

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia pada masa *society* 5.0 dan industrial revolution 4.0 merupakan aset berharga yang menjadikan perkembangan di dunia pendidikan dan penelitian melaju sangat pesat, kesenjangan akses kepada teknologi, batas negara, perbedaan ras, dan bahasa sudah makin tidak menjadi halangan dalam proses penyampaian informasi. SDM memiliki peran sentral serta dominan dalam keberlangsungan proses manajemen di berbagai aspek, hal ini dikarenakan SDM memiliki fungsi yang saling berhubungan agar tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang dilakukan sumber daya dalam organisasinya. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari kontribusi berupa kinerja yang baik serta dilakukan dengan cara yang efektif dan efisien (Cao.go.jp, 2019).

Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, organisasi harus memiliki kemampuan untuk memotivasi pegawainya agar dapat bermanfaat untuk menghasilkan pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi. (Robbins, 2011) berpendapat mengenai tingkat kinerja pegawai akan tergantung pada dua faktor yakni kemampuan pegawai itu sendiri dan motivasi kerja yang dimiliki para pegawai tersebut. Kemampuan yang dimaksud berdasarkan pada tingkat pendidikan, tingkat pengetahuan dan pengalaman kerja dari para pegawainya, dimana tingkat kemampuan tersebut akan secara otomatis dapat mempengaruhi hasil kerja dari para pegawainya, semakin tinggi tingkat kemampuan pegawai maka kinerja yang dihasilkannya akan semakin tinggi juga. Menurut (Goleman, 2006) selain faktor kemampuan individu, kecerdasan juga sangat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Kecerdasan dari individu itu sendiri, dimana manusia menurut (Goleman, 2006) memiliki berbagai jenis kecerdasan atau yang disebut *multiple intelligence*. Kecerdasan dasar yang dimiliki individu menurut (Goleman, 2006) meliputi tiga

macam kecerdasan dasar yakni kecerdasan emosional, kecerdasan intelektual
Mochamad Vrans Romi, 2020
**MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR,
KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BANDUNG**
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

kecerdasan spiritual. Dimana telah banyak penelitian yang mengkaji mengenai ketiga kecerdasan dasar itu mempengaruhi kinerja individu di dalam perusahaan atau insitusi. Kecerdasan emosional merupakan cara seorang pegawai dapat mengatur dan mengelola emosi agar hubungan dengan pegawai lainya dapat senantiasa harmonis, dan kecerdasan spiritual seseorang pegawai akan menjadikan segala hal yang pegawai tersebut lakukan yang berkaitan dengan pekerjaan akan lebih bernilai dan lebih bermakna.

Paradigma mengenai kecerdasan yang dimiliki seseorang menurut (Goleman, 2006) menjadi dasar kesuksesan seseorang dalam berkarir di suatu perusahaan, dimana kecerdasan intelektual memberikan kontribusi sebesar 20% dalam menjadikan seorang pegawai itu dapat mencapai kesuksesan. Hal tersebut menunjukkan bahwa 80% dipengaruhi oleh kecerdasan lainya yakni kecerdasan emosional yang berkaitan dengan aspek psikologis seseorang, kondisi mental, aspek biologis maupun kecenderungan dalam bertindak. Seorang individu harus dapat mengelola emosinya secara baik dalam berinteraksi dengan lingkungan sekitar, dimana bila seseorang individu dapat mengelola emosi yang ada dalam dirinya dengan baik maka orang tersebut akan menjadi lebih peka pada suatu keadaan dan memiliki kemampuan untuk memahami orang lain di lingkungan organisasi.

Setiap individu memiliki tingkat emosional maupun spiritual yang berbeda-beda, termasuk pada kecerdasan dalam mengelola emosi dan spiritual yang dimilikinya berbeda pula, individu dapat mengelola setiap langkah pekerjaannya dengan baik dan akan terlatih dalam mengendalikan perasaannya dalam berinteraksi dimanapun pegawai tersebut berada, pegawai yang memiliki kemampuan serta kecerdasan baik itu kecerdasan emosionalnya maupun kecerdasan spiritualnya, dapat menciptakan lingkungan dimana tempat pegawai tersebut bekerja menjadi nyaman. Hal tersebut akan berdampak pada kepuasan dalam melakukan pekerjaannya dengan berusaha memberikan kontribusi lebih dan akan selalu melakukan yang terbaik dan bagi perusahaan atau organisasi, kontribusi lebih yang diberikan kepada sebuah organisasi atau perusahaan yang dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* (D. W Organ, 1988).

Perilaku individu yang disebut *organizational citizenship behavior* ini sangat dibutuhkan dalam memajukan organisasi agar mampu bertahan maupun berkembang dimasa saat ini. *organizational citizenship behavior* dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang bersifat ekstra dan yang secara tidak langsung dapat dikenali secara eksplisit dalam suatu sistem kerja formal, dan perilaku ini secara agregat dirasa mampu untuk meningkatkan pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan setiap organisasi (D. W Organ, 1988).

Organisasi akan senantiasa berusaha untuk melakukan peningkatan kinerjanya baik dari segi kinerja individunya, kelompok yang ada dalam organisasinya maupun dari segi di tingkat organisasinya itu sendiri, untuk mencapai keunggulan dalam berbagai aspek tersebut organisasi harus dapat bersinergi guna mempengaruhi para pegawainya agar dapat bekerja dengan baik. Keunggulan organisasi dapat dilihat dari cara organisasi dalam mengusahakan peningkatan kinerja dari individu, untuk kemudian akan mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerjanya, kemudian selanjutnya dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara menyeluruh (Organ, D. W., Podsakoff, P. M & MacKenzie, 2006).

Dalam upaya peningkatan kualitas kinerja dari sumber daya yang dimiliki dalam suatu organisasi agar efektif dan efisien diperlukan peran serta manajemen untuk terlibat langsung dalam mencapai tujuan dari setiap organisasi termasuk di dunia pendidikan seperti pengelolaan perguruan tinggi. Pengelolaan kinerja pegawai di dunia pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kinerja dari para pegawainya guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat dalam hal ini para stakeholder. Disisi lain tingkat pelayanan terhadap mahasiswa masih dirasa kurang memuaskan ditunjukkan dengan banyaknya keluhan yang disampaikan dalam *treasure study* dan pelacakan alumni di berbagai institusi pendidikan di Indonesia. (“pkts.belmawa.ristekdikti.go.id,” 2019).

Peningkatan kinerja pegawai di perguruan tinggi akan terpengaruh oleh dengan kemampuan, perilaku dan kecerdasan yang dimiliki para pegawai dalam institusi pendidikan. Diharapkan dari peningkatan kecerdasan individu baik secara emosional maupun spiritual akan mampu mempengaruhi peningkatan perilaku pegawai dalam hal ini *organizational citizenship behavior*, yang pada akhirnya

diharapkan terjadi peningkatan kinerja dari para pegawai di lingkungan institusi. Kinerja yang optimal merupakan tujuan dari setiap organisasi termasuk perguruan tinggi yang selalu dituntut untuk meningkatkan kualitas kinerjanya dalam menghasilkan lulusan-lulusan terbaik, dosen dan tenaga kependidikan berkualitas. Berikut ini akan dijelaskan mengenai gambaran perguruan tinggi negeri maupun swasta di Indonesia;

Tabel 1.1
Gambaran Umum Perguruan Tinggi (PT) Negeri dan Swasta di Indonesia

Variabel	Negeri		Swasta		Total
	Jumlah	%	Jumlah	%	
Lembaga	122	3.72	3154	96,28	3276
Universitas	63	11.35	492	88,65	555
Institut	13	1667	65	83,33	78
Sekolah Tinggi	-	-	1431	100,00	1431
Akademi	-	-	1007	100,00	1007
Akademi Komunitas	3	20	12	80,00	15
Politeknik	43	22.63	147	77,37	190
Program Studi	6546	31.91	13970	68,09	20516
Universitas	5226	40.97	7530	59,03	12756
Institut	532	49.81	536	50,19	1068
Sekolah Tinggi	-	-	4068	100,00	4068
Akademi	-	-	1267	100,00	1267
Akademi Komunitas	6	25	18	75,00	24
Politeknik	782	58.66	551	41,34	1333
Mahasiswa Baru	470838	32.76	966587	67,24	1437425
Universitas	410338	41.99	566927	58,01	977265
Institut	21395	41.63	29995	58,37	51390
Sekolah Tinggi	-	-	278085	100,00	278085
Akademi	-	-	67995	100,00	67995
Akademi Komunitas	157	26	436	73,52	593
Politeknik	38948	62.72	23149	37,28	62097
Mahasiswa Terdaftar	2211668	31.94	4712843	68,06	6676907
Universitas	1970988	41.58	2769248	58,42	4740236
Institut	91049	33.72	178977	66,28	270026
Sekolah Tinggi	-	-	1394902	100,00	1394902
Akademi	-	-	270475	100,00	270475
Akademi Komunitas	451	44	569	55,78	1020
Politeknik	149180	60.19	98672	39,81	247.852

Variabel	Negeri		Swasta		Total
	Jumlah	%	Jumlah	%	
Lulusan	355017	33.94	691124	66,06	1046141
Universitas	314675	47.26	351221	52,74	665896
Institut	14340	34.57	27140	65,43	41480
Sekolah Tinggi	-	-	226026	100,00	226026
Akademi	-	-	67235	100,00	67235
Akademi Komunitas	143	-	32	-	175
Politeknik	25859	57.05	19470	42,95	45329
Dosen	73607	29.77	173662	70,23	247269
Universitas	61042	39.6	93115	60,40	154157
Institut	4992	45.66	5942	54,34	10934
Sekolah Tinggi	-	-	52122	100,00	52122
Akademi	-	-	16688	100,00	16688
Akademi Komunitas	5	18	23	82,14	28
Politeknik	7568	56.73	5772	43,2	13340

Sumber : Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kemenristek Dikti 2018

Dalam Tabel 1.1 mengenai gambaran umum perguruan tinggi (PT) negeri dan swasta di Indonesia menunjukkan bentuk-bentuk perguruan tinggi antara lain Universitas, Institut, Sekolah Tinggi, Akademi, Akademi Komunitas, Politeknik, dimana total lembaga pendidikan di Indonesia berjumlah 3276 lembaga, 20.516 program studi. Data rasio jumlah lulusan sejumlah 1.046.141 dengan jumlah penerimaan mahasiswa baru sejumlah 1.437.425 mahasiswa dan 247.269 Dosen, berikut peringkat perguruan tinggi se-Indonesia dari data yang diperoleh dari Pangkalan Data Pendidikan Tinggi (PDDikti) Kemenristekdikti, terdapat lima klaster perguruan tinggi di Indonesia;

Tabel 1.2
Peringkat Perguruan Tinggi di Indonesia

Peringkat	Nama Perguruan Tinggi	Skor
1	Institut Teknologi Bandung	3,57
2	Universitas Gajah Mada	3,54
3	Institut Pertanian Bogor	3,41
4	Universitas Indonesia	3,28
5	Universitas Diponegoro	3,12
6	Institut Teknologi Sepuluh Nopember	3,10
7	Universitas Airlangga	3,03
8	Universitas Hasanuddin	2,99
9	Universitas Padjadjaran	2,95
10	Universitas Andalas	2,88

Mochamad Vrans Romi, 2020

MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Peringkat	Nama Perguruan Tinggi	Skor
11	Universitas Negeri Yogyakarta	2,83
12	Universitas Brawijaya	2,82
13	Universitas Pendidikan Indonesia	2,70
14	Universitas Negeri Malang	2,61

Sumber : ristekdikti.go.id (2019)

Dari data pada tabel 1.2 di atas menunjukkan hasil kinerja perguruan tinggi dimana terdapat penyesuaian sebagai hasil dari evaluasi tahun sebelumnya, dengan indikator 30% dari aspek sumber daya manusia, kelembangan, 28% aspek kelembagaan, 12% aspek kemahasiswaan, 30% yang diambil dari aspek penelitian dan pengabdian kepada masyarakat serta aspek inovasi sebesar 12% hasilnya banyaknya perguruan tinggi swasta belum mampu bersaing dengan beberapa perguruan tinggi negeri terkemuka di Indonesia

Penyelenggaraan perguruan tinggi di beberapa provinsi yang tersebar di Indonesia diharapkan semakin meningkatkan kualitas pelayanannya karena seiring berjalan waktu saat ini tingkat kebutuhan akan pendidikan mengalami peningkatan yang cukup pesat, hal ini harus diimbangi dengan peningkatan kualitas maupun kuantitas dari pelayanan agar terselenggaranya pembelajaran yang efektif dan efisien di perguruan tinggi negeri ataupun perguruan tinggi swasta, berikut merupakan gambaran umum perguruan tinggi (PT) yang tersebar pada setiap provinsi di Indonesia;

Tabel 1.3
Gambaran Umum Perguruan Tinggi (PT) tiap Provinsi di Indonesia

Provinsi	Lembaga	Program Studi	Mahasiswa Baru	Mahasiswa Terdaftar	Lulusan	Dosen
D.K.I. Jakarta	323	2,026	237,050	1,084,123	187,878	28,119
Jawa Barat	392	2,609	183,723	849,625	133,029	31,229
Banten	119	549	55,879	223,404	25,302	7,980
Jawa Tengah	265	1,843	124,404	584,272	89,152	19,307
D.I. Yogyakarta	112	1,062	84,730	372,478	59,634	12,216
Jawa Timur	345	2,827	180,876	844,675	132,196	30,901
Aceh	115	589	26,397	152,374	21,409	7,985
Sumatera Utara	270	1,320	82,850	424,722	69,236	15,477

Mochamad Vrans Romi, 2020

MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Provinsi	Lembaga	Program Studi	Mahasiswa Baru	Mahasiswa Terdaftar	Lulusan	Dosen
Sumatera Barat	107	681	38,538	191,852	33,332	7,712
Riau	79	405	29,336	146,230	21,915	4,760
Kepulauan Riau	33	178	9,752	46,118	6,841	1,799
Jambi	40	197	13,203	66,789	10,057	2,502
Sumatera Selatan	106	517	30,442	149,535	27,698	6,862
Bangka Belitung	18	57	2,547	11,614	1,771	602
Bengkulu	19	175	10,173	47,913	6,439	2,104
Lampung	80	410	24,393	112,537	19,359	4,856
Kalimantan Barat	48	262	17,104	94,064	13,083	2,878
Kalimantan Tengah	23	132	3,529	31,391	4,296	1,703
Kalimantan Selatan	49	274	20,267	90,058	15,607	3,721
Kalimantan Timur	55	320	19,670	98,406	13,579	3,795
Kalimantan Utara	6	34	2,293	9,689	1,641	388
Sulawesi Utara	56	352	18,241	104,501	11,582	4,634
Gorontalo	14	163	7,384	44,783	4,342	1,719
Sulawesi Tengah	36	212	18,198	95,064	8,480	3,312
Sulawesi Selatan	218	1,065	75,007	384,484	61,015	13,389
Sulawesi Barat	18	76	5,171	24,844	3,200	883
Sulawesi Tenggara	40	258	21,558	102,687	9,103	3,377
Maluku	30	192	3,116	49,235	4,114	2,435
Maluku Utara	18	154	6,796	42,556	3,348	1,768
Bali	65	455	22,867	125,299	15,574	6,256
Nusa Tenggara Barat	55	338	19,420	97,994	15,029	4,702
Nusa Tenggara Timur	56	381	22,745	105,795	10,288	4,048
Papua	45	248	12,442	72,859	4,855	2,395
Papua Barat	21	155	7,324	42,541	1,757	1,455
Indonesia	3,276	20,516	1,437,425	6,924,511	1,046,141	247,269

Sumber : Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kemenristek Dikti 2018

Semakin meningkatnya jumlah perguruan tinggi di Indonesia tidak diiringi dengan peningkatan yang berkesinambungan akan perbaikan kualitas dosennya. Dosen merupakan aset penting dalam mendorong kualitas lulusan dari sebuah perguruan tinggi yang harus ditingkatkan kinerjanya agar menjadikan pendidikan di negara ini memiliki kualitas yang baik. Salah satu faktor penting dari peningkatan kualitas pendidikan tinggi yakni kualitas dosen, salah satunya dilihat dari pengurusan jabatan fungsional untuk pengembangan kinerjanya. berikut data jumlah dosen menurut jabatan fungsional tiap provinsi di Indonesia;

Tabel 1.4
Jumlah Dosen Menurut Jabatan Fungsional Tiap Provinsi di Indonesia

Provinsi	Tenaga Pengajar	Asisten Ahli	Lektor	Lektor Kepala	Guru Besar
D.K.I. Jakarta	7,277	6,622	6,352	2,536	643
Jawa Barat	7,720	7,344	6,046	3,181	810
Banten	2,286	1,562	838	202	35
Jawa Tengah	4,445	4,125	4,012	3,160	427
D.I. Yogyakarta	2,049	2,725	2,981	1,727	526
Jawa Timur	7,132	6,009	6,067	3,962	819
Aceh	3,009	1,508	1,308	775	58
Sumatera Utara	5,032	3,455	2,946	1,611	267
Sumatera Barat	1,405	1,775	1,808	1,365	219
Riau	1,108	1,294	1,032	504	69
Kepulauan Riau	434	562	274	24	4
Jambi	585	701	442	340	29
Sumatera Selatan	1,884	1,617	1,158	707	97
Bangka Belitung	217	131	107	8	1
Bengkulu	526	325	395	506	39
Lampung	1,385	1,021	747	504	70
Kalimantan Barat	554	680	605	475	31
Kalimantan Tengah	435	289	402	299	25
Kalimantan Selatan	970	684	747	461	40
Kalimantan Timur	1,035	707	738	470	54
Kalimantan Utara	144	98	86	2	1
Sulawesi Utara	898	857	1,263	1,034	123
Gorontalo	309	387	381	192	39
Sulawesi Tengah	855	739	622	427	46
Sulawesi Selatan	3,223	2,863	2,256	1,849	465
Sulawesi Barat	455	168	27	6	1
Sulawesi Tenggara	840	721	626	317	64
Maluku	523	609	819	274	37
Maluku Utara	540	389	416	132	5
Bali	818	1,213	1,484	1,396	227
Nusa Tenggara Barat	1,072	1,355	990	374	46
Nusa Tenggara Timur	873	935	990	304	20
Papua	876	547	533	77	12
Papua Barat	487	370	206	66	2
Indonesia	61,401	54,387	49,704	29,267	5,351

Sumber : Pangkalan Data Pendidikan Tinggi Kemenristek Dikti 2018

Dari data tabel 1.4 menunjukkan bahwa masih banyaknya jumlah tenaga pengajar yang belum memiliki jabatan fungsional dengan total 61,401 tenaga pengajar di Indonesia. Tenaga pengajar dalam hal ini Dosen merupakan aset penting yang dimiliki organisasi dalam hal ini Perguruan Tinggi, Perguruan Tinggi yang memiliki reputasi yang baik akan memperhatikan aspek kinerja dari para Dosen yang ada di lingkungan Institusinya. Aspek kinerja tidak terlepas dari pengembangan pegawai dan terkelolanya pengukuran kinerja dengan efektif dan efisien dalam keberlangsungan organisasi (Indrajit, R.Eko., & Djokopranoto, 2006).

Peran serta seorang Dosen dalam memajukan institusi memerlukan kompetensi yang baik untuk menjalankan tugasnya secara profesional dengan memperhatikan apa yang dimilikinya seperti kompetensi pedagogik, profesionalitas, kepribadian dan kemampuan bersosialisasi serta karakter pendidik yang kuat dalam menjalankan tugas di dalam organisasinya. Peningkatan kualitas Dosen diukur berdasarkan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi 1). Pendidikan dan pengajaran 2). Penelitian dan 3). Pengabdian kepada masyarakat.

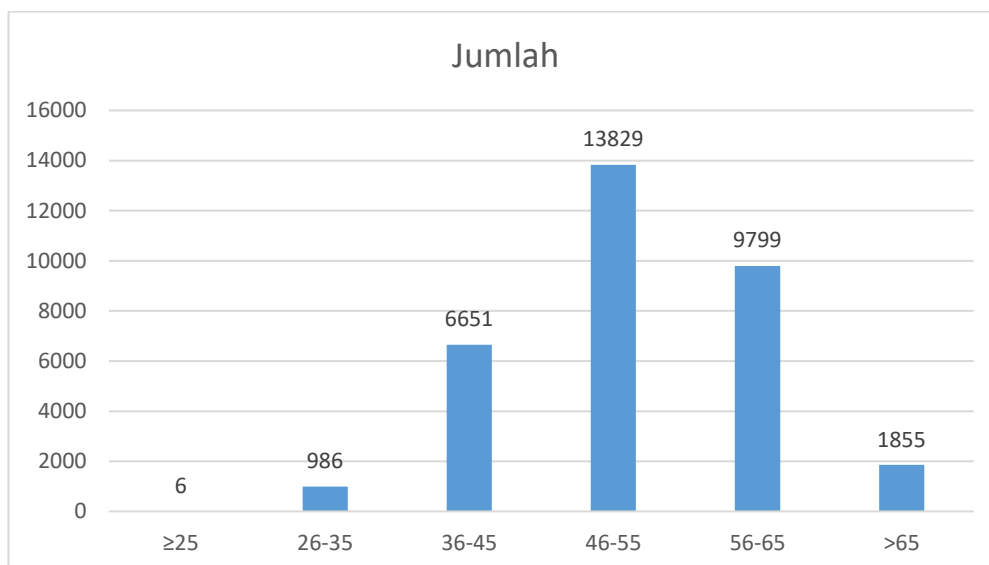
Jika dilihat dari jumlah publikasi ilmiah internasional dari Indonesia belum sebanding dengan jumlah dosen dan peneliti yang tersebar di 4.607 perguruan tinggi. Saat ini, dari sebanyak 177.000 dosen dan peneliti yang terdaftar di Science and Technology Index (Sinta), Indonesia hanya menghasilkan 34.007 jurnal terindeks Scopus. Kendati demikian, jumlah publikasi tersebut merupakan yang terbanyak di tingkat Asia Tenggara. Menungguli capaian Malaysia yang menerbitkan 33.386 publikasi. Namun, jumlah dosen, peneliti dan perguruan tinggi di Malaysia jauh lebih sedikit dibandingkan dengan di Indonesia.

Berdasarkan data SCImago, jumlah publikasi terindeks tahun 2017 global Indonesia mencapai 54.146 publikasi. Bila dibandingkan Singapura, Thailand, dan Malaysia, peringkat Indonesia masih jauh berada di bawah ketiga negara ASEAN itu. Pada 2016, di tingkat dunia, Indonesia menempati peringkat 45 untuk jumlah dokumen yang terpublikasi internasional. Di kawasan Asia, posisi Indonesia berada di urutan 11, sementara di tingkat ASEAN peringkat keempat.

Selain itu, tren jumlah dokumen publikasi di Singapura, Thailand, Malaysia, dan Indonesia terus meningkat. Malaysia menggeser posisi Singapura ke peringkat kedua. Terkait dokumen yang terpublikasi di Indonesia, jumlahnya meningkat menjadi 46,41 persen (11.470 publikasi) jika dibandingkan 7.834 publikasi pada 2017. Kendati naik, angka ini masih jauh bila dibandingkan Singapura (19.992 publikasi) dan Malaysia (28.546 publikasi). (<https://tirto.id>)

Masih ditemukannya Dosen yang memiliki kelebihan jam mengajar, akibatnya menghambat produktivitas Penelitian dan pengabdian masyarakatnya. Dosen mengajar kurang mencocokkan dengan silabus, media dan metoda yang digunakan, dalam proses belajar mengajar yang kurang bervariasi, mempunyai kecenderungan untuk mengajar materi pelajaran yang sama pada tahun ajaran yang berikutnya, hasil penataran kurang disosialisasikan, jam perkuliahan dimulai kurang tepat waktu oleh sebagian dosen (Alhamda dan Sanusi, 2016)

Dalam hal peningkatan pengembangan karir Dosen di Indonesia masih perlu ditingkatkan karena semakin bertambahnya jumlah Dosen di Indonesia tidak diiringi dengan peningkatan pengembangan karirnya yang ditunjukkan melalui peningkatan kualifikasi yang semakin tinggi. Kebutuhan akan kualifikasi yang tinggi dapat berupa banyaknya dosen yang memiliki kualifikasi Doktor yang dirasa masih kurang jika dibandingkan jumlah Dosen, berikut merupakan data Dosen yang memiliki kualifikasi sesuai jenjang pendidikan di Indonesia berdasarkan rentang usia;



Gambar 1.1 Data Dosen Berkualifikasi S3

Salah satu LLDIKTI di Indonesia yang juga berupaya untuk meningkatkan kualitas sumber daya dosennya yakni LLDIKTI wilayah IV. Di tahun 2017 Kopertis wilayah IV memiliki 2,137 program studi, 177,615 Mahasiswa baru, 806,144 mahasiswa yang terdaftar, 108,765 Lulusan, dan 28,024 Dosen. Menurut data yang diperoleh dari LLDIKTI yang merupakan lembaga yang mengatur dan mengkoordinir Perguruan Tinggi di Provinsi Jawa Barat dan Banten, salah satu Kota dengan jumlah perguruan tinggi swasta terbanyak yakni Kota Bandung, dimana kota Bandung termasuk dalam LLDIKTI Wilayah IV.

Perguruan Tinggi Swasta terbagi menjadi beberapa bagian yaitu Universitas, Politeknik, Akademi, Institut, dan Sekolah Tinggi. Menurut LLDIKTI Wilayah IV khususnya di Kota Bandung terdapat 19 Perguruan Tinggi Swasta yang berbentuk Universitas yang terdapat di Kota Bandung dengan dibagi perwilayahnya dalam tabel berikut ini;

Tabel 1.5
Nama Universitas (PTS) dan Peringkat AIPT di Kota Bandung

NO	NAMA UNIVERSITAS	PERINGKAT AIPT
1	Universitas Islam Bandung	A
2	Universitas Katolik Parahyangan	A
3	Universitas Kristen Maranatha	B

Mochamad Vrans Romi, 2020
MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

NO	NAMA UNIVERSITAS	PERINGKAT AIPT
4	Universitas Pasundan	A
5	Universitas Jenderal Achmad Yani	B
6	Universitas Langlang Buana	B
7	Universitas Nurtanio	B
8	Universitas Komputer Indonesia	B
9	Universitas Widyatama	B
10	Universitas Kebangsaan	-
11	Universitas Al-Ghifari	C
12	Universitas Sangga Buana	C
13	Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia	B
14	Universitas Telkom	A
15	Universitas Nasional PASIM	B
16	Universitas Islam Nusantara	B
17	Universitas ARS Internasional	-
18	Universitas Wanita Internasional	B
19	Universitas Muhammadiyah Bandung	-

Sumber : ("sisinfo.1ldikti4.or.id," 2019)

Berdasarkan tabel 1.5 di atas menunjukkan masih banyaknya Universitas di Kota Bandung yang masih harus meningkatkan peringkat akreditasinya terutama yang berkaitan dengan tridharma perguruan tinggi, baik dalam hal pendidikan dan pengajaran, penelitian serta pengabdian kepada masyarakat. Serta aspek sarana dan prasarana lainnya yang menjadi perhatian lebih agar peringkat akreditasi menjadi lebih baik. Dalam upaya meningkatkan tingkat akreditasi Institusi, faktor rasio dosen dan mahasiswa pun menjadi hal yang perlu diperhatikan. Data Dosen tetap dan Rasio Dosen Tetap Universitas Swasta Di Kota Bandung antara lain;

Tabel 1.6
Data Rasio Dosen Tetap Universitas di Kota Bandung

NO	NAMA UNIVERSITAS	Data Pelaporan Tahun 2017/2018		
		Jumlah Dosen Tetap	Jumlah Mahasiswa	Rasio Dosen Tetap/ Jumlah Mahasiswa
1	Universitas Islam Bandung	450	16.100	01:35,8
2	Universitas Katolik Parahyangan	395	10.588	01:26,8
3	Universitas Kristen Maranatha	441	9.008	01:20,4
4	Universitas Pasundan	544	17.068	01:31,4
5	Universitas Jenderal Achmad Yani	475	12.764	01:26,8
6	Universitas Langlang Buana	216	7994	1:37
7	Universitas Nurtanio	131	3.376	01:25,8

Mochamad Vrans Romi, 2020
MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BANDUNG
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

NO	NAMA UNIVERSITAS	Data Pelaporan Tahun 2017/2018		
		Jumlah Dosen Tetap	Jumlah Mahasiswa	Rasio Dosen Tetap/ Jumlah Mahasiswa
8	Universitas Komputer Indonesia	323	10.082	01:31,2
9	Universitas Widyatama	304	8.552	01:28,1
10	Universitas Kebangsaan	76	1.047	01:13,8
11	Universitas Al-Ghifari	63	1.456	01:23,1
12	Universitas Sangga Buana	171	3.511	01:20,5
13	Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia	67	893	01:13,3
14	Universitas Telkom	781	24062	01:30,8
15	Universitas Nasional PASIM	115	4746	01:41,2
16	Universitas Islam Nusantara	290	7981	01:27,5
17	Universitas ARS Internasional	93	422	01:4,45
18	Universitas Wanita Internasional	111	495	01:4,56
19	Universitas Muhammadiyah Bandung	76	423	01:5,56

Sumber : forlap.ristekdikti.go.id 2018

Dari data di atas dapat dilihat masih banyaknya Universitas yang masih belum terpenuhinya rasio dosen dan mahasiswa, hal ini menjadi masalah hampir di seluruh perguruan Tinggi, kurangnya rasio tersebut disebabkan berbagai banyak hal. Pemenuhan rasio Dosen akan mempengaruhi kinerja Dosen yang ada di suatu perguruan Tinggi, dan bila suatu Institusi Perguruan Tinggi yang masih belum memenuhi rasio akan berdampak pada kinerja Dosen dimana akan terjadi banyaknya beban kerja Dosen yang tidak sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Pengukuran kinerja Dosen salah satunya dapat dilihat dari keaktifannya dalam tridharma Perguruan Tinggi yang Dosen tersebut lakukan, diantaranya jumlah pengajaran yang tepat, jumlah penelitian yang sesuai dalam periodenya, dan jumlah keaktifan dalam pengabdian masyarakat yang telah memenuhi ketentuan minimum yang harus dipenuhi dosen. Namun apabila rasio Dosen tidak terpenuhi maka kegiatan tridharma Perguruan Tinggi tidak akan berjalan sebagaimana mestinya, seperti jumlah jam mengajar yang melebihi satuan kredit semester (SKS) yang telah ditentukan, sulitnya membuat penelitian karena beban mengajar yang terlalu banyak dan sedikitnya kesempatan untuk melakukan pengabdian kepada masyarakat.

Penelitian terkait kinerja pegawai telah banyak di lakukan oleh para peneliti, namun masih banyak terdapat kesimpangsiuran dari hasil penelitian yang telah

dilakukan terkait dengan kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh (Romi et al., 2019) dimana penelitiannya membahas mengenai cara peningkatan kinerja berbasis *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya penelitian lain yang dilakukan oleh (Hanafi, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan kinerja akan meningkat di pengaruhi *quality of life*, selanjutnya penelitian dari (Özçelik, R., M.J. Diamantopoulou, 2014) menunjukkan kinerja dipengaruhi oleh *psychological contract*, (Ong, Mayer, Tost, & Wellman, 2018) menyatakan peningkatan kinerja dipengaruhi oleh intensitas keluar atau *turn over*, (Romi, Ahman, Disman, Suryadi, & Riswanto, 2020) yang mengkaji mengenai kinerja yang dipengaruhi faktor lain seperti etika kerja Islam, dan komitmen. Penelitian mengenai kinerja lain yaitu penelitian dari (Szabó, Czibor, Restás, & Bereczkei, 2018) yang membuktikan peningkatan kinerja dipengaruhi sifat dan kepribadian.

Faktor-faktor yang mempengaruhi dari peningkatan kinerja pegawai akan banyak ditemukan dari mulai aspek individu seperti karakteristik yang melekat pada individu, kemampuan fisik dan mental, kepribadian. Selain aspek individu juga aspek kelompok menentukan kualitas kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja, kelompok kerja atau tim kerja yang baik akan mampu mendorong terciptanya peningkatan kinerja yang signifikan hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sun, Jiang, Hwang, & Shin, 2018) hasil penelitiannya menunjukkan kinerja meningkat dipengaruhi oleh kecerdasan dari pegawainya, selanjutnya penelitian dari (Hart, Gilstrap, & Bolino, 2016), (Harris, Lavelle, & McMahan, 2018; Miao, Barone, Qian, & Humphrey, 2019; Ng, Lam, & Feldman, 2016) juga mengemukakan aspek dari perilaku dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Dari beberapa penelitian di atas terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, namun belum ada model pengukuran kinerja yang mengkombinasikan antara faktor individu seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual serta dari faktot organiasinya sendiri yaitu faktor *organizational citizenship behavior* digunakan sebagai variabel dalam penelitian yang dapat mendongkrak kinerja pegawai.

Menurut (Zohar D. dan Marshall, 2001) Kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia menjadi individu sebagai makhluk yang lengkap ditambah dengan aspek kecerdasan intelektualnya dan emosionalnya. Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang digunakan untuk menyelesaikan permasalahan yang terjadi dalam kehidupan, dimana manusia dituntut untuk selalu berinovasi, lebih kreatif sehingga dapat menganti kesulitan menjadi semangat dan motivasi untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia maupun kehidupan setelah kematian (Hasan, 2006). Kecerdasan spiritual menjadikan seseorang untuk selalu berfikir kedepan, berwawasan luas, membuat atau bahkan mengubah aturan yang dapat menjadikan orang tersebut untuk dapat bekerja lebih baik yang disinergikan dengan kecerdasan emosional dan intelektual yang dimilikinya.

Individu yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi maka dirinya akan cenderung untuk selalu terdorong melakukan kebaikan kepada orang lain yang ada disekitarnya, maka dengan sendirinya *organizational citizenship behavior* terbentuk dalam dirinya dengan melakukan kebaikan di tempat kerjanya dengan adanya rasa kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerjanya serta akan melakukan sesuatu yang lebih dari apa yang telah ditentukan organisasi dengan perasaan yang ikhlas.(Hasan, 2006).

Telah banyak peneliti yang mengkaji mengenai kecerdasan spiritual yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* seseorang di dalam suatu organisasi, penelitian tersebut antara lain seperti yang dilakukan oleh (Anwar, Gani, & Rahman, 2020; Khuzaini, 2019; Moghadam & Makvandi, 2019; Niri & Astuti, 2019; Supriyanto, Ekowati, & Masyhuri, 2019; Yuliansyah et al., 2019) yang menunjukkan masih adanya kesimpangsiuran terkait pengaruh dari kecerdasan spiritual terhadap *organizational citizenship behavior*. Selain dari aspek *organizational citizenship behavior*, kecerdasan emosional dan spiritual juga dapat mempengaruhi akan kinerja dari masing-masing pegawai. Pengaruh tersebut terlihat dari penelitian-penelitian yang pernah dilakukan seperti penelitian (Mauladi, 2019; Sharma, Kaur, Gupta, & Kapoor, 2019), (Denny, Rubeena, & Denny, 2019; Mujanah, Ratnawati, & Kusmaningtyas, 2019), (Eze, Adelekan, Ojo, & Erigbe, 2019; Karimi, Leggat, Bartram, & Rada, 2020; Macht, Nembhard, & Leicht, 2019).

Mochamad Vrans Romi, 2020

MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Penelitian ini sebagai upaya untuk mengembangkan model baru untuk meningkatkan kinerja Dosen yang mengkombinasikan antara model pengukuran kinerja yang telah banyak diteliti dengan aspek lain seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual. Pada Model ini pula ditambahkan aspek *organizational citizenship behavior* dalam suatu organisasi yang jarang digunakan oleh para peneliti sebelumnya untuk mengukur kecerdasan berpengaruh pada kinerja melalui *organizational citizenship behavior*.

Theory gap dalam penelitian peningkatan kinerja Dosen ini mengkaji relevansi kinerja individu yang telah ditelaah dalam 12 jenis pekerjaan utama dan banyak ditemukan di berbagai jurnal khususnya yang mengkaji psikologi organisasi. Dalam jurnal terdapat banyak teori yang membahas terkait perilaku seperti teori yang dikemukakan oleh (D. W Organ, 1988) dimana perilaku dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja baik yang mencangkup beberapa individu, tingkat kelompok dan tingkat fenomena organisasi.

Berdasarkan kajian literatur yang ditemukan sebanyak 146 penelitian terkait meta -analisis dalam 2 dekade terakhir ini, diantara meta analisis ini kurang lebih setengah 54,8% menunjukkan kinerja individu sebagai sebuah konsep inti, pada sebagian dari metaanalisis, kinerja individu merupakan variabel yang tergantung atau hasil ukuran (72,5%). Sekitar 6% dari meta-analisis yang memasukan pengukuran kinerja individu sebagai variabel independen atau prediktor. Sekitar 20% dari meta analisis menunjukkan dalam penilaian kinerja serta masalah pengukuran kinerja yang sering ditemui (Sonntag, Sabine and Freese, 2002).

Menurut (Konovsky, M.A., and Organ, 1996) perilaku pegawai untuk bekerja lebih dari yang telah ditentukan organisasi atau dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*. Perilaku ini dimaknai sebagai perilaku individu yang bersifat eksplisit yang diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat akan mendorong fungsi-fungsi dalam organisasi agar lebih efektif dan efisien. Lebih lanjut (Organ, D. W., Podsakoff, P. M & MacKenzie, 2006) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku dari pegawai yang ditujukan dalam rangka peningkatan efektifitas kinerja organisasi tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual pegawai.

Dalam sebuah organisasi peningkatan kinerja merupakan hal yang paling diutamakan guna tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. menurut (Katz, 1964) dan terdiri tiga perilaku dari pegawai yang dianggap penting bagi terciptanya organisasi yang efektif yaitu dalam hal karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi dalam sebuah organisasi, Pegawai yang memiliki peran yang khusus diperlukan oleh sebuah organisasi dan keterikatan dalam semua kegiatan yang bersifat inovatif maupun spontan yang berada di luar peran pegawai tersebut dalam sebuah organisasi (Konovsky, M.A., and Organ, 1996) Perilaku ketiga ini dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*. perilaku ini Merupakan perilaku yang tidak secara langsung maupun tidak secara eksplisit berada dalam suatu sistem formal pemberian reward atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang dianggap penting dalam sebuah organisasi karena perilaku ini merupakan sebuah perilaku unik dari pegawai dimana tidak ditentukan standarnya Namun memiliki pengaruh dalam proses penilaian kinerja yang berdampak pada tingkat efektivitas organisasi dalam upaya untuk melakukan pengelolaan kegiatan yang lebih efektif dan efisien.(Podsakoff, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B., and Bachrach, 2000).

Pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi maka dengan sendirinya akan terbentuk loyalitas yang tinggi untuk berkarya di suatu organisasi. organisasi juga berorientasi pada perilaku dan diharapkan nantinya perilaku tersebut akan mencerminkan nilai-nilai yang bermanfaat bagi pegawai itu sendiri untuk selalu bersemangat dalam memajukan organisasi tempat di mana ia bekerja. Sifat dari *organizational citizenship behavior* ialah fragmatis sehingga nanti akan dapat diaplikasikan pada seluruh komponen dalam manajemen sebuah organisasi, khususnya yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi tersebut(Miao, Humphrey, & Qian, 2018; Supriyanto, Ekowati, & Masyhuri, 2019; Widiani, 2019; Yuliansyah et al., 2019).

Menurut (Markoczy, L & Xin, 2004) yang mengemukakan sebuah organisasi akan mencapai keberhasilan dengan baik apabila anggota-anggota yang ada dalam organisasi tersebut bertindak sebagai good citizenship. Dari berbagai

penjelasan para ahli yang telah dikemukakan mengenai *organizational citizenship behavior* akan muncul dalam individu individu berupa keinginan untuk memberikan kontribusi yang tinggi demi kemajuan organisasi. Hal ini disebabkan oleh pegawai memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja mengabdikan dan memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. perilaku tersebut akan mendorong individu untuk secara spontan terlibat dalam suatu model kegiatan dengan masuk dalam suatu sistem yakni sistem yang kooperatif, informal, berkolaborasi adanya dukungan dari pimpinan serta adanya pertukaran sosial.

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang sangat diperlukan oleh sebuah organisasi yang ingin secara cepat untuk dapat berkembang dalam meningkatkan kinerjanya untuk mendapatkan organisasi yang dapat mencapai tujuannya dengan baik. terdapat sejumlah ukuran mengenai keefektifan organisasi yang disebut dengan konsekuensi *organizational citizenship behavior*, antara lain yakni meningkatnya tingkat profit, meningkatnya kepuasan pelanggan, peningkatan dalam hal kualitas pelayanan serta peningkatan kinerja secara keseluruhan (Bolino, M.C., Turnley, W.H., & Bloodgood & Review, 2002). Para ahli juga banyak memandang konsekuensi *organizational citizenship behavior* merupakan sebagai penghambat dari kemajuan karir seorang pegawai dalam sebuah organisasi (Bergeron, 2003) serta dalam upaya meningkatkan pengelolaan dari tingkat stres dan konflik yang terjadi dalam sebuah organisasi (Bolino, Hsiung, Harvey, & LePine, 2015). Menurut (Canada et al., 1982) pegawai yang kaku dan selalu bekerja mengikuti prosedur untuk keselamatan kerja, maka *organizational citizenship behavior* tidak tepat diterapkan dalam organisasi tersebut.

Pandangan terkait *organizational citizenship behavior* di mana beberapa ahli menilai perilaku ini sebagai perilaku yang positif maupun perilaku negatif yang sering dibahas dalam tingkat keefektifannya untuk memberikan kontribusi bagi ketercapaian organisasi yang efektif dan memiliki kinerja yang baik, menurut (Robbins, S.P., and Judge, 2013) organisasi yang memiliki pegawai dimana pegawai tersebut banyak yang memiliki organisasi yang tinggi Maka kinerja organisasi yang ditimbulkan akan lebih baik dari organisasi lainnya. pegawai yang memiliki tingkat organisasi yang tinggi merupakan aset penting yang yang harus

dijaga oleh suatu organisasi untuk keberlangsungan organisasi tersebut dalam bersaing dengan kompetitor kompetitor lainnya.

Dalam upaya peningkatan kinerja selain dipengaruhi oleh aspek *organizational citizenship behavior*, ada faktor-faktor lainnya yang juga mendorong dalam upaya tersebut. Kecerdasan yang dimiliki oleh seorang pegawai juga akan berpengaruh dan memiliki peranan yang sangat besar terhadap kesuksesan seseorang dalam bekerja dalam suatu organisasi untuk menghasilkan karya-karya terbaiknya dimana dampaknya nanti akan terjadi peningkatan kinerja sangat signifikan. Menurut (Zohar D. dan Marshall, 2001) yang menjelaskan terkait kecerdasan emosional dan spiritual dari pegawai yang ada dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang tersebut dalam bekerja sehari-hari. Hari ini sesuai dengan hasil survei dari *hospitality and Tourism: synergizing creativity* (2019) dimana dari hasil survei tersebut menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan dalam hal emosional maupun spiritual, pekerja tersebut akan selalu berpikir kreatif, berwawasan luas yang dapat mengambil keputusan yang baik dalam suatu pekerjaan.

Menurut (Zohar D. dan Marshall, 2001), kecerdasan spiritual mampu menjadikan manusia sebagai makhluk yang lengkap secara emosional spiritual maupun secara intelektual hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muladi, di mana mengungkapkan bahwa menjadi pintar tidak hanya dinyatakan dengan tingkat kecerdasan intelektual yang tinggi namun pandangan tersebut akan berubah ketika seseorang memiliki kecerdasan spiritual yang baik. Menurut (Adlin, 2002) menjelaskan bahwa kita kecerdasan spiritual yang disandingkan dengan kecerdasan emosional maupun intelektual, memandang kecerdasan tersebut cenderung subjektif yang juga terkait dengan kehidupan beragama.

Kecerdasan spiritual merupakan kecerdasan yang digunakan untuk menghadapi persoalan makna atau nilai di mana kecerdasan ini menempatkan perilaku pada kehidupan dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih kaya, kecerdasan di digunakan menilai bahwa kita atau yang lebih dengan yang lainnya (Zohar D. dan Marshall, 2001). Kecerdasan spiritual adalah penggunaan adaptif

Mochamad Vrans Romi, 2020

MODEL PENINGKATAN KINERJA DOSEN MELALUI ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, KECERDASAN EMOSIONAL DAN SPIRITUAL PADA UNIVERSITAS SWASTA DI KOTA BANDUNG

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

spiritual yang berupa informasi untuk memfasilitasi dalam pemecahan masalah sehari-hari guna tercapainya tujuan yang diinginkan. kecerdasan spiritual juga dapat menempatkan seseorang untuk dapat lebih giat dalam bekerja dikarenakan tujuan yang ingin dicapai akan lebih bernilai. Penelitian Penelitian terkait dengan kecerdasan spiritual yang dimiliki oleh pegawai sudah banyak dilakukan seperti (Gong, Greenwood, Hoyte, Ramkissoon, & He, 2018; Kurniawan, 2015; Mapuasari, 2018) di mana hasil dari para peneliti berkaitan dengan kehidupan batin dan pikiran serta jiwa (Ahmad & Zafar, 2018; Wang, 2018). Kemampuan individu untuk *organizational citizenship behavior* dalam suatu perusahaan akan bertindak dengan kearifan dan selalu menciptakan kasih sayang dengan saling menjaga dalam segala situasi (Dennis W. Organ, 2015; Özçelik, R., M.J. Diamantopoulou, 2014; Rahman, 2014).

Menurut (Zohar D. dan Marshall, 2001) kedudukan dalam spiritual akan membentuk perilaku organisasional citizenship behavior dan akan mendorong pada kinerja karyawan, Hari ini dapat terlihat dari ciri-ciri dari pegawai yang memiliki tingkat kecerdasan spiritual yang tinggi, maka pegawai tersebut akan lebih kreatif, ramah, memiliki penguasaan diri yang baik serta memiliki sifat religius. kecerdasan dapat digunakan buka ada tetapi juga nantinya akan secara kreatif menemukan nilai-nilai yang baru. Konteks dari kecerdasan spiritual akan menciptakan individu-individu yang memiliki keingintahuan dan kedekatan dalam keterlibatannya di sebuah organisasi, keingintahuan tersebut akan mendorong pegawai untuk menginternalisasi nilai-nilai yang ada dalam sebuah perusahaan dalam kehidupan sehari-hari.(Abbas, Ali, Khan, & Gul, 2019; Chen, Hu, & King, 2018; Kurniawan, 2015).

Empirical Gap dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara kecerdasan emosional dan *organizational citizenship behavior* (Brockner et al., 2006; Devece, Palacios-Marqués, & Pilar Alguacil, 2016; Klotz, Bolino, Song, & Stornelli, 2018; Koning & Van Kleef, 2015; Mo & Shi, 2017), terhadap kinerja (Ariesta, 2017; Dai, Hou, Chen, & Zhuang, 2016; Doostar, Mohammad. Abadi, Kazemi Maryam Iman., 2012; Harris et al., 2018; Ticoalu, 2013).

Fakta empiris terkait dengan komponen kecerdasan spiritual yang ditemukan dalam kegiatan pengorganisasian seperti critical eksistensial thinking (CET), Bahwa kritik dari pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai akan dapat dikelola dengan kecerdasan spiritual yang baik, transcendent awareness (TA) dan conscious state expansion (CSA) Berhubungan dengan *organizational citizenship behavior*. di mana komponen-komponen ini menjadikan pegawai yang ada dalam suatu organisasi dapat mencari sebuah makna dan menciptakan lingkungan kerja yang dapat menguntungkan untuk mendorong terlahirnya kreativitas serta bakat untuk pengembangan dirinya dalam suatu organisasi demi tercapainya kepentingan bersama.

Sejalan dengan hal tersebut (Spence I, P Wong, 2006) menjelaskan bahwa pimpinan organisasi harus dapat mempersiapkan suasana yang tepat dalam menciptakan spiritualitas di tempat kerja bilamana ingin melibatkan pegawai tersebut untuk dapat melakukan *organizational citizenship behavior*. menurut (Rashvand, Omid & Bahrevar, 2013) mengemukakan bahwa orang-orang yang memiliki tingkat kecerdasan secara spiritual dan emosional akan terlibat langsung dalam kegiatan ekstra role behavior atau organisational citizenship behavior yang akan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi.

Sesuai dengan permasalahan yang telah dipaparkan maka judul Dalam penelitian ini adalah **“Model Peningkatan Kinerja Dosen Melalui *Organizational citizenship behavior*, Kecerdasan Emosional Dan Kecerdasan Spiritual Pada Universitas Swasta Di Kota Bandung”**

1.2. Rumusan masalah Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut;

1. Bagaimanakah gambaran tingkat kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior*, kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
2. Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung

3. Adakah pengaruh kecerdasan spiritual terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
4. Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
5. Adakah pengaruh kecerdasan spiritual terhadap tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
6. Adakah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
7. Adakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
8. Adakah pengaruh kecerdasan spiritual terhadap tingkat kinerja dosen melalui *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung.

1.3. Tujuan Penelitian

Secara umum tujuan penelitian ini adalah menciptakan model kinerja dosen melalui kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual dan *organizational citizenship behavior*. adapun tujuan khusus penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui;

1. Bagaimanakah gambaran tingkat kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior*, kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
3. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung

5. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
6. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap tingkat kinerja Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
7. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap tingkat kinerja Dosen melalui *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung
8. Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap tingkat kinerja dosen melalui *organizational citizenship behavior* Dosen pada Universitas Swasta di Kota Bandung

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Secara Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang membahas mengenai kecerdasan emosional, kecerdasan spiritual, *organizational citizenship behavior*, kinerja dosen khususnya di perguruan tinggi swasta
2. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat sebagai referensi dalam menggunakan ukuran kinerja secara komprehensif sehingga permasalahan dapat diatasi

1.4.2. secara Praktis

1. Hasil penelitian ini penulis harapkan menjadi tambahan informasi dalam mengembangkan perguruan tinggi guna menjadikan peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia menjadi lebih baik.
2. Diharapkan dapat memberikan acuan bagi perbaikan kinerja dosen di perguruan tinggi swasta di Kota Bandung.
3. Diharapkan pemimpin dapat memberikan arahan yang positif terhadap kinerja dosen agar dapat meningkatkan kecerdasan emosional spiritual *organizational citizenship behavior* dan kinerja dosen
4. Dapat dijadikan masukan sebagai bahan pertimbangan bagi manajemen perguruan tinggi swasta di Kota Bandung terutama terkait masalah kecerdasan emosional kecerdasan spiritual *organizational citizenship behavior* dan kinerja dosen