

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam beberapa tahun terakhir, perilaku organisasi telah menjadi perhatian utama di berbagai institusi, termasuk perguruan tinggi (Khaola & Rambe, 2021). Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan tidak hanya memiliki tanggung jawab untuk menghasilkan lulusan yang berkualitas, tetapi juga untuk menciptakan serta memelihara lingkungan kerja yang kondusif bagi para dosen sebagai tenaga pendidik (Humiaty & Budiarti, 2020). Perilaku dosen memiliki peran dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis menjadi sangat penting, dosen harus memiliki perilaku ekstra dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis (Malek & Tie, 2012). Perilaku tersebut dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku ekstra-peran dari dosen yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan formal tetapi sangat berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan (Podsakoff et al., 2000).

Pada konteks Universitas, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh dosen dapat berupa kesediaan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kendala dalam menyelesaikan tugasnya, menunjukkan inisiatif dalam penelitian untuk meningkatkan prestasi kampus serta inovatif dalam pengabdian masyarakat (Hazriyanto et al., 2019). Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan oleh dosen dapat menciptakan

lingkungan akademik yang harmonis, produktif dan mendukung tercapainya prestasi Universitas serta pengembangan karakter mahasiswa (Malek & Tie, 2012).

Dalam merealisasikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen, seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor didalam organisasi (Tjahjono et al., 2018). Salah satu faktor yang paling penting adalah gaya kepemimpinan transformasional Jha (2014), yang ditandai dengan kemampuan memotivasi, menyampaikan visi dengan jelas, dan menginspirasi dosen, serta dapat membawa perubahan yang lebih baik untuk dosen dan Universitas yang memiliki pengaruh besar terhadap terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepemimpinan Transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang relevan dalam menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan memiliki daya saing. Kepemimpinan transformasional adalah sistem untuk mengubah dan mentransformasi orang-orang (Hall et al., 2002).

Kepemimpinan transformasional merupakan pendekatan kepemimpinan yang menciptakan perubahan pada tingkat individu dan kelompok (Robbins, 2008). Menginspirasi dosen untuk berkomitmen pada visi dan tujuan bersama untuk suatu organisasi atau unit, menantang dosen untuk menjadi pemecah masalah yang inovatif, serta mengembangkan kapasitas kepemimpinan dosen melalui pembinaan, pendampingan, dan penyediaan tantangan serta dukungan (Bass & Riggio, 2006).

Penelitian terdahulu mengungkapkan bahwa hubungan yang positif antara kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

(Jha, 2014). Penelitian lain menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional yang dirasakan mampu menguatkan komitmen afektif, pada gilirannya akan meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan penghubung komitmen afektif sebagai mekanisme psikologis antara Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (Lee et al., 2018). Selanjutnya adanya jalur signifikan antara kepemimpinan transformasional dan komitmen afektif, komitmen afektif dan *Organizational Citizenship Behavior* (Khaola & Rambe, 2021). Namun demikian, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dilihat melalui peran dari mediasi seperti komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dilakukan oleh (Hermanto et al., 2024). Pada penelitian ini menggunakan mediasi komitmen organisasi.

Komitmen Organisasi menjadi salah satu faktor peran mediasi antara Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Komitmen organisasi adalah keyakinan dan penerimaan terhadap tujuan serta nilai-nilai organisasi, serta keinginan untuk mempertahankan status sebagai anggota organisasi (Mowday et al., 2013). Komitmen organisasi merupakan suatu identitas kesatuan antara dosen dengan organisasi, yang menyatakan bahwa dosen ingin menjadi anggota aktif organisasi, merasa dirinya bagian dari organisasi atau memiliki semua kekuatan normatif yang menyediakan semua ini (Çakan, 2021). Dalam konteks Universitas, komitmen organisasi menjadi kunci dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ketika dosen merasa bahwa pemimpin memberikan dukungan

dan motivasi, dosen dapat mengembangkan komitmen dan loyalitas yang lebih kuat terhadap Universitas, yang pada akhirnya dapat mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian terdahulu menjelaskan hubungan Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan mediasi Komitmen Organisasi dalam beberapa penelitian terdahulu, analisis data membuktikan adanya hubungan langsung yang signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dengan Komitmen Organisasi dalam arah yang positif, kemudian Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Hermanto et al., 2024). Penelitian lainnya mengemukakan bahwa Komitmen Organisasi merupakan anteseden yang kuat terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan merupakan variabel mediasi yang baik antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Prabowo, 2014). Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Keadilan Organisasi adalah prediktor signifikan Komitmen Organisasi, dan Komitmen Organisasi, pada gilirannya, ditemukan sebagai prediktor kuat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu, hasil analisis mediasi menyoroti bahwa Komitmen Organisasi secara signifikan memediasi hubungan yang dihipotesiskan (Khan et al., 2021).

Penelitian terdahulu juga menghasilkan beragam temuan yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepemimpinan

Transformasional yang dirasakan berhubungan positif dengan komitmen afektif, pada gilirannya berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan mediasi komitmen afektif berfungsi sebagai mekanisme psikologis antara Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Lee et al., 2018). Sedangkan pada penelitian lain menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak secara signifikan memengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Idris et al., 2021). Kemudian ada hubungan positif yang signifikan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, daya prediksi Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) lebih rendah daripada studi serupa lainnya dalam literatur yang ada (Er-cortes et al., 2015).

Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada konsep pengukuran variabel yang berbeda dengan penelitian terdahulu, juga pada unit analisis yang berbeda dan beberapa penelitian terdahulu tidak menggunakan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi seperti penelitian yang dilakukan (Khaola & Rambe (2021), Idris et al., (2021), Qalati et al., (2022), Jha (2014), Keskes et al., (2018), Eliyana et al., (2019), Lee et al., (2018), Leephaijaroen, (2016), Er-cortes et al., (2015), Palalic & Ait Sidi Mhamed (2020), Zayas-ortiz et al., (2015), Sani & Maharani Ekowati, (2020) dan Rita et al., (2018)) sedangkan pada penelitian saat ini menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai variabel mediasi seperti penelitian yang dilakukan (Hermanto et al., (2024) dan Mohammadi & Boroumand (2016)).

Berdasarkan hasil observasi pada dosen Universitas Malikussaleh masih ada tugas dan tuntutan yang dibebankan kepada dosen di luar tanggung jawab utama dosen. Namun, beban tersebut tidak diimbangi dengan motivasi, penghargaan atau inspirasi yang memadai dari pemimpin di Universitas Malikussaleh. Hal ini menyebabkan menurunnya semangat dosen untuk secara sukarela terlibat dalam aktivitas organisasi diluar kewajiban utamanya yang merupakan ciri dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dosen. Selanjutnya dapat berdampak pada komitmen organisasi dosen kepada Universitas menurun.

Selanjutnya dengan minimnya dukungan emosional, kepemimpinan yang inspiratif serta komunikasi yang dibangun kurang terbuka antara pimpinan dan anggota organisasi dapat membuat dosen merasa kurang dihargai, bekerja hanya sebatas memenuhi kewajiban dasar, serta mulai mengurangi partisipasi aktif dalam pengembangan organisasi. Kondisi ini berpotensi memperlemah ikatan psikologis dan emosional dosen terhadap Universitas, yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya komitmen organisasi, loyalitas, dan *organizational citizenship behavior* pada dosen Universitas Malikussaleh menurun.

Berdasarkan fenomena yang telah diuraikan di atas, kesenjangan dari beberapa peneliti terdahulu dan perbedaan dengan penelitian terdahulu , maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Peran Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi diantara Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam konteks Universitas”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas ?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dosen Universitas ?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dosen Universitas ?
4. Apakah Komitmen Organisasi memediasi hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dosen Universitas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi pada Dosen Universitas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dosen Universitas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dosen Universitas.

4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada Dosen Universitas.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memperluas kajian dalam ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai Peran Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi diantara Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat memberikan peneliti manfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pengetahuan mengenai Peran Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi diantara Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam Konteks Universitas.