

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan dan kemajuan bangsa. Pendidikan yang berkualitas penting untuk menciptakan Sumber Daya Manusia yang inovatif, kreatif, produktif, dan berdaya saing unggul. Pendidikan yang berkualitas dapat terwujud dengan usaha dan upaya seluruh pihak, salah satunya pada lembaga/instansi pendidikan itu sendiri yakni para akademisi, khususnya di perguruan tinggi.

Perguruan Tinggi adalah satuan pendidikan yang menyelenggarakan pendidikan tinggi. Pendidikan tinggi bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang menguasai cabang ilmu pengetahuan dan atau teknologi untuk memenuhi kepentingan nasional dan peningkatan daya saing bangsa (UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi).

Pendidikan di dunia Perguruan Tinggi memiliki peran sebagai pintu terakhir pendidikan dalam memasuki dunia kerja, karena pendidikan tinggi diselenggarakan untuk menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan akademik dan professional. Pada dasarnya, sumber daya manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi maupun institusi untuk mencapai tujuan bisnis, maka dari itu SDM sangat penting untuk diperhatikan pengelolaannya dengan baik, baik untuk ketersediannya maupun kompetensinya (Susan, 2019).

Sumber Data Manusia di Perguruan Tinggi merupakan tenaga pendidik atau biasa disebut sebagai dosen. Dosen mempunyai tugas pokok yaitu menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, pertama memberikan layanan pendidikan pengajaran; kedua melaksanakan penelitian; dan ketiga melaksanakan pengabdian pada masyarakat (UU No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi).

Dalam mengemban Tridharma Perguruan Tinggi, dosen dituntut untuk memiliki kompetensi-kompetensi yang mendukung, antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial serta kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi (UU No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, 2009: 33). Hal tersebut menunjukkan bahwa dalam menjalankan Tridharma Perguruan Tinggi, seorang dosen harus bekerja sesuai dengan standar yang sudah ditetapkan oleh perguruan tinggi tempat dosen bekerja. Pun demikian, seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan perkembangan organisasi, dosen tidak hanya harus menjalankan tugas dan fungsi sesuai standar saja melainkan juga dituntut memiliki perilaku *extra role* (Patras, 2023).

Perilaku *extra role* pada dosen berarti selain harus menjalankan tugas dan fungsi sesuai standar (*in role*) dengan sebaik-baiknya, dosen juga dituntut untuk bisa bekerja melebihi tugas dan fungsi yang telah ditentukan (*extra role*). Tuntutan bagi seseorang untuk bisa bekerja melebihi *in role*-nya, dalam khasanah ilmu perilaku organisasi disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) (Patras, 2023).

Dalam perspektif perkembangan ilmu pengetahuan, perilaku OCB menjadi sangat dibutuhkan karena adanya pergeseran paradigma berpikir mengenai bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. Jika dulu pengembangan kualitas SDM bertumpu pada kualitas individu, kini seiring globalisasi dan dinamika kerja pada organisasi di seluruh dunia, maka pengembangan kualitas SDM (dosen) telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim. Hal tersebut dibuktikan dalam seluruh pekerjaan dosen baik mengajar, meneliti dan melakukan pengabdian masyarakat harus melibatkan tim. Oleh karena itu, dosen yang memiliki OCB yang baik akan lebih mampu beradaptasi dengan lingkungan perkembangan ilmu pengetahuan, sekaligus dosen tersebut akan dapat menolong organisasi dalam mengatasi kesulitan-kesulitan (Patras, 2023).

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (volunteer) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997). *Organizational Citizenship Behavior* adalah loyalitas, kecintaan dan rasa memiliki dari anggota organisasi kepada organisasinya (Jufrizen et al., 2020).

Organizational Citizenship Behavior memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja perusahaan (Podsakoff et al., 1998). Pernyataan dalam

penelitian tersebut dapat diuraikan kembali bahwa dalam konteks organisasi atau institusi modern seperti saat ini, OCB menjadi karakteristik yang sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas serta efisiensi kinerja organisasi (produktif).

Organizational Citizenship Behavior dapat mempengaruhi kinerja organisasi dalam hal mendorong peningkatan produktivitas manajer dan karyawan; mendorong penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk tujuan yang lebih spesifik; mengurangi kebutuhan untuk menggunakan sumber daya organisasi yang langka pada fungsi pemeliharaan; memfasilitasi aktivitas organisasi diantara anggota kelompok kerja; lebih meningkatkan kemampuan organisasi untuk memelihara dan mempertahankan karyawan yang berkualitas dengan membuat lingkungan kerja sebagai tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja; meningkatkan stabilitas kinerja organisasi dengan mengurangi keragaman variasi kinerja dari masing-masing unit organisasi; meningkatkan kemampuan organisasi untuk melakukan adaptasi terhadap perubahan lingkungan (Organ, 1988). Oleh karena itu, salah satu faktor yang dapat meningkatkan pertumbuhan organisasi adalah OCB.

Perilaku OCB ini tidak hanya berdampak baik terhadap seorang karyawan atau dosen semata akan tetapi OCB juga akan berdampak baik bagi organisasi atau institusi. Jika organisasi atau perusahaan memiliki perilaku OCB maka sudah dipastikan kinerja organisasi atau institusi tersebut juga akan lebih baik, dibandingkan kinerja organisasi atau institusi lain dimana karyawan atau pegawainya belum memiliki perilaku OCB. OCB ini melibatkan beberapa

perilaku aktif dan positif, sehingga perusahaan mengharapkan karyawan yang mempunyai karakter OCB, karena peran OCB begitu penting dan berdampak positif bagi perusahaan (Mathis & Jackson, 2019).

Demi mewujudkan OCB, *employee engagement* menjadi salah satu fokus dalam penelitian ini. *Employee engagement* merupakan perilaku positif karyawan terhadap organisasi. Yang mana *engagement* diartikan sebagai keadaan positif, pemenuhan, pandangan terhadap kondisi kerja yang dikarakteristikan dengan kekuatan, dedikasi, dan absorpsi (Robbins and Judge, 2019). *Employee Engagement* didefinisikan sebagai pemanfaatan diri pekerja untuk pekerjaan, wirausaha, dan ekspresi diri, kognitif dan emosional orang dalam kehidupan kerja mereka (Kahn, 1990; Gupta et al. 2021).

Berdasarkan hasil penelitian pada tenaga kependidikan di Perguruan Tinggi, menemukan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap OCB (Budiastuti, et al., 2018). Pada tingkat keterikatan (*employee engagement*) yang tinggi akan berkomitmen untuk bekerja lebih keras, dan memberikan hasil yang sesuai bahkan melebihi harapan (OCB) (Asli, et al., 2020).

Employer Brand juga menjadi salah satu fokus dalam penelitian ini, yang berperan sebagai variabel yang mempengaruhi OCB melalui *employee engagement*. *Employer Brand* merupakan citra perusahaan/organisasi sebagai tempat bekerja yang menarik dan reputasi perusahaan sebagai *employer of choice* yang dapat memengaruhi perilaku karyawan. *Employer brand* adalah paket dari manfaat fungsional, ekonomis dan psikologis yang ditawarkan oleh suatu

pekerjaan dan diidentikan dengan perusahaan yang menawarkan pekerjaan tersebut kepada para karyawannya (Ambler & Barrow; Arinawati, 2021).

Organisasi harus selektif dalam merekrut sumber daya manusia yang berkualitas agar memiliki karakter OCB. Hal itu sejalan dengan tujuan *employer brand* yakni untuk meng-*attract, hire, engage, dan retain the best-right* talent serta meningkatkan profitabilitas perusahaan melalui efektivitas dan produktivitas kerja dengan mempekerjakan karyawan berkualitas yang tepat dan ideal (Collins; Arinawati, et al., 2021).

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat hubungan antara *employer brand* dengan *employee engagement*; pada hasil penelitian menyatakan bahwa *employer brand* berhubungan positif terhadap *employee engagement* (Arinawati, et al., 2020). Hasil penelitian yang menyatakan bahwa *employer brand* secara positif berpengaruh terhadap OCB dengan dimediasi oleh *employee engagement* (Gupta, et al., 2021).

Selain *employer brand*, fokus *employee engagement* terhadap OCB pada penelitian ini juga dipengaruhi oleh *self efficacy* yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. Secara umum,

self efficacy adalah penilaian seseorang terhadap dirinya sendiri atau tingkat keyakinan mengenai seberapa besar kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas tertentu untuk mencapai hasil tertentu (Woolfolk, 1993).

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat hubungan antara *self efficacy* dengan *employee engagement*; hasil penelitian menyatakan bahwa *self efficacy* mempengaruhi secara positif *employee engagement*, dengan *employee engagement* berpengaruh juga terhadap OCB (Asli, et al., 2020; Budi astuti, et al., 2018).

Dari penjelasan fokus penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa *employer brand* dan *self-efficacy* sangat diperlukan untuk menumbuhkan *employee engagement* pada diri dosen, sehingga dosen mampu bekerja dengan lebih baik dan mempunyai perilaku OCB. Yang mana OCB dosen ini secara nalarnya dapat mengantarkan Perguruan Tinggi yang lebih unggul di era persaingan antar Perguruan Tinggi yang ketat seperti saat ini.

Universitas Siliwangi adalah sebuah perguruan tinggi negeri di Kota Tasikmalaya. Berdasarkan survey yang dilakukan UniRank, Universitas Siliwangi (UNSIL) merupakan universitas terfavorit yang ada di priangan timur. Hal ini bisa dimengerti, dikarenakan Universitas Siliwangi merupakan PTN satu-satunya yang ada di priangan timur. Prodi yang paling banyak diminati oleh para mahasiswa yang mendaftar ke Universitas Siliwangi secara umum merupakan prodi-prodi yang ada di Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Team informasi pmb Unsil, 2023).

Sejalan dengan visi-misi FEB Unsil yakni menjadi Fakultas yang unggul berwawasan kebangsaan dan berkarakter wirausaha pada tahun 2030. Dengan cara penguatan kegiatan penelitian untuk menuju fakultas riset yang handal, penguatan Pengabdian pada Masyarakat (PPM) yang inovatif serta bermanfaat bagi dunia akademik dan masyarakat, penguatan kerjasama skala nasional dan internasional untuk meningkatkan daya saing menuju fakultas riset yang handal, penguatan wawasan kebangsaan dalam rangka menjaga Konsensus Nasional (Pancasila, Bhineka Tunggal Ika, NKRI dan UUD 1945); penguatan karakter kewirausahaan dalam rangka menyiapkan lulusan yang siap kerja; memberikan fasilitasi terbaik untuk kegiatan kemahasiswaan dalam rangka mempersiapkan mahasiswa yang unggul pada bidang penalaran, minat dan bakat; serta dengan mendukung program *Green Campus* dan *Kampus Bahagia*.

Adanya perencanaan FEB Unsil untuk memperoleh akreditasi kelas setara internasional (*international level*) demi terwujudnya kualifikasi mahasiswa yang jelas dan dapat berdaya saing secara global, yang sejalan dengan visi-misi fakultas. Oleh karena itu, untuk melangkah dan mewujudkan hal-hal tersebut perlu dilakukan peningkatan internal organisasi secara terus menerus terutama dalam peningkatan pemenuhan tugas secara *extra role* agar mengimbangi perubahan eksternal yang sedang berlangsung pesat saat ini. Pihak universitas (khususnya dalam penelitian ini di tingkat fakultas), para dosen dituntut agar memiliki kinerja yang tidak hanya sebatas standar saja tetapi juga harusnya ada perilaku *extra role* (OCB) untuk dapat bertahan hidup di tengah-tengah tingkat persaingan yang ketat (*hypercompetition*).

Berdasarkan penjelasan-penjelasan latar belakang penelitian di atas, maka judul penelitian yang diambil penulis adalah "**Pengaruh *Employer Brand* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dimediasi oleh Variabel *Employee Engagement* (Survey pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi)**".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana *employer brand*, *self efficacy*, dan *employee engagement* serta *organizational citizenship behaviour* (OCB)?
2. Bagaimana pengaruh *employer brand* terhadap *employee engagement*?
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement*?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour*?
5. Bagaimana pengaruh *employer brand* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan dimediasi oleh variabel *employee engagement*?
6. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan dimediasi oleh variabel *employee engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Dengan melihat rumusan masalah di atas, maka tujuan untuk penelitian yang akan dilakukan dalam penelitian pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Employer brand, self efficacy, dan employee engagement serta organizational citizenship behaviour (OCB).*
2. Pengaruh *Employer brand* terhadap *employee engagement*.
3. Pengaruh *self efficacy* terhadap *employee engagement*.
4. Pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
5. Pengaruh *employer brand* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.
6. Pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *employee engagement* sebagai variabel mediasi.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan pengetahuan tentang masalah yang diteliti, yakni mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia dalam hal *Organizational Citizenship Behaviour* dengan fokus

penelitian variabel *Employer Brand* dan *Self Efficacy* yang dimediasi oleh Variabel *Employee Engagement*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Penelitian ini memiliki beberapa manfaat praktis bagi beberapa pihak, yaitu:

a. Bagi Peneliti

Sebagai wawasan, pengalaman dan pengetahuan yang berhubungan dengan Pengaruh *Employer Brand* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan dimediasi oleh variabel *Employee Engagement* pada suatu Fakultas di suatu Universitas. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan mampu memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa di prodi Manajemen.

b. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan di bidang pendidikan, keorganisasian, dan Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya berkaitan dengan Pengaruh *Employer Brand* dan *Self Efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan dimediasi oleh variabel *Employee Engagement* (dengan survey penelitian pada Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi).

c. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi

Diharapkan dapat menjadi salah satu penelitian berdampak positif bagi program penelitian di Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Kemudian diharapkan juga bisa menjadi bahan acuan untuk lebih mengetahui cara

mempertahankan dan meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour* melalui *Employer Brand* dan *Self Efficacy* dengan melalui *Employee Engagement*, sehingga bisa menjadi bahan perumusan strategi perguruan tinggi, khususnya bagi tingkat fakultas agar bisa menjadi fakultas yang lebih unggul.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di salah satu Fakultas Perguruan Tinggi yang ada di Kota Tasikmalaya, Provinsi Jawa Barat, Indonesia, yakni Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi. Yang berlokasi di Jl. Siliwangi No.24, Kahuripan, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46115.

1.5.2 Jadwal Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah sekitar 6 (enam) bulan, dengan rentang waktu dimulai pada tanggal 1 Januari 2024 sampai dengan tanggal 30 Juni 2024. Adapun jadwal penelitian ini, untuk lebih rincinya tercantum pada lampiran