

PEDAGONAL

Jurnal Ilmiah Pendidikan

<http://journal.unpak.ac.id/index.php/pedagonal>

PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN, KEADILAN ORGANISASI DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DOSEN

Yuyun Elizabeth Patras^{a,*}

^aDosen Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Pakuann

*korespondensi: ibethibeth64@yahoo.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk menjelaskan pengaruh langsung dari perilaku kepemimpinan, keadilan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen. Penelitian ini dilaksanakan di universitas swasta di Bogor dengan menggunakan metode kuantitatif melalui pendekatan analisis jalur. Populasi dalam penelitian ini 707 dosen dengan sampel sebanyak 130. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif perilaku kepemimpinan Kaprodi, keadilan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap OCB dosen. Artinya untuk menumbuhkembangkan OCB dosen harus diiringi dengan perbaikan kepemimpinan, keadilan organisasi, dan meningkatkan keterlibatan kerja dosen.

Kata kunci: OCB, perilaku kepemimpinan, keadilan organisasi, keterlibatan kerja.

ABSTRACT

This study aims to explain the direct effect of Kaprodi leadership behavior, organizational justice, and the job involvement on the Organizational Citizenship Behavior (OCB) of lecturer. This research was conducted at a private university in Bogor using qualitative method through hypothesis testing approach using the path analysis. The population in this study was 707 lecturers with a sample of 130. This study reveals that there is direct positive effect of the Kaprodi leadership behavior, organizational justice, and the job involvement on the OCB of lecturer. It means that the development of OCB of lecturers can be done through the improvement of Kaprodi leadership behavior, organizational justice, and the job involvement.

Keywords: *OCB of lecturer, leadership behavior, organizational justice*

PENDAHULUAN

Dosen merupakan sebuah profesi. Dosen selain harus menjalankan tugas dan fungsi sesuai standar (*in role*), dosen juga dituntut bisa bekerja melebihi tugas dan fungsinya (*extra role*) yang dalam khasanah ilmu perilaku organisasi disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dosen merupakan sumber daya yang sangat penting dan merupakan faktor pendukung bahkan menjadi kunci bagi keberlangsungan efektifitas perguruan tinggi. Jika dosen hanya menjalankan fungsi *in role*-nya, maka kekurangan-kekurangan yang ada di sebuah perguruan tinggi akan dibiarkan. Keadaan tersebut akan berimbas pada mutu lulusan dan reputasi perguruan tinggi tersebut.

Saat ini banyak perguruan tinggi menghadapi kesulitan-kesulitan, apalagi perguruan tinggi swasta (PTS) seperti dijelaskan Elfindri, mantan koordinator kopertis X (Kompas.com, 23 Maret 2013, diakses 10 Maret 2014) bahwa banyak perguruan tinggi swasta mengalami kesulitan. Padahal sekitar 70 persen mahasiswa Indonesia menimba ilmu di PTS. Ironisnya, pembinaan terhadap PTS sangat minim, sementara persoalan internal sangat kompleks. Namun kesulitan-kesulitan yang dialami PTS tersebut akan teratasi jika OCB dosen muncul dan berkembang.

Berdasarkan paparan di atas, perguruan tinggi sangat membutuhkan dosen yang berperilaku OCB. Namun bagaimana fakta di lapangan? Saat ini masih terlihat bahwa perguruan tinggi di Indonesia belum mampu berkinerja tinggi dan keluar dari berbagai krisis. Beberapa fakta yang tersebar melalui media massa sebagai berikut: Dosen ISI Mogok, Kampus Disegel (Kompas, Jumat 19 September 2008),

Puluhan Dosen dan Mahasiswa FIKP UMRAH Gelar Unjuk Rasa (Batam Today, Kamis 8 November 2012), Tak ada Proyektor Dosen Mangkir Mengajar (unm.com, 31 Oktober 2013), Dosen UNPAK Demo Minta Kenaikan Upah (JPNN.com Kamis, 13 Desember 2013).

Kurangnya perilaku OCB terekam pula dalam hasil penelitian pendahuluan yang dilakukan di 4 universitas swasta di Bogor pada tahun 2013 antara lain: hanya 28,8% dosen yang bersedia menerangkan cara menulis jurnal kepada sesama rekan yang baru melakukan penelitian, hanya 48,9% dosen yang memotivasi rekan dosen agar ikut dalam kegiatan pengabdian pada masyarakat, dan hanya 26,6% dosen yang bersedia mengajar dengan fasilitas perkuliahan yang terbatas.

Memperhatikan pentingnya OCB dosen di perguruan tinggi dan adanya fakta masih rendahnya perilaku OCB dosen mendorong peneliti untuk melakukan penelitian mengenai OCB dosen. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah perilaku kepemimpinan kaprodi berpengaruh langsung terhadap OCB dosen?; (2) Apakah keadilan organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB dosen?; (3) Apakah keterlibatan kerja berpengaruh langsung terhadap OCB dosen?

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

OCB menurut Robbins dan Judge (2013:61) “..OCB is the discretionary behavior that is not part of an employee’s formal job requirements, and that contributes to the psychological and social environment of the workplace”. Spector (2007:265) mendefinisikan “...OCB is behavior that goes beyond the core task requirements of the job (task listed in a job description) and is beneficial to the organization”. Nelson dan Quick (2006:123) mendefinisikan “OCB is above and beyond the call of duty”. Kreitner dan Kinicki (2007:174) “OCB is employee behavior that exceed work role requirements “. Robbins dan Coulter (2012:373) mendefinisikan “OCB is discretionary behavior that’s not part of employee’s formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization”.

McShane dan Von Glinov (2010:18) menyatakan bahwa OCB memiliki sifat individual dan organisasional. Luthans (2011:149) menjelaskan dimensi dari OCB yaitu: (1) *altruism*, perilaku suka menolong dengan sesama rekan kerja; (2) *conscientiousness* dalam bekerja, tetap bekerja walaupun waktu kerja sudah selesai; (3) *civic virtue*, bekerja secara sukarela untuk memajukan organisasi, (4) *sportmanship*, saling mendukung antar sesama rekan dalam tim untuk kesuksesan organisasi, (5) *courtesy*, pengertian dan mempunyai empati yang tinggi.

Dosen sebagai salah satu komponen kunci dalam sistem pendidikan tinggi di Indonesia. Tugas dan fungsi dosen menurut UNESCO (Coughlan:2011) sama dengan dengan tugas dan fungsi perguruan tinggi, yaitu untuk melaksanakan fungsi inti perguruan tinggi, yaitu pendidikan, penelitian dan pengabdian masyarakat.

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disintesis bahwa OCB dosen adalah perilaku dimana dosen melakukan tugas dan fungsinya melebihi apa yang sudah dideskripsikan dalam pekerjaannya (*extra role*) atas kesadaran sendiri untuk membantu perguruan tinggi mencapai tujuan dengan indikator altruism, sportif, kebajikan kewargaan, dan promotor organisasi dalam pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian pada masyarakat.

Perilaku Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan yang berkaitan dengan pemberian pengaruh pada orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Mukhneri Mukhtar (2013:31) bahwa “kepemimpinan menyangkut kegiatan memengaruhi manusia dalam organisasi agar mereka mau dan mampu memberikan sumbangan maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi”.

Kepemimpinan menurut Achua dan Lussier (2010:6) sebagai berikut: “*leadership is influencing process of leader and followers to achieve organizational objectives through change*”. Newstrom (2007,159) mendefinisikan “*leadership is the process of influencing and supporting others to work enthusiastically toward achieving objectives*”. Hughes, Ginnet, dan Curphy (2007:159) berpendapat bahwa “*leadership as a process of influencing an organized group toward accomplishing its goals to be fairly comprehensive and helpful*”. Ivancevich at.al. (2008:413) berpendapat bahwa “...*leadership as the process of influencing others to facilitate the attainment of organizationally relevant goals*”. Bertocci (2009:7) berpendapat secara singkat bahwa kepemimpinan berkaitan dengan memengaruhi “...*leadership involves some form of influence*”.

Kajian kepemimpinan menggunakan perilaku kepemimpinan (*leadership behavior*) yang menurut Achua and Lussier (2010:64) berfokus kepada “...*which focuses on what the leader says and does*”. Lussier (2008:284) berpendapat teori perilaku kepemimpinan mengasumsikan bahwa pemimpin yang dapat memimpin secara efektif adalah pemimpin yang baik dan berakar dari perilakunya. Perilaku kepemimpinan menurut Slocum dan Hellriegel (2007:170) berfokus pada apa yang dilakukan pemimpin dan bagaimana pemimpin melakukannya “...*behavioral model leadership focuses on what leaders actually do and how they do it*”.

Adapun perilaku pemimpin yang efektif memengaruhi bawahan menurut Mc Shane dan Von Glinow (2010:366) terdiri dari 4 hal, yaitu : (1) *directive*, yaitu kejelasan tujuan, proses, dan standar kinerja yang diinginkan oleh pemimpin, (2) *supportive*, (3) *participative*, dan (4) *achievement-oriented*. Newstrom dan Davis (2002:175) menyebutkan perilaku kepemimpinan yang efektif antara lain: (1) *directive leadership*, (2) *supportive leadership*, (3) *participative leadership*, (4) *achievement-oriented leadership*. Konsep perilaku pemimpin yang efektif menurut Luthans (2011: 426) yaitu: (1) *directive leadership* (2) *supportive leadership*, (3) *participative leadership*, dan (4) *achievement-oriented leadership*.

Terkait dengan perilaku kepemimpinan ketua program studi dapat jelaskan bahwa seorang ketua program studi perlu mengambil tindakan-tindakan agar kesuksesan program studi dan kepuasan para dosen tercapai dengan sebaik-baiknya. Toohey (199:201) menjelaskan bahwa ketua prodi dapat menyukseskan dan memuaskan program studinya melalui kepemimpinan sebagai berikut, yaitu: *intellectual leadership*, *inspirational leadership*, *process leadership*, dan *political leadership*.

Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat disintesis bahwa perilaku kepemimpinan ketua prodi adalah tindakan yang dilakukan ketua program studi agar tercapai kesuksesan prodi dan kepuasan dosen, dengan aspek-aspek sebagai berikut: pengarahan, pemberian dukungan, partisipasi dan pemberian penghargaan pada prestasi.

Keadilan Organisasi

Konsep keadilan organisasi terkait dengan persepsi karyawan pada organisasi. Griffin dan Morhead (2007:385) menyatakan “...*organizational justice is perception of people in an organization regarding fairness*”. Kreitner dan Kinicki (2010:221) “...*organizational justice is the extent to which people perceive that they are treated fairly at work*”. Schermerhorn et. al. (2011: 116) “...*organizational justice is an issue of how fair and equitable people view workplace practices*”.

George and Jones (2012:170) “...*organizational justice is employee’ perceptions of over all fairness in their organizations, is increasingly being recognized as an important determinant of employee motivation, attitudes, and behaviors*”. Gibson et. al. (2006:154) bahwa “...*organizational justice is the degree to which individuals feel fairly treated at the workplace, attracted a considerable amount of research attention*”.

Keadilan organisasi terbagi dalam empat dimensi antara lain: (1) keadilan distributif, (2) keadilan prosedural, (3) keadilan interpersonal, dan (4) keadilan informasional. Keadilan distributif menurut Colquitt, Lepine, Wesson (2009:226) yaitu keadilan yang merefleksikan tentang keadilan yang menyangkut dengan pengambilan keputusan penghasilan. Mc Shane dan Glinov (2010:115) keadilan distributif adalah persepsi tentang keadilan dalam distribusi dan pertukaran sumber daya atau bisa juga dengan perasaan karyawan yang mencerminkan keadilan dengan cara membandingkan *input-outcome* dari dirinya sendiri dengan karyawan lain.

Keadilan prosedural menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:226) yaitu merefleksikan keadilan yang mengacu pada proses pengambilan keputusan tentang proses pendistribusian *income*. Slocum dan Hellriegel (2007:414) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai persepsi keadilan terhadap kebijakan dan bagaimana proses keputusan dibuat. George dan Jones (2012:171) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai keadilan yang fokusnya pada persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk pengambilan keputusan tentang pendistribusian hasil dalam organisasi.

Keadilan interpersonal menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:230) yaitu merefleksikan persepsi keadilan yang berhubungan dengan perlakuan penguasa terhadap karyawan. *Interpersonal justice* menurut Pinder (2008:356) adalah bagian dari adalah derajat persepsi karyawan tentang keadilan yang menyangkut bagaimana para manajer dalam suatu organisasi menghadapi karyawan dengan cara yang sopan, santun dan penuh penghargaan.

Keadilan informasional menurut Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:231) yaitu merefleksikan persepsi keadilan yang berhubungan dengan komunikasi yang dilakukan manajer terhadap karyawan. *Informational Justice* menurut George dan Jones (2012:173) adalah keadilan informasional yang memotret persepsi karyawan mengenai sejauh mana manajer menjelaskan keputusan dan prosedur yang mereka gunakan.

Berdasarkan paparan di atas dapat disintesis bahwa keadilan organisasi adalah persepsi dosen tentang bagaimana dia diperlakukan secara adil di organisasi tempat dia bekerja dengan indikator sebagai berikut: keadilan distributif, keadilan prosedural, keadilan interpersonal, dan keadilan informasional.

Keterlibatan kerja merupakan konsep yang membahas mengenai derajat dimana pekerja melebur diri mereka terhadap pekerjaannya, memberikan waktu dan energi bagi pekerjaannya dan melihat pekerjaannya sebagai pusat seluruh kehidupan mereka. Konsep di atas sejalan Newstrom (2007:206) “...*job involvement is the degree to which employee’s immerse themselves in their jobs, invest time and energy in them, and view works as a central part of their overall lives*”.

Robbins dan Coulter (2012:377) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai berikut: "...*job involvement is degree to which an employee identifies with a particular organization and its goals and wishes to maintain membership in that organization*". Robbins (2003:377) menyatakan bahwa keterlibatan kerja "...*degree to which an employee's identifies with his or her job performance to be important to his or her self worth*".

Keterlibatan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2010:169) "...*job involvement is the degree to which one is cognitively preoccupied with engaged in, and concerned with one's present job*". Schermerhorn et. al., (2010:72) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai "...*the extent to which an individual is dedicated to a job*". Yutaka Ueda (2012:2) keterlibatan kerja "...*refers to employees' attitudes toward their jobs and is one of the most specific factors relevant to work performance*".

Pinder (2008:) menjelaskan bahwa seseorang dikatakan terlibat dalam pekerjaan jika: (1) menemukan pekerjaan yang menantang dan memotivasi, (2) memiliki komitmen terhadap pekerjaannya, (3) ada keterikatan dengan rekan kerja sehingga dia mendapatkan umpan balik dari pekerjaan dan kinerjanya. Robbins dan Judge (2013:108.) menyatakan keterlibatan kerja mengukur derajat bagaimana karyawan mengidentifikasi psikologi pekerjaan mereka dengan menimbang persepsi tingkat kinerja mereka sehingga menjadi sangat penting dan layak dalam pekerjaan mereka. Kreitner dan Kinicki (2010:174) menyatakan keterlibatan kerja merupakan bagian dari konsekuensi kepuasan kerja.

Berdasarkan paparan konsep di atas dapat disintesis bahwa keterlibatan kerja dosen adalah perilaku dosen dalam mendedikasikan dirinya pada pekerjaan di tempat dia bekerja dengan indikator berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, peningkatan kinerja, keterikatan dengan pekerjaan, dan produktivitas dalam bekerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian bertujuan menjelaskan pengaruh langsung perilaku kepemimpinan kaprodi, keadilan organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB Dosen. Penelitian ini dilaksanakan di universitas swasta Bogor dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur. Populasi sebanyak 707 dosen dengan sampel sebanyak 130. Validitas instrumen penelitian diuji dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson* dan reliabilitas instrumen melalui rumus *Alpha Cronbach*. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan terlebih dahulu menguji persyaratan analisis data melalui uji normalitas galat taksiran dan linearitas regresi.

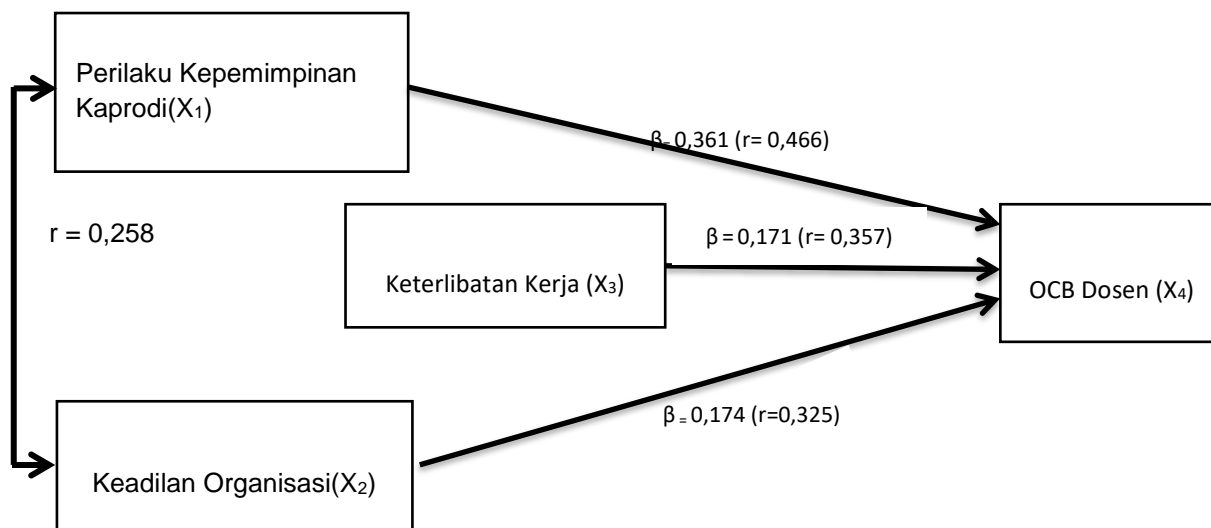
HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan Kaprodi berpengaruh langsung positif terhadap OCB Dosen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur yang diperoleh $p_{51} = 0,361$ dengan nilai $t_{hitung} = 4,423$ sedangkan nilai $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,960$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa koefisien jalur $p_{51} = 0,361$ adalah signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian telah teruji melalui penelitian ini bahwa perilaku kepemimpinan Kaprodi berpengaruh langsung positif terhadap OCB dosen.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keadilan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB dosen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur yang diperoleh $p_{52} = 0,174$ dengan nilai $t_{hitung} = 2,147$ sedangkan nilai $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,960$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa koefisien jalur $p_{52} = 0,174$ adalah signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian telah teruji melalui penelitian ini bahwa keadilan organisasi berpengaruh langsung positif terhadap OCB dosen.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB dosen. Hal ini terlihat dari nilai koefisien jalur yang diperoleh $p_{54} = 0,171$ dengan nilai $t_{hitung} = 2,036$ sedangkan nilai $t_{tabel} (\alpha = 0,05) = 1,960$. Fakta ini mengungkapkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima bahwa koefisien jalur $p_{54} = 0,171$ adalah signifikan pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Dengan demikian telah teruji melalui penelitian ini bahwa keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB dosen.

Adapun hasil lengkap dari penelitian ini dapat dilihat dalam gambar 1.1 dibawah ini.



Gambar 1. Temuan Penelitian

Berdasarkan gambar di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sudah terjawab, yaitu: (1) terdapat pengaruh langsung positif perilaku kepemimpinan kaprodi terhadap OCB dosen, (2) terdapat pengaruh langsung positif keadilan organisasi terhadap OCB dosen, dan (3) terdapat pengaruh langsung positif keterlibatan kerja terhadap OCB dosen.

PEMBAHASAN

Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Terhadap OCB Dosen

Temuan penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif perilaku kepemimpinan Kaprodi terhadap OCB dosen sejalan dengan temuan penelitian yang dilakukan oleh Sergio Edu Valsania, Juan Antonio Moriano Leon, Fernando Molero Alonso dan Gabriela Topa Cantisano (2012:561-566) dengan judul *Authentic Leadership and its effect on employee's Organizational behavior*. Penelitian mereka menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara kepemimpinan terhadap OCB.

Temuan penelitian ini sejalan dengan kerangka teoretik bahwa perilaku kepemimpinan dapat mendorong tumbuh kembangnya OCB, yaitu perilaku sukarela karyawan dalam menjalankan tugas yang melebihi tugas intinya tanpa mengharapkan *reward* dari organisasi yang dalam pelaksanaannya ditujukan untuk keberlangsungan organisasi. OCB menurut Gibson at, all., (2010:147) "...behavior of employee which he does his assignment with effective and efficient way (out-of-role) without expect the repayment in his organization.

OCB dosen dapat tumbuh dalam suasana perilaku kepemimpinan yang lebih direktif, suportif, partisipatif, dan berorientasi pada tujuan organisasi. Mc Shane dan Von Glinow (:2010:366) bahwa perilaku pemimpin yang paling memengaruhi keberhasilan organisasi dan memengaruhi bawahan yaitu : (1) *directive*, yaitu kejelasan tujuan, proses, dan standar kinerja yang diinginkan oleh pemimpin, (2) *supportive*, yaitu kepemimpinan yang berpusat pada orang, misalnya bersahabat, menyenangkan, menghormati bawahan, dan penuh perhatian pada bawahan, (3) *participative*, yaitu memberikan kesempatan pada bawahan untuk terlibat dalam mengambil keputusan, meminta masukan bawahan atas pekerjaan dan meminta ide-ide bawahan untuk kemajuan pekerjaan, dan (4) *achievement-oriented*, yaitu mendorong bawahan untuk mencapai prestasi tertinggi dalam pekerjaan.

Pengaruh Langsung Positif Keadilan Organisasi Terhadap OCB Dosen

Temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif keadilan organisasi terhadap OCB dosen sejalan dengan temuan penelitian Hafiz Kashif Iqbal, Umair Aziz and Anam Tasawar (2012) dengan judul *Impact of Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Evidence from Pakistan*.

Temuan ini sejalan dengan kerangka teoretik bahwa keadilan organisasi dapat mendorong lahirnya OCB, yaitu perilaku sukarela karyawan dalam menjalankan tugas yang melebihi tugas intinya tanpa mengharapkan *reward* dari organisasi yang dalam pelaksanaannya ditujukan pada keberlangsungan organisasi. Paul E. Spector (2007:265) menjelaskan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang dalam melakukan pekerjaannya melampaui persyaratan tugas inti dari pekerjaan.

George and Jones (2012:170) menjelaskan bahwa karyawan yang tidak merasakan keadilan organisasi tidak akan termotivasi untuk memberikan kontribusi kepada organisasi sampai mereka

memiliki persepsi bahwa organisasi memberikan prosedur yang adil dalam mendistribusikan pendapat organisasi, dan perlakuan secara adil oleh para manajer.

Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap OCB Dosen

Temuan penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung positif keterlibatan kerja terhadap OCB dosen dengan penelitian mengenai pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB yang dilakukan oleh Yutaka Ueda (2012) dengan judul *Effect of Job Involvement on Importance Evaluation of Organizational Citizenship Behavior*.

Keterlibatan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2010:169) yaitu derajat dimana seseorang secara sadar merasa terikat dan tidak terikat dan konsen dengan pekerjaan yang sedang dikerjakan. Perilaku kerja ini terwujud dalam kemauan untuk melakukan seluruh pekerjaan. Keterlibatan kerja menurut Newstrom (2007), h. 206) “.....*the degree to which employee’s immerse themselves in their jobs, invest time and energy in them, and view works as a central part of their overall lives.*

Keterlibatan kerja, dimana seseorang melebur dirinya dengan pekerjaannya, memberi waktu dan energi bagi pekerjaannya, dan melihat pekerjaannya sebagai pusat seluruh kehidupannya, keadaan-keadaan tersebut akan mendorong OCB, yaitu perilaku sukarela karyawan dalam menjalankan tugas yang melebihi tugas intinya tanpa mengharapkan *reward* dari organisasi yang dalam pelaksanaannya ditujukan pada keberlangsungan organisasi. Robbins dan Coulter (2012:373) menyatakan “.....*discretionary behavior that’s not part of employee’s formal job requirements, but which promotes the effective functioning of the organization.*

Keterlibatan kerja dalam konteks kehidupan prodi akan terlihat dari sejauh mana dosen mendedikasikan dirinya pada pekerjaan sebagai dosen, bagaimana dosen mau terlibat dalam pekerjaan khusus, misalnya menangani permasalahan kemahasiswaan dan pengabdian masyarakat, bagaimana dosen mendedikasikan dirinya dalam pengambilan keputusan yang terkait prodi, bagaimana dosen mendedikasikan pada jenis pekerjaan, bagaimana dosen melakukan peningkatan kinerjanya, dan bagaimana dosen meningkatkan keterikatan dengan pekerjaan sebagai dosen.

KESIMPULAN

Berdasarkan paparan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh langsung positif perilaku kepemimpinan Kaprodi, keadilan organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap OCB dosen. Artinya untuk menumbuhkembangkan OCB dosen diperguruan tinggi harus dilakukan perbaikan perilaku kepemimpinan Kaprodi, perbaikan keadilan organisasi, dan meningkatkan keterlibatan kerja dosen. Adanya peningkatan OCB dosen diharapkan dapat membantu meningkatkan mutu perguruan tinggi swasta di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

- Achua, Christopher F. and Robert N. Lussier. (2012). *Effective Leadership*. Australia: South Western.
- Bertocci, David I. (2009). *Leadership in Organization..* New York: University Press of America.
- Colquitt, Lepine, and Wesson. (2009). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill.
- Coughlan, Mary, National Strategy for Higher Education to 2030. (2011). *Report of the Strategy Group*. Published by the Department of Education and Skills.
- Pinder Craig C. (2008). *Work Motivation In Organizational Behavior*. New York: Psychology Press.
- Direktori Perguruan Tinggi Swasta Kopertis Wilayah IV tahun 2013. Jakarta: Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan Koordinsi Perguruan Tinggi Swasta Wilayah IV.
- George, Jenifer M and Gareth R. Jones. (2012) *Understanding and Managing Organizationl Behaviour*. New Jersey: Person Education, 2012.
- Gibson, James L., John M.Ivancevich, James H. Donnelly,Jr, Robertk Konopaske. (2006) *Organizations, Behavior, Sructure and Proseses*. Boston: McGraw-Hill.
- Hughes, Richard L., Robert C. Ginnett, Gordon J. Curphy. (2009). *Leadership, Enhancing the Lesson of Experience*. Boston: McGraw-Hill.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2008). *Organizational Behavior and Manajement* . New York: McGraw-Hill.
- Kreitner, Robert and Anggelo Kinicki. (2010) *Organizational Behavior*, Ninth Edition. New York: McGraw-Hill.

- Le Pine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E. (2002). The Nature and imensionality of Organizational Citizenship Behavior: A Critical Review and Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*. Vol. 87.
- Lussier, Robert N. (2008). *Human Relation In Organization*. Boston: Mc-GrawHill.
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior, An Evidence-Based Approach*. New York: MCGraw-Hill, 2011.
- Mc Shane and Von Glinow. (2010). *Organizational Behavior : Emerging Knowledge and Pracise for the Real World* Fifth Edition. New York: Mc Graw- Hill Companies, 2010.
- Griffin, Moorhed. (2007). *Organizational Behavior*. Newyork, Houghtoh Miffin Company, 2007.
- Mukhtar, Mukhneri, (2013). *Pengawasan Pendidikan*. Jakarta: BPJM Press, 2013.
- Nelson, Debra L., James Campbell Quick. (2006). *Organizational Behavior*. Ohio: Thomson South Western, 2006.
- Newstrom, John W.(2007). *Organizational Behavior, Human Behavior at Work*. Boston: McGraw-Hill, 2007.
- Robbins, Stephen P. and Timothy A. Judge. (2013) *Organizational Behaviour* Fifteenth Edition. USA: Pearson Education Limited, 2013.
- Slocum, Jhon W., Don Hellriegel. (2007). *Fundamentals of Organizational Behavior*. USA: Thomson South-Western, 2007.
- Spector, Paul E. (2007). *Industrial and Organization Psychology*. USA: John Wiley & Sons,Inc.
- Stephen P. Robbins. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Valsania, Sergio Edú, Juan Antonio Moriano León, Fernando Molero Alonso and Gabriela Topa Cantisano. (2012). Authentic leadership and its effect on employees' organizational citizenship behaviours. *Sicothema* 2012. Vol. 24, n° 4, 2012 Psicothema.
- Wagner, John A., John R. Hollenbeck. (2009). *Organizational Behavior*. New York: Routledge.