

**PERANAN TINGKAHLAKU KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI NILAI
TAMBAH DALAM DIRI PENSYARAH DI INSTITUSI PENGAJIAN TINGGI
SWASTA DI MALAYSIA**

Muhammad Yasin Omar Mokhtar¹ & Mohd Nasir Saludin²

¹ Pelajar Doktor Falsafah Pengurusan, Fakulti Inovasi Perniagaan & Teknologi, Kolej Universiti
Islam Melaka

² Profesor, Fakulti Inovasi Perniagaan & Teknologi, Kolej Universiti Islam Melaka

Corresponding Author's email: muhammadyasin@kuim.edu.my

Article History :

Received : 21 September 2021

Accepted : 11 December 2021

Published : 30 December 2021

ABSTRAK

Bidang pendidikan merupakan antara bidang yang mencabar di Negara kita ini. Bidang pendidikan ini mendesak para pensyarah untuk memberikan tingkahlaku tambahan bagi membantu organisasi mencapai satu peringkat yang terbaik terutamanya pensyarah yang berada di Institut Pengajian Tinggi Swasta (IPTS). Antara tingkahlaku yang dituntut yang perlu ada pada masa kini sudah tentunya Tingkahlaku Kewargaan Organisasi. Tingkahlaku ini juga hadir dengan kewujudan peramal-peramal lain seperti komitmen organisasi, keadilan organisasi serta persekitaran organisasi. Pengkaji telah menterjemahkan konsep yang secara menyeluruh menyentuh bagaimana organisasi khususnya pekerja di Institusi Pengajian Tinggi Swasta (IPTS) boleh berfungsi dengan baik. Tingkahlaku kewargaan organisasi dilihat sebagai peramal yang boleh membantu para pensyarah di IPTS lebih berdaya maju dan seterusnya dapat membantu meningkatkan produktiviti kerja. Kajian ini merupakan asas kepada kajian yang lebih empirikal pada masa hadapan seperti mencari hubung kait Tingkahlaku Kewargaan Organisasi dengan peramal-peramal lain seperti komitmen organisasi, keadilan organisasi dan juga persekitaran organisasi.

Kata kunci : *Tingkahlaku Kewargaan Organisasi*

THE ROLE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR AS AN ADDED VALUE IN LECTURERS IN PRIVATE INSTITUTIONS OF HIGHER LEARNING IN MALAYSIA

ABSTRACT

The field of education is one of the challenging fields in our country. This field of education urges lecturers to provide additional behavior to help the organization achieve a level of the best, especially lecturers who are in Private Institutes of Higher Learning (IPTS). Among the behaviors that are required to exist today is of course the Organizational Citizenship Behavior. This behavior is also present with the existence of other predictors such as organizational commitment, organizational justice as well as the organizational environment. Researchers have translated concepts that comprehensively touch on how organizations especially employees in Private Institutions of Higher Learning (IPTS) can function well. Organizational citizenship behavior is seen as a predictor that can help lecturers in private HEIs to be more viable and in turn can help increase work productivity. This study is the basis for more empirical studies in the future such as finding the relationship of Organizational Citizenship Behavior with other predictors such as organizational commitment, organizational fairness and also the organizational environment.

Keywords: *Organizational Citizenship Behavior*

PENGENALAN

Menurut Ehido, Halim & Awang (2019) kejayaan sektor pendidikan bergantung pada penglibatan, usaha, dan sumbangan staf akademik dan kemampuan profesionalnya. Pekerjaan ahli akademik Malaysia menjadi semakin mencabar kerana syarat untuk mencapai petunjuk prestasi utama (KPI) dan permintaan berterusan dari universiti dan dari pihak berkepentingan untuk menghasilkan graduan yang cemerlang dan boleh bekerja di negara ini (Darus dan Ahmad, 2016).

Bidang pendidikan merupakan antara bidang yang mencabar di Negara kita ini. Bidang pendidikan ini mendesak para pensyarah untuk memberikan tingkahlaku tambahan bagi membantu organisasi mencapai satu peringkat yang terbaik terutamanya pensyarah yang berada di IPTS yang berstatus Universiti swasta. tingkahlaku tambahan merupakan tingkahlaku yang bersifat positif yang diperlukan oleh organisasi untuk bergerak secara lebih efektif. Seperti mana yang diketahui, apabila sesebuah IPTS mencapai status Universiti penuh, IPTS tersebut perlu mengekalkan markah bagi beberapa kriteria yang perlu dan pada masa yang sama juga IPTS tersebut sudah semestinya ingin taraf Universiti penuh dikekalkan untuk ranting yang lebih baik. Oleh hal yang demikian, sudah semestinya para pensyarah akan dihambat dengan pelbagai kerja dan peranan tambahan bagi membantu merealisasikan hasrat dan cita-cita untuk menjadi Universiti penuh.

Di dalam Pelan Pembangunan Pendidikan Malaysia 2015 - 2025 yang telah dikeluarkan oleh Kementerian Pendidikan Tinggi ada menggariskan bahawa Kualiti IPT dan sistem pendidikan tinggi Malaysia akan cemerlang seandainya komuniti akademiknya juga cemerlang. Komuniti akademik terdiri daripada pendidik, penyelidik, pemimpin institusi, pengamal profesional hinggalah kakitangan sokongan. Urus tadbir yang baik adalah penting bagi kelancaran sesebuah organisasi dan pengembangan sesebuah institusi. Dengan kata lain KPT mengesyorkan modal insan yang terdapat di organisasi haruslah kompeten dan agresif bagi membantu memperkasakan organisasi pendidikan supaya kekal relevan bersaing dengan IPT yang ada sekarang.

LATAR BELAKANG KAJIAN

Dalam mendokong matlamat organisasi ke arah mencapai kecemerlangan dan kejayaan, pekerja diharap dapat menunjukkan bukan sahaja komitmen yang tinggi, malahan sikap yang positif demi kecemerlangan organisasi berkenaan. Dengan kata lain, pekerja di dalam sesebuah organisasi dalam keadaan tertentu menunjukkan tingkah laku positif melebihi keperluan tugas yang ditetapkan, dan tingkah laku ini dikenali sebagai Tingkahlaku Kewargaan Organisasi (TKO).

TKO ini merupakan tingkah laku sukarela. Seseorang pekerja akan melakukan tugas melebihi bidang kerja. Menurut Organ (1988), TKO merupakan tingkah laku yang ditunjukkan oleh pekerja yang komited di dalam sesebuah organisasi. Tingkah laku berkenaan meliputi aspek pematuhan masa, membantu orang lain, inovatif, sukarela, termasuklah usaha untuk mengelakkan perkara-perkara yang tidak diingini seperti berkira di dalam menjalankan kerja, suka bergaduh atau mencari kesalahan orang lain (Organ, 1988). Dalam budaya kita, amalan ini merupakan satu perbuatan terpuji. Dalam Islam pula sangat-sangat digalakkan, kerana perbuatan tersebut dapat memudahkan kerja orang lain. Ganjaran pahala menanti bagi mereka yang beragama Islam. Suatu amalan yang sangat-sangat dituntut terutamanya dalam bidang pekerjaan. Di dalam sektor pekerjaan di Malaysia, TKO dilihat sebagai elemen yang sangat bernilai demi memacu kecemerlangan sesebuah organisasi melalui peranan dan tingkah laku yang ditunjukkan oleh pekerja. Beberapa kajian lain turut menunjukkan bahawa TKO dapat memberi impak yang positif kepada kejayaan organisasi melalui peningkatan produktiviti, penggunaan sumber yang lebih baik, koordinasi aktiviti kumpulan, perkembangan dan kestabilan prestasi, rekrutmen pekerja dan keupayaan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan persekitaran. TKO sebenarnya boleh dilihat antara penyumbang yang baik untuk mencapai kesejahteraan psikologi di tempat kerja. Bayangkan apabila semua pekerja dapat mengamalkan tingkah laku sukarela dan ikhlas tidak mustahil suasana persekitaran ceria dan harmoni. Jadi, apabila pekerja bekerja dalam keadaan yang cukup baik tidak mustahil peningkatan prestasi dapat dipertingkatkan. Tiada pekerja yang sanggup bekerja di dalam tekanan kerana ianya akan menjejaskan produktiviti seseorang dan ini akan merugikan organisasi. Perkara seperti ini yang harus dielakkan. Jadi wujudnya TKO ini, ianya mampu memberikan suntikan baru terhadap suasana kerja yang harmoni. 'Malaysia tidak boleh lagi dilihat sebagai sebuah negara yang memiliki infrastruktur kelas pertama, tetapi memiliki mentaliti kelas ketiga, Kita perlu menerapkan pendekatan yang menyeluruh terhadap pembangunan modal insan, yang menekankan bukan sahaja ilmu pengetahuan, kemahiran, tetapi juga nilai etika, minda yang progresif dan kesedaran budaya yang tinggi'(Tun Abdullah Ahmad Badawi – Ucapan sewaktu pembentangan RMK-9 pada 31 Mac 2006). Jika dirujuk dari ucapan mantap Perdana Menteri Malaysia yang ke-5 itu jelaslah perlu ada elemen TKO dalam diri semua orang untuk mencapai wawasan yang telah ditetapkan.

PENYATAAN MASALAH

Ternyata masih kurang kajian berkaitan keberkesanan TKO dalam seting pendidikan di kalangan pensyarah Universiti swasta di Malaysia. Kebanyakan kajian yang telah dijalankan meliputi responden dikalangan Pensyarah Institut Pengajian Tinggi Awam (IPTA). Seperti yang kita ketahui, pensyarah di IPTA sememangnya mempunyai gaji yang lumayan dengan sistem imbuhan dan kenaikan pangkat yang baik. Jadi tidak timbul isu yang melibatkan ganjaran dan sokongan organisasi dalam membantu staf di IPTA memberikan tingkahlaku tambahan dalam kerja seharian. Namun masih kurang kajian yang dijalankan di IPTS kerana sistem kerja dan agihan sumber berlainan kerana mereka menerima gaji mengikut keuntungan tahunan organisasi. Dengan kata lain, jika kemasukan pelajar ramai, maka pendapatan yang masuk melalui yuran pengajian atau apa-apa yuran berkaitan itu ada. Namun, kerja yang dilakukan pensyarah di universiti swasta hampir sama dengan pensyarah yang berada di IPTA. Jadi, isunya disini, bagaimana pensyarah di IPTS ingin mewujudkan tingkahlaku tambahan dan apakah faktor-faktor yang mempengaruhi pensyarah untuk menonjolkan tingkahlaku tambahan perlu dikaji dengan teliti. Jadi, kajian yang berlatar belakangkan persoalan ini yang melibatkan pensyarah di IPTS di Malaysia masih kurang terutamanya yang melibatkan Universiti swasta.

Oleh yang demikian, kehendak pihak pengurusan tertinggi dalam memastikan hala tuju terlaksana secara tidak langsung telah menekan bebanan pensyarah. Menurut Azman et al. (2014) anggota akademik di Malaysia rata-rata menumpukan 7.98 jam untuk aktiviti penyelidikan dan 18.19 jam untuk mengajar. Jika tiada kelas atau perkuliahan, anggota akademik akan menghabiskan 13.46 jam untuk aktiviti penyelidikan dan 8.61 jam untuk mengajar. Bilangan jam mengajar serta aktiviti penyelidikan ini menunjukkan bahawa pensyarah sememangnya sibuk dengan tugas untuk mengajar dan juga menjalankan aktiviti penyelidikannya yang banyak dilakukan ketika pelajar bercuti atau tiada di kampus

Universiti swasta merupakan satu peringkat di mana IPTS perlu berkembang selangkah lagi untuk mendapatkan status Universiti Penuh. Banyak impak jika, IPTS tersebut memperoleh status Universiti penuh, antaranya ialah dari segi pemasaran melalui nama universiti penuh, kemasukan pelajar akan meningkat kerana sudah semestinya pelajar ingin belajar di tempat yang mempunyai status Universiti penuh. Dengan itu tugas bahagian promosi dan pemasaran akan menjadi sedikit senang. Selain itu juga, dengan mendapatkan gelaran Universiti penuh, IPTS tersebut dapat memperoleh dana yang cukup untuk bagi menampung kos pengoperasian yang dijangka bertambah bagi memenuhi beberapa kriteria yang telah digariskan dan disyaratkan bagi sebuah IPTS yang memegang status universiti penuh.

TEORI YANG TERLIBAT

Tingkah Laku Kewargaan Organisasi merupakan tingkah laku sukarela yang tercetus bila seseorang bahagia dengan kerjanya (Mokhtar et al., 2020). Dengan kata lain, tingkahlaku ini wujud kerana motivasi yang tinggi dalam di seseorang pekerjaan. Menurut Faridzah, Sahid dan Othman (2021) faktor yang sangat berkaitan dengan pekerja adalah faktor motivasi. Faktor ini wujud secara luaran dan dalaman yang dirasai sendiri oleh pekerja. Faktor motivasi inilah yang membuatkan pekerja akan lebih termotivasi seterusnya dapat menunjukkan tingkah laku sukarela. Namun, jika pekerja tidak termotivasi, akan mengakibatkan pekerja akan melakukan kerja seperti biasa.

Boleh ditafsirkan motivasilah dorongan dalaman yang menggerakkan seseorang dalam kajian ini boleh dikatakan seseorang bekerja akan bertindak secara sukarela apabila motivasinya berada pada aras yang terbaik. Mewujudkan motivasi yang baik berpunca daripada beberapa faktor diantaranya adalah diri sendiri, proses dan juga persekitaran. Kesemua elemen itu saling berkaitan. Menurut Faridzah, et al. (2021)

Teori Kesamaan yang diperkenalkan oleh J. Stacy Adam pada tahun 1965 telah memberi penekanan terhadap perasaan adil dalam diri pekerja. Cetusan perasaan itu merupakan perbandingan dalam diri pekerja yang melibatkan faktor dalaman dan luaran diri sendiri serta faktor dalaman dan luaran orang lain. Dalam diri sendiri membawa maksud perbandingan *input* seperti sumbangan ataupun usaha yang majikan berikan kepada pekerja adakah ianya sesuai dengan setiap usaha pekerja berikan berbanding *output* yang melibatkan sumber atau ganjaran yang diterima jika idbandingkan dengan rakan sekerja di tempat dan persekitaran yang sama. Aplikasi teori ini dalam pengurusan kerjaya menunjukkan bahawa layanan yang sama rata tanpa diskriminasi dan pilih kasih antara seorang individu dengan individu lain merupakan manifestasi/jelmaan daripada kebolehan pengurus memainkan peranan yang baik. Sebagai contoh, kesanggupan pengurus memberi autonomi kerja yang sama rata dan melaksanakan proses transformasi secara adil di kalangan pekerja dapat membantu pekerja meningkatkan tingkah laku proaktif di tempat kerja (Zee, 2016). Samad et al. (2020) adalah sangat penting untuk majikan memberikan ganjaran yang adil dan epadan terhadap segala sumbangan yang telah diberikan. Pekara ini bertujuan agar pemberian ganjaran yang setimpal dapat menerbitkan tingkahlaku positif dalam diri pekerja hasil cetusan motivasi yang digalakan oleh majikan. Antara tingkahlaku positif yang dimaksudkan adalah kepuasan, komitmen, penglibatan, kesetiaan, etika dan tidak ingin berhenti kerja secara sukarela.

DEFINISI KONSEP TINGKAHLAKU KEWARGAAN ORGANISASI

Menurut Organ (1988), TKO merupakan tingkah laku yang ditunjukkan oleh pekerja yang komited di dalam sesebuah organisasi. Tingkah laku berkaitan meliputi aspek pematuhan masa, membantu orang lain, inovatif, sukarela, termasuklah usaha untuk mengelakkan perkara-perkara yang tidak diingini seperti berkira di dalam menjalankan kerja, suka bergaduh atau mencari kesalahan orang lain (Organ, 1988). Walaupun TKO kebiasaannya dilihat tidak melibatkan elemen ganjaran sekiranya ia ditunjukkan, ia secara keseluruhannya membantu organisasi berfungsi dengan lebih efektif. Konsep TKO sebagaimana diperkenalkan oleh Organ (1988) meliputi lima (5) tingkah laku utama iaitu: altruisme (tolong menolong), berhati-hati (tepat waktu dan boleh dipercayai), semangat kesukanan (menahan diri daripada mengeluh), kesopanan (menyentuh asas dengan orang lain), dan kebajikan sivik (terlibat)

Jadual 1: Pengertian bagi setiap dimensi TKO

Dimensi	Definisi
Altruism	Merupakan tingkah laku pekerja secara sukarela yang mengambil berat terhadap kebajikan orang lain menerusi sifat tolong menolong tanpa mengharapkan sebarang balasan daripada tindakannya tersebut. Menerusi skala pengukuran ini terdapat 4 item dimensi Altruism dengan contoh kenyataan “Saya sanggup membantu orang lain yang berhadapan dengan masalah berkaitan kerja”.
Kesopanan	Merupakan sikap kepatuhan pekerja dengan kadar yang maksimum terhadap dasar dan peraturan sebagaimana yang digariskan organisasi. Contoh kenyataan adalah seperti berikut, “Saya sanggup menghadiri majlis organisasi yang tidak diwajibkan kehadirannya demi menjaga imej organisasi”.
Setiakawan	Merupakan kesanggupan seseorang untuk bertoleransi terhadap cabaran persekitaran organisasi dengan menerimanya dengan hati yang terbuka. Antara kenyataan dalam proses penilaian tersebut adalah “Saya menerima perubahan dasar baru syarikat dengan terbuka walaupun dilihat tidak perubahan tersebut tidak banyak memihak kepada saya”.
Kehematan	Merupakan sifat budi bicara pekerja yang mengelakkan sebarang permasalahan atau konflik dengan pihak lain di dalam organisasi. Ia antara lain mengukur kenyataan seperti “Saya sentiasa berusaha untuk mengelakkan sebarang krisis yang berlaku di kalangan rakan sekerja saya”.
Kemurnian Sivik	Merupakan tingkah laku pekerja yang mengambil berat terhadap persekitaran organisasi dengan minat dan penuh komitmen. Antara contoh kenyataan adalah, “Saya mematuhi peraturan organisasi sepanjang masa walaupun menyedari tiada sesiapa yang memperhatikan tingkah laku saya.

KESIMPULAN

Kajian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada pihak yang berkepentingan terutamanya bahagian yang menjaga modal insan para pekerja. Pertamanya adalah pihak sumber manusia. Pihak sumber manusia boleh mengetahui apakah cara terbaik untuk menjadikan pekerja mampu memberikan yang lebih untuk organisasi. Sememangnya, setiap majikan ingin para pekerja sentiasa memberikan yang terbaik, namun apakah cara dan kaedah yang sesuai. Maka, melalui dapatan yang ada dari kajian ini, peramal-peramal yang signifikan boleh dijadikan panduan oleh pihak yang berkenaan bagi merangka perancangan-perancangan yang strategik membantu para pekerja menjadi lebih proaktif. Menurut Mokhtar et al. (2021) Tingkahlaku Kewargaan Organisasi juga merupakan pencetus yang baik terhadap prestasi kerja adaptif dalam kalangan pensyarah di IPTS di Malaysia. Maka, dengan wujudnya TKO dalam diri pensyarah ianya dapat membantu pihak organisasi untuk memberikan yang terbaik dalam apa jua keadaan baik dalam keadaan kecemasan mahupun keadaan mendesak yang memerlukan pensyarah sentiasa bersedia dari masa ke semasa.

Selain itu, kajian ini boleh dijadikan asas untuk satu bentuk modul latihan dibentuk. Kajian ini akan mengguna pakai teori-teori tingkah-laku yang sesuai untuk membentuk modal insan yang kompeten. Maka dapatan kajian ini, seharusnya boleh dimanipulasi oleh pihak yang mengendalikan latihan berkaitan dengan kompetensi pekerja bagi membentuk modul-modul latihan yang menarik. Kajian ini akan membuka ruang kepada kajian-kajian pada masa akan datang untuk menguji secara lebih tepat menggunakan model kerangka yang telah dibentuk dalam kajian ini. Model yang dibentuk ini mungkin ianya kali pertama digunakan, maka hasil daripada kajian ini akan diteliti oleh pengkaji lain pada masa akan datang untuk mengeluarkan kajian yang lebih teliti dengan TKO sebagai peramal penting bagi mengetahui kewujudkan sifat sukarela dalam diri pensyarah. Ini adalah kerana Menurut

Mokhtar, Arifain & Isa (2019) dalam kajiannya menyatakan bahawa TKO amat penting kewujudannya dalam diri setiap pensyarah. Ianya membantu meningkatkan produktiviti kerja ketahap yang lebih baik. Oleh hal yang demikian, diharapkan kajian ini menjadi pemangkin untuk kajian yang seterusnya.

RUJUKAN

- Adams, J.S. (1965) Inequity in Social Exchange. *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. [http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/S0065-2601(08)60108-2)
- Azman I, Mihammad FZ, Aimi A, Hasan Al-Banna M, Rashidi A.(2014) Effect of manager's role in performance based pay on employee outcomes. *Global Journal AlThaqafah*. 2014; 4(2):41-58.
- Darus A, Ahmad F.(2016) Work stress, pay satisfaction, psychological empowerment and organizational commitment among academic staff. *IJMS*. 2016; 23(1):51-72.
- Ehido, A., Halim, B. A., & Awang, A. *International Journal of Humanities and Social Science Research* ISSN: 2455-2070; Impact Factor: RJIF 5.22 Received: 12-06-2019; Accepted: 14-07-2019 www.socialsciencejournal.in Volume 5; Issue 5; September 2019; Page No. 71-76 Volume 5; Issue 5; September 2019; Page No. 71-76
- Mokhtar, M. Y. A., Arifain, S. M. K., & Isa, M. F. M., (2019). Tahap Tingkahlaku Kewargaan Organisasi (TKO) Dalam Kalangan Pensyarah Kolej Universiti Islam Melaka. *Kolokium Penyelidikan Siswazah Kebangsaan*, 110-119, eISBN 978-967-17258-5-6
- Mokhtar, M. Y. A., Isa, M. F. M., Arifain, S. M. K., Jailani, A. I., & Othman, W. N. w., (2020). The Concept of Altruism and Ihsan as an Approach towards Achieving Psychological Well-Being at The Workplace: An Observation at The Islamic University College of Melaka . *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. 10(10), 637-648.
- Mokhtar, M. Y. O., Puteh, B., Hamida, N.,, Rahman, S. A., & Othman, W. N. W., (2021). The Relationship of Organizational Citizenship Behaviour with Adaptive Work Performance among Kolej Universiti Islam Melaka's Staff. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 11(11), 1447 – 1454.
- Organ, D. W. (1988). A restatement of the satisfaction-performance hypothesis. *Journal of Management*, 14, 547–557.
- Samad, N. S. A., Ismail, A., Aziz, K. A., (2020). Hubungan antara Tahap Ganjaran dan Komitmen Organisasi dengan Penglibatan Pekerja sebagai Pemboleh Ubah Pengantara. *Asian Journal of Accounting and Governance* 13: 41–5
- Zee, W.V.D. 2016. Managing high potential employees: the impact of transformational leadership on behavioural outcomes and the moderation effect of role stress. Tesis Sarjana, School of Social and Behavioural Science, Tilburg University