine and Wesson (2010: 546), mengatakan bahwa budaya organisasi adalah nilai yang membentuk sikap dan perilaku dari pegawai, termasuk di dalamnya para dosen.

Tanggungjawab merupakan kewajiban dosen sebagai pendidik profesional di perguruan tinggi, meliputi pendidikan/pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang. Apabila tanggungjawab ini dijalankan dengan baik, maka akan meningkatkan OCB dosen. Temuan ini sesuai dengan penjelasan Ebrahimpour, et al (2011) bahwa *responsibility indicated that there is a significant positive relationship between critical psychological states and OCB*. Hal yang sama juga ditemukan oleh penelitian Gunadi di atas, bahwa terdapat pengaruh positif tanggungjawab terhadap OCB.

Komitmen organisasi meliputi rasa keterikatan, kepercayaan, kesesuaian diri terhadap organisasi dan menghindari pindah ke organisasi lain. Ivancevich, Kanopashe dan Mattesan (2008: 184), menjelaskan bahwa komitmen kepada suatu organisasi melibatkan tiga *attitudes*, yaitu : (1) *a sense of identification with the organization's goal*, (2) *a feeling of involvement in organizational duties*; and (3) *a feeling of loyalty to the organization*. Perasaan identifikasi, keterlibatan dan loyalitas dalam organisasi tersebut merupakan unsur OCB, sehingga peningkatan komitmen organisasi akan meningkatkan OCB. Temuan ini juga dipertegas oleh hasil penelitian Sefrina (2012) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Kedua, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Komitmen organisasi yang meliputi rasa keterikatan, kepercayaan, kesesuaian diri terhadap organisasi dan menghindari pindah ke organisasi lain. Komitmen organisasi dapat ditingkatkan melalui kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi, memotivasi, dan membuat orang lain mampu memberikan kontribusinya demi efektivitas dan keberhasilan organisasi (House et. Al dalam Yukl, 2009: 4), dan perspektif kepemimpinan yang tepat untuk itu adalah kepemimpinan partisipatif, pendelegasian dan pemberdayaan.

Komitmen organisasi dapat dilihat secara kasat mata pada perilaku individu berupa, loyalitas, kesenangan, kepatuhan ikhlas, tidak ingin pindah kerja, memberikan pengorbanan sedemikian rupa, sehingga mereka akan ikhlas bekerja demi keberhasilan organisasi. Hal ini merupakan konsekuensi logis dari rasa memiliki organisasi. Temuan

ini menegaskan bahwa agar komitmen organisasi dosen meningkat, penting peningkatan budaya organisasi, karena menurut Siagian, seperti dikemukakan di atas bahwa fungsi budaya organisasi yang menonjol dan penting, yakni: (1) penentu batas-batas berperilaku; (2) menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai anggota organisasi yang bersangkutan; (3) penumbuhan komitmen; (4) pemeliharaan dan stabilitas organisasi; (5) mekanisme pengawasan.

Ketiga, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap tanggungjawab. Tanggungjawab dosen sebagai pendidikan profesional tampak melalui pelaksanaan pendidikan/pengajaran, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan kegiatan penunjang. Tanggungjawab itu sendiri adalah ... *is the obligation to accomplish the goals related to the position and the organization* (<http://www.enotes.com>). Agar tanggungjawab dosen Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA Mataram dapat meningkat, dalam arti dosen melaksanakan pengajaran, penelitian, pengabdian masyarakat dan kegiatan penunjang dengan baik, pemimpin perguruan tinggi harus menerapkan kepemimpinan partisipatif, pendelegasian, dan pemberdayaan.

Keempat, terdapat pengaruh langsung positif kepemimpinan terhadap budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, keyakinan, norma-norma yang mengatur standard dan pola perilaku anggota dalam organisasi, ditandai dengan : semangat kebersamaan, kepercayaan terhadap organisasi, keterpaduan dengan sesama anggota organisasi, keyakinan terhadap konsensus nilai, dan kesungguhan terhadap pencapaian tujuan bersama. Agar budaya organisasi dosen prodi IKS dapat meningkat, maka D’Souza (2001: 63), mengatakan bahwa pemimpin harus meyakini visi organisasinya dan terus menerus menanamkan visi tersebut ke dalam jiwa anggotanya, sehingga visi organisasi menjadi milik anggotanya dalam bentuk budaya organisasi. Antara kepemimpinan dan budaya organisasi, ibarat dua sisi dari mata uang sama, karena budaya diciptakan oleh pemimpin–pemimpinnya, dan pemimpin dan anggotanya diciptakan oleh budaya organisasinya.

KESIMPULAN.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Peningkatan kepemimpinan, budaya organisasi, tanggungjawab dan komitmen organisasi akan mengakibatkan meningkatnya OCB dosen Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA Mataram; (2) Peningkatan kepemimpinan dan budaya organisasi akan mengakibatkan meningkatnya komitmen organisasi dosen Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA Mataram; (3) Peningkatan kepemimpinan akan mengakibatkan meningkatnya tanggungjawab dosen Fakultas Ilmu Pendidikan

UNDIKMA Mataram; (4) Peningkatan kepemimpinan akan mengakibatkan meningkatnya budaya organisasi Fakultas Ilmu Pendidikan UNDIKMA Mataram.

DAFTAR PUSTAKA

- Bambale, Abadu Ja'afu; Shamsudin, Faridahwatimohd; Akantan A/L Subramaniam, "Stimulating Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Research for Theory Development: Exploration of Leadership Paradigms", HR Mars, Exploring Intellectual Capital, *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences August (2011), Vol. 1, Special Issue*
- Bolino, M.C., Turnley, W.H., dan Bloodgood, J.M. , "Citizenship Behavior and the Creation of Social Capital in Organization". *Academy of Management Journal*, Vol. 7, No. 4, 2002.
- Coulquitt, Jason A., LePine, Jeffry A. and Wesson, Michael J., *Organizational Behaviour: Improving Performance and Commitment in The Work Place*, New York : McGraw-Hill, International Edition, 2010.
- D'Souza, Anthony, *Empowering Leadership*, Singapore : Haggai Institute, 2001.
- Ebrahimpour, H., University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran, E-mail: habibollah salarzehi @gmail.com, 2499, *Australian Journal of Basic and Applied Sciences*, 5(12): 2499-2506, 2011, ISSN 1991-8178.
- Gunadi, Aan (2011) Pengaruh Motivasi, Tanggungjawab Moral dan Komitmen organisasional terhadap OCB KARYAWAN.dalam <http://eprints.unika.ac.id/9617/>
- Ivancevich, John, Kanopashe, M. Robert and Mattesan, Michael T., *Organization Behaviour and Management*, Boston : McGraw-Hill, 2008, Eight Edition, International Edition.
- Kreitner, Robert and Kinichi, Angelo, *Perilaku Organisasi*, terjemahan Edy Suandi, buku 2, Jakarta : Salemba Empat, 2005.
- Niehoff, Brian P., "A Motive-Based View of Organizational Citizenship Behaviors: Applying an Old Lens to a New Class of Organizational Behaviors", *Kansas State University, Department of Management College of Business Administration*, Calvin Hall 101 Manhattan, Kansas 66506.
- Organ, D.W., "Organizational Citizenship Behaviour: It's Construct Clean-Up Time", *Human Performance*, 10 (2), 85-97, Copyright ©1997, Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, D.G., *"Organizational Citizenship Behaviour : Critical Review of The Theoretical and Empirical*

- Literature and Suggestion for Future Research”, Journal of Management, 26*
(3), 2000.
- Reichert, Elisabeth, *Understanding Human Rights*, An Exercise Book, London, New Delhi : Sage Publications, 2006.
- Ridwan – Kuncoro, *Cara menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*, Bandung : Alfabeta, 2008.
- Robbins, Stephen P. and Judge, Timothy A, *Organizational Behaviour*, Edinburg Gate Harlow : Pearson Educational Limited, 2013.
- Robbins, Stephen P. and Coulter, Mary, *Management*, Edinburg Gate, Halow : Pearson Educational Limited, 2013.
- Siagian, Sondang P., *Organisasi, Kepemimpinan dan Perilaku Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung, 2005.
- Yukl, Gary, *Kepemimpinan Dalam Organisasi* (terjemahan), Edisi Kelima, Jakarta : PT Indeks, 2009.

UNDANG-UNDANG, PERATURAN.

- UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru Dan Dosen
- PP RI No. 37 tahun 2009 tentang Dosen.
- Permen Dikbud No 49 Tahun 2014 Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) No. 17 tahun 2013 Tentang Jabatan Fungsional Dosen dan angka kreditnya.