

PENGARUH SELF AWARENESS, ETOS KERJA, RESILIENSI, TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN DI PERGURUAN TINGGI SWASTA SURABAYA

Alfi Pratama Putra¹, Siti Mujanah², Nanis Susanti³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya
alfipratama86@gmail.com¹. sitimujanah@untag-sby.ac.id². nanis@untag-sby.ac.id

Received : Oct 19th 2021 | Revised : Nov 17th 2021 | Accepted : Jan 2th 2022

ABSTRACT

The purpose of this study was to examine the effect of Self Awareness, Work Ethic, Resilience, on Organizational Citizenship Behavior (OCB) and Performance of Education Personnel at private University Surabaya. The sample used in this study was 177 respondents from the employees who were from several private Universities in Surabaya. Data was collected by distributing questionnaires by google form. While the technical analysis of the data used in this study is to use Partial Least Square (PLS). The results of this study shows that Self Awareness, Work Ethic, and Resilience significantly affect on Organization Citizenship Behavior Employee Performance.

Keywords : *Self Awareness, Work Ethic, Resilience, Organization Citizenship Behavior (OCB), Employee Performance*

PENDAHULUAN

Pada setiap organisasi, korporasi dan institusi kerja, peran penting pengelolaan sumber daya manusia (SDM) adalah sebuah keniscayaan, termasuk di perguruan tinggi yang berkaitan dengan tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan. Pengelolaan SDM menjadi urat nadi perguruan tinggi, karena menjadi penentu jalan atau stagnannya aktivitas di perguruan tinggi. Pengelolaan SDM perguruan tinggi adalah pengelolaan segenap civitas akademika. Salah satu tantangan (challenge) bagi pimpinan pendidikan tinggi khususnya terkait pengelolaan SDM adalah menghadirkan tenaga pendidik (dosen) dan tenaga kependidikan yang profesional sehingga universitas mampu menghasilkan lulusan yang kompeten dan berdaya saing tinggi sebagai output akhirnya. Dengan kata lain, eksistensi dosen dan tenaga kependidikan menjadi kebutuhan untuk mewujudkan visi dan misi universitas.

Organisasi harus percaya bahwa untuk mencapai keunggulannya, perlu mengusahakan kinerja individu yang setinggi-tingginya. Pada dasarnya kinerja individu mempengaruhi kinerja tim dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi diperlukan ketangguhan dalam menghadapi situasi apapun seperti adanya wabah Covid yang mlanda pada tahun 2019/2020 dimana walaupun dihadapkan

pada situasi yang mencekam tuntutan pekerjaan harus tetap di jalankan, sehingga perilaku *resilliensi* sangat diperlukan. Menurut Reivich & Shatte (2002) resiliensi merupakan kemampuan individu untuk melakukan respon dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan trauma, dimana hal tersebut mengendalikan tekanan hidup sehari-hari. Sebagaimana hasil penelitiannya Ocktafian, Q. (2021) yang menunjukkan bahwa Resiliensi Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, demikian juga hasil penelitiannya Alwafi, A. (2021) bahwa *Resiliensi* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role sangat penting artinya karena memberikan manfaat yang lebih baik untuk menunjang keberlangsungan organisasi (Oguz,2010). Perilaku extra-role di dalam organisasi di-kenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini 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). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku yang dilakukan karyawan diluar tugas utamanya, akan tetapi perilaku ini diinginkan dan berguna bagi organisasi tersebut (Neami & Shokrkon, 2004). Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi dapat meningkatkan kinerja mereka sebagaimana hasil penelitian yang dilakukan oleh Permana (2019) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan hal ini menunjukkan bahwa semakin besar tingkat OCB yang dimiliki oleh karyawan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain OCB, *Self-awareness* atau kesadaran diri juga merupakan peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan *Self-awareness* ialah kesadaran diri seseorang yang mampu memahami, menerima dan mengelola seluruh potensi untuk pengembangan hidup di masa depan (Goleman (1999). Ada ahli yang menyamakan *selfawareness* dengan *selfconsciousness* (Auzoult and Hardy-Massard, 2014). Pada prinsipnya, kesadaran diri terkait erat dengan pemahaman dan penerimaan diri. Dengan kesadaran diri, seseorang berupaya untuk mengetahui seluruh aspek hidup yang berhubungan dengan kelebihan maupun kekurangan dalam dirinya (Thomasson, 2006). Orang yang memiliki kesadaran diri, adalah orang yang menilai diri sendiri terkait dengan pengalaman-pengalaman dalam hidupnya (Andrén, 2012). *Self awareness* penting dimiliki oleh setiap tenaga kependidikan dalam memberikan layanan terhadap mahasiswa dan dosen, jika tenaga pendidik atau karyawan memiliki *self awareness* yang tinggi akan meningkatkan kinerja mereka (Rachman, 2021), demikian juga hasil penelitiannya Sastrawinata (2011) dan Hasanah (2020) yang menyatakan bahwa *Self awareness* berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi *Self awareness* yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka.

Sebagai Perguruan Tinggi Swasta dihadapkan pada tantangan dalam manajemen SDM perguruan tinggi, baik tantangan internal maupun eksternal. Untuk memenuhi tuntutan

pelayanan di perlukan tenaga kependidikan yang memiliki etos kerja yang tinggi. etos kerja merupakan suatu sikap atau pandangan serta cara seseorang memandang sesuatu hal secara positif dan bermakna sehingga kemudian diwujudkan dengan sebuah perilaku kerja yang maksimal. Jika karyawan memiliki etos kerja yang tinggi maka akan memiliki kinerja yang tinggi juga, hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya Azhar Karim (2010) yang menyatakan bahwa Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB pegawai, hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki etos kerja tinggi akan memiliki tingkat OCB yang tinggi juga.

Setiap Perguruan Tinggi juga berusaha untuk memenuhi kepuasan kerja karyawan dengan memperhatikan banyak dimensi antara lain karyawan memiliki respons afektif dan positif yaitu pekerjaan itu sendiri, fasilitas kerja, pemeliharaan kesehatan, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja. Fenomena di lapangan menunjukkan bahwa sebagian pegawai di Universitas Swasta ketika di berlakukan *work from home* (WFH) masih ada yang menganggapnya sebagai libur kerja, sehingga kurang bisa membedakan antara bekerja di rumah dengan menjalankan aktifitas rumah, hal ini diperlukan tingkat kesadaran diri untuk tetap melaksanakan pekerjaan kantor di rumah. Karyawan di Perguruan tinggi dituntut untuk memberdayakan Pendidik dan tenaga kependidikan secara optimal, berkewajiban untuk menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; dan memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja para tenaga kependidikan tentu saja dipengaruhi oleh faktor-faktor kompleks, tidak hanya visi, misi tetapi juga sistem nilai dan kepercayaan di lingkungan tempat tenaga kependidikan bekerja, seperti yang tercermin dalam budaya organisasi, terutama di Universitas Swasta (PTS). Secara umum, budaya organisasi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Syed et al., 2012).

KAJIAN PUSTAKA

Self Awareness

Achmanto Mendatu (2010), mengemukakan Self Awareness (kesadaran diri) adalah keadaan dimana seseorang bisa memahami dirinya sendiri dengan setepat-tepatnya. seseorang disebut memiliki kesadaran diri jika seseorang tersebut memahami emosi dan mood yang sedang dirasakan, kritis terhadap informasi mengenai dirinya sendiri, dan sadar tentang dirinya yang nyata. Dessler (1997), mengemukakan arti penting sumber daya manusia itu sendiri terhadap organisasi terletak pada kesadaran diri manusia untuk bereaksi positif terhadap sasaran pekerjaan atau kegiatan yang mengarah pada pencapaian organisasi.

Kesadaran diri tidak lebih dari persepsi tentang keadaan mental batin subjek. Berdasarkan Dalam kerangka waktunya, ada tiga tingkat kesadaran diri. Yang pertama muncul setelah pelepasan emosi (Rifani, 2016). Yang kedua muncul ketika kita merasakan sesuatu secara emosional sementara yang ketiga datang sebelum kita melakukan apapun (Prastika, 2016). Untuk mencapai tahap kesadaran diri, orang membutuhkan pengalaman dan interaksi sosial (Rusuliana, 2015; N. Z. Septiana, 2016). Seseorang dapat mengungkapkan pikiran, perasaan, ide, atau kebencian kepada orang lain untuk menerima perhatian atau umpan balik.

Etos Kerja

Tasmara (2002) menegaskan bahwa etos kerja adalah totalitas kepribadian, serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini dan cara memberikan makna adanya sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan bekerja secara optimal. Sinamo (2005) mendefinisikan etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif, yang berakar pada kesadaran, keyakinan fundamental, dan komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma dalam konsep ini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri, yaitu mencakup idealisme yang mendasari, prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap yang dilahirkan, standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama,

pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku.

Resiliensi

Menurut Desmita (2017) resiliensi adalah daya lentur, ketahanan kemampuan atau kapasitas inasni yang dimiliki seseorang, kelompok, atau masyarakat yang memungkinkannya untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan, dan bahkan menghilangkan dampak-dampak yang merugikan dari kondisi yang tidak menyenangkan, atau mengubah kondisi kehidupan yang menyengsarakan menjadi suatu hal yang wajar untuk diatasi.

Menurut Fernanda Rojas (2015) menyatakan resiliensi sebagai kemampuan menghadapi tantangan, resiliensi akan tampak ketika seseorang menghadapi pengalaman yang sulit dan tahu bagaimana menghadapi atau beradaptasi dengannya.

Menurut Reivich & Shatte (2002) resiliensi merupakan kemampuan individu untuk melakukan respon dengan cara yang sehat dan produktif ketika berhadapan dengan trauma, dimana hal tersebut mengendalikan tekanan hidup sehari-hari.

Resiliensi adalah kemampuan untuk beradaptasi dan tetap teguh dalam situasi sulit (Reivich dan Shatte, 2002). Resiliensi merupakan faktor yang berperan penting untuk dapat bertahan dalam mengatasi masalah dan mempertahankan diri dalam situasi yang menekan, serta mampu beradaptasi dan belajar dalam situasi tersebut. Resiliensi sangat memberi pengaruh positif bagi individu karena resiliensi dapat mengubah kehidupan seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Individu yang dapat melakukan resiliensi dengan baik akan mampu mengatasi kesulitan dan trauma yang dihadapi

Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai organisasi yang memiliki rasa puas apabila melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Wulani, 2005).

Organ mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas

(discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsifungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang diperkenalkan oleh Organ, Podsakoff dan MacKenzie (2006:251) kemudian dikembangkan dengan mengidentifikasi lima dimensi utama yaitu:

1. *Altruism*, yaitu perilaku membantu karyawan lain tanpa ada paksaan pada tugas-tugas yang berkaitan erat dengan operasi-operasi organisasional.
2. *Conscientiousness*, berisi tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum.
3. *Sportmanship* berisi tentang pantangan-pantangan membuat isu-isu yang merusak meskipun merasa jengkel.
4. *Courtesy* adalah perilaku meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi oleh orang lain.
5. *Civiv Virtue*, menunjukkan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi baik secara profesional maupun sosial alamiah.

Kinerja

Pengertian kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Arti kata kinerja berasal dari taka-kata *job performance* dan di sebut juga *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah di capai oleh seseorang kariyawan. Moeherionto (2012:69)

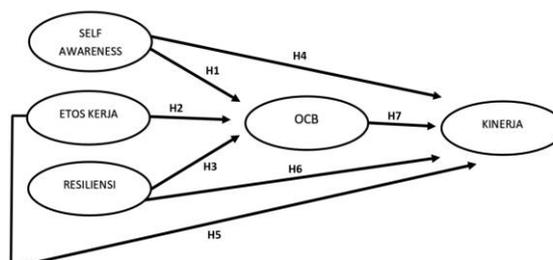
Moeheriono (dalam Rosyida 2010: 11) Dalam bukunya menyimpulkan pengertian kinerja karyawan atau defisi kinerja atau performance sebagai hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujmaan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral ataupun etika.

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tuijuan, visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan suatu strategi organisasi. Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atua pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu.(Pabundu Tika. 2006 : 121-122)

Yuwalliatin (dalam mangkuenegara. 2006: 67) mengatakan bahwa kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi yang tergabung dalam ukuran kinerja secara umum kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar, meliputi:

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pengetahuan tentang pekerjaan
4. Perencanaan kegiatan

KERANGKA KONSEPUAL



Gambar 1

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian serta tinjauan pustaka seperti yang telah diuraikan diatas, maka dapat dikembangkan beberapa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1.** : Self Awareness Berpengaruh signifikan Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)
- H2.** : Etos Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)
- H3.** : Resiliency Berpengaruh signifikan Terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu menguji hipotesis yang telah di rumuskan berdasarkan kajian teoritis dan empiris. Penelitian dilakukan terhadap populasi dan sampel terhadap tenaga kependidikan di beberapa perguruan tinggi swasta di Surabaya. Analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Filsafat positivisme memandang realita/gejala/fenomena itu dapat diklasifikasikan, relative tetap, kongkrit, teramati, terukur dan hubungan gejala yang bersifat sebab akibat.

Populasi dalam penelitian ini adalah tenaga kependidikan di beberapa Universitas Swasta di Surabaya. Sampel diambil secara insidental terhadap 10 (sepuluh) perguruan tinggi yang di pilih dan di datang dan masing-masing

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Statistika deskriptif berikut ini menggambarkan tentang profil responden yang terdiri dari jenis kelamin (*gender*) responden, usia responden, pendidikan terakhir responden, dan masa kerja. Responden dalam penelitian ini merupakan Tenaga Kependidikan Universitas Swasta di Surabaya sebanyak 177 responden yang terdiri dari Laki-laki (47%) dan

- H4.** : Self Awareness Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Swasta di Surabaya
- H5.** : Etos Kerja Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Swasta di Surabaya
- H6.** : Resiliency Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Swasta di Surabaya
- H7.** : Organization Citizenship Behavior (OCB) Berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Universitas Swasta di Surabaya.

perguruan tinggi diberikan kuesioner untuk di isi tenaga kependidikannya lalu setelah itu terkumpul 177 karyawan pada batas akhir waktu yang telah di tetapkan.

Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik survey dengan instrument kuesioner yang terdiri pernyataan yang dijabarkan dari indicator setiap variable yang digunakan. Setelah kuesioner terkumpul maka dilakukan editing dan hanya data dari kuesioner yang benar-benar telah diisi dengan lengkap dan sesuai dengan petunjuk pengisian yang akan diolah lebih lanjut. Selanjutnya hasil penilaian responden ditabulasi untuk kemudian dilakukan Uji validitas dan Reliabilitas instrument dan selanjutnya dilakukan pengujian model hasil penelitian dengan menggunakan model SEM-PLS (Structural Equation Modelling-Partial Least Square).

Perempuan (53%). Usia responden mayoritas berumur 25-40 Tahun yaitu mencapai 90%, dan berpendidikan mayoritas S-1 (57%) dan masa kerja mereka kebanyakan selama 1-3 tahun (38 %).

Pengujian PLS akan bisa dilanjutkan apabila memenuhi persyaratan tertentu seperti Uji Composite Reliability, *Cronbach's Alpha* dan beberapa persyaratan lainnya. Tabel 1 menunjukkan hasil uji *Composite Reliability*

Tabel 1. Hasil Uji Composite Reliability

	Composite Reliability
Etos	0,9203
Kinerja	0,9125
OCB	0,9155
Resil_	0,9229
Sell_Aw	0,9500

Tabel 1 menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah

adalah sebesar 0,9203 pada konstruk Komitmen.

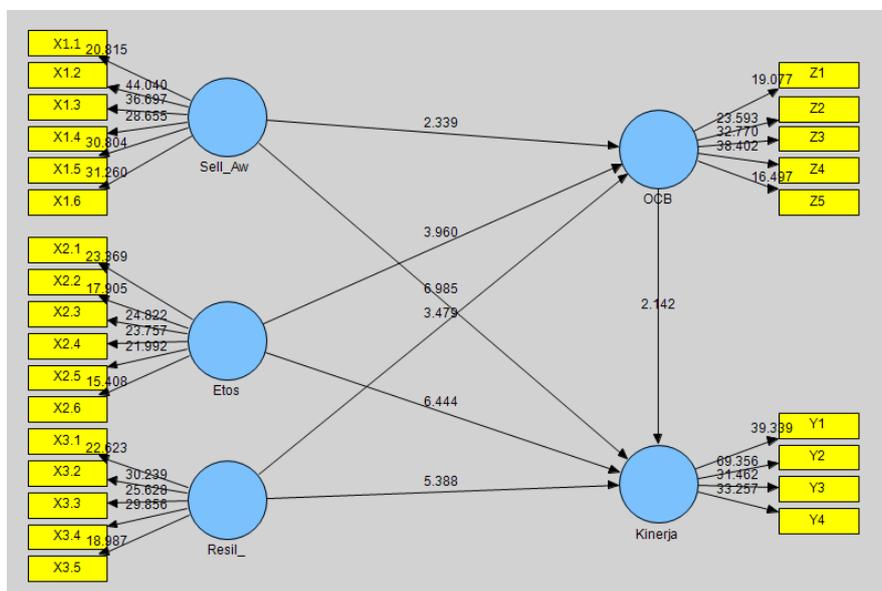
Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* di mana output SmartPLS memberikan hasil seperti yang bisa kita lihat pada table 2.

Tabel 2. Cronbach's alpha

	Cronbach's alpha
Etos	0.8970
Kinerja	0.8718
OCB	0.8840
Resil_	0.8953
Sell_Aw	0.9367

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua

konstruk berada di atas 0,6. Nilai terendah adalah sebesar 0,8718 pada konstruk Kinerja Karyawan



Gambar 2 Hasil Perhitungan Signifikan Pengaruh Antar Variabel

Hasil perhitungan yang tampak pada gambar di atas dapat dijabarkan kepada hasil

perhitungan dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Error (STERR)	T Statistics ((O/STERR))	P-Value	Keterangan
Sell_Aw -> OCB	0,1768	0,1803	0,0756	2,3394	0,0143	Signifikan
Sell_Aw -> Kinerja	0,3486	0,3517	0,0499	6,9853	0,0000	Signifikan
Etos -> OCB	0,3025	0,2980	0,0764	3,9601	0,0000	Signifikan
Etos -> Kinerja	0,3568	0,3532	0,0554	6,4435	0,0000	Signifikan
Resil_ -> OCB	0,2264	0,2300	0,0651	3,4793	0,0001	Signifikan
Resil_ -> Kinerja	0,2742	0,2746	0,0509	5,3883	0,0000	Signifikan
OCB -> Kinerja	0,1198	0,1183	0,0559	2,1422	0,0261	Signifikan

Berdasarkan gambar 2 serta hasil perhitungan analisis data yang ditampilkan pada table 3, maka dapat dijelaskan dari temuan penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. *Self Awareness* secara signifikan memberi pengaruh sebesar 0,1768 kepada peningkatan *Organization Citizenship Behavior* karyawan di Universitas Swasta di Surabaya.
2. *Self Awareness* secara signifikan memberi pengaruh sebesar 0,3486 kepada peningkatan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta di Surabaya.
3. Etos Kerja secara signifikan memberi pengaruh sebesar 0,3025 kepada peningkatan *Organization Citizenship Behavior* karyawan di Universitas Swasta di Surabaya.

4. Etos Kerja akan secara signifikan memberi pengaruh sebesar 0,3568 kepada peningkatan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta di Surabaya.
5. Resiliensi akan secara signifikan memberi pengaruh sebesar 0,2264 kepada peningkatan *Organization Citizenship Behavior* karyawan di Universitas Swasta di Surabaya.
6. Resiliensi memberi pengaruh signifikan sebesar 0,2742 kepada peningkatan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta di Surabaya.
7. *Organization Citizenship Behavior* akan secara signifikan memberi pengaruh sebesar 0,1198 kepada peningkatan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta di Surabaya.

Pembahasan

Self Awareness terhadap Organization Citizenship Behavior

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa *Self awarness* berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*, hal ini terlihat dari pengujian yang menunjukkan bahwa nilai 0,1768 secara signifikan memberi pengaruh kepada peningkatan *Organization Citizenship Behavior* karyawan di Universitas Swasta di

Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Taufik Taufik, Rima Pratiwi Fadly, dan Yola Eka Putri tahun 2019, pada penelitiannya menyatakan bahwa Peningkatan Kesadaran Diri Modul Tenaga Pendidikan Pelayanan Prima dapat diterima dan digunakan dalam kesadaran diri program untuk staf. Dengan kata lain, tenaga kependidikan memiliki *self awarness* yang tinggi agar dapat bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu,

dengan komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara karyawan yang berperilaku *Organization Citizenship Behavior* secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku *Organization Citizenship Behavior* yang ditunjukkan karyawan akan berkontribusi meningkatkan kinerja pada tenaga kependidikan.

Self Awareness terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa *Self awarness* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan, hal ini terlihat dari pengujian yang menunjukkan bahwa nilai 0,3486 secara signifikan memberi pengaruh kepada peningkatan Kinerja Karyawan karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Taufik Taufik, Rima Pratiwi Fadly, dan Yola Eka Putri tahun 2019, pada penelitiannya menyatakan bahwa Peningkatan Kesadaran Diri Modul Tenaga Pendidikan Pelayanan Prima dapat diterima dan digunakan dalam kesadaran diri program untuk staf. Dengan kata lain, karyawan yang memiliki *self awarness* yang tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini tenaga kependidikan, memiliki komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi. Sementara dalam kinerja karyawan dapat mendukung dalam tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di tuangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi.

Etos Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*, hal ini terlihat dari pengujian yang menunjukkan bahwa nilai 0,3025 secara signifikan memberi pengaruh kepada

peningkatan *Organization Citizenship Behavior* karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding, Ahmad Gani, dan Syamsu Nujum (2017) , pada penelitiannya menyatakan bahwa etos kerja terbukti dapat meningkatkan persepsi dalam kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Dalam hal ini tenaga kependidikan memiliki *Organization Citizenship Behavior* secara tidak langsung berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, karena perilaku *Organization Citizenship Behavior* yang ditunjukkan tersebut dapat berkontribusi untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa Etos kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini terlihat dari pengujian yang menunjukkan bahwa nilai 0,3568 secara signifikan memberi pengaruh kepada peningkatan Kinerja karyawan karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Andri Hadiansyah (2015) Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh positif pada kinerjanya. Dalam hal ini tenaga kependidikan memiliki Kompetensi dan integritas yang baik dalam memiliki kualitas utama yang mampu mengemban amanah dengan sukses dan memiliki kinerja yang baik.

Resiliensi terhadap *Organization Citizenship Behavior*

Berdasarkan hasil pengujian yang menunjukkan Resiliensi berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior*, hal ini terlihat dari pengujian yang menunjukkan bahwa nilai 0,2264 secara signifikan memberi pengaruh kepada peningkatan *Organization Citizenship Behavior* karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian

yang dilakukan oleh Daniel Orth and Philipa Maria Schuldis (2020) bahwa resiliensi organisasi memiliki efek positif yang sangat kuat pada kapasitas adaptif ketahanan, dibandingkan dengan organisasi ketahanan secara keseluruhan. Dalam hal ini tenaga kependidikan mempunyai kecerdasan emosional tinggi akan bekerja lebih baik sesuai standar organisasi dan pada akhirnya akan mencapai kinerja yang lebih baik. Selain itu, Tenaga kependidikan memiliki komitmen yang tinggi untuk menunjukkan kinerja optimal, sehingga mampu berkontribusi pada organisasi.

Resiliensi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa Resiliensi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini terlihat dari pengujian yang menunjukkan bahwa nilai 0,2742 secara signifikan memberi pengaruh kepada peningkatan Kinerja karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Ponis (2018) membagi resiliensi menjadi empat bagian yaitu, kesiapsiagaan, daya tanggap, kemampuan beradaptasi dan pembelajaran. Dalam hal ini yang memengaruhi kapasitas penyerapan dalam suatu organisasi. Dalam kinerja karyawan sangat memberi pengaruh positif bagi individu karena resiliensi dapat mengubah kehidupan seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Tenaga kependidikan dapat melakukan resiliensi

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dalam penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa *Self Awareness*, Etos Kerja dan Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan *Organization Citizenship Behavior* karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Disamping itu *Self Awareness*, Etos Kerja dan Resiliensi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Dengan demikian dapat dikatakan implikasi dari penelitian ini menjelaskan bahwa perilaku OCB karyawan atau tenaga kependidikan dipergueuan dapat dilakukan dengan meningkatkan kesadaran diri mereko, etos kerja

dengan baik akan mampu mengatasi kesulitan dan trauma yang dihadapi. Hal tersebut dapat memberikan tindakan proses atau cara bertindak atau melakukan sesuai dengan fungsi organisasi.

***Organization Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil pengujian diatas menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawan, hal ini terlihat dari pengujian yang menunjukkan bahwa nilai 0,1198 secara signifikan memberi pengaruh kepada peningkatan Kinerja karyawan di Universitas Swasta di Surabaya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan oleh Yohanes, Siti Mujanah, dan Murgianto (2019) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui *Organizational Citizenship Behavior*, dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui *Organizational Citizenship Behavior*, sistem penilaian kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara langsung, *Organizational Citizenship Behavior* tidak dapat memediasi pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kinerja karyawan. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

dan Resillency mereka sehingga kinerja bisa di wujudkan secara optimal.

Saran

Beberapa saran yang dapat dijadikan masukan bagi perguruan tinggi adalah harus adanya upaya untuk membentuk *Self Awareness*, Etos Kerja dan *Resilliency* para tenaga kependidikan sehingga memiliki perilaku OCB yang sangat penting dalam memberikan pelayanan terhadap mahasiswa dan dosen sehingga bis memberikan kinerja yang maximasl.

Untuk penelitian selanjutnya disarankan menggunakan variabel moderasi lain yang mampu untuk memoderasi antar Variabel yang diteliti, sehingga dapat

memengaruhi atau memediasi hubungan antar variable, sehingga penelitian ini menemukan variable-variable yang memberikan pengaruh

signifikan dalam meningkatkan Kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Faisal A. Sapada, H. Basri Modding, Ahmad Gani, Syamsu Nujum. (2017). *The effect of organizational culture and work ethics on job satisfaction and employees performance*
- Adams, Glenn. 2008. *Commemorating Brown: The Social Psychology of Racism and Discrimination*. Washington DC: American Psychological.
- Arwildayanto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi: Pendekatan Budaya Kerja Dosen Profesional*. Ideas publishing, Gorontalo
- Biswas, W. (2015). Impact of Organization Culture on Job Satisfaction and Corporate Performance. *Journal of Research in Humanities and Social Science*, 3 (8).
- Brigid Daniel and Wassel Sally, *The Early Years : Assessing and Promoting Resiliensi in Vulnerable Children I* (London and Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers, 2002), hal. 10-5
- Chelsie Irene Finka, Berta Esti Ari Prasetya. (2019). *Relationship Between Spiritual Intelligence with Resilience in Teenagers Born in Poor Families*.
- Daniel Goleman, *Emotional Intelligence Why it Can Matter More Than IQ*, hlm. 63
- Daniel Solomon, Kalaiyarasan, "Importance of Self Awareness in Adolescence – A Thematic Research Paper". *IOSR Journal Of Humanities And Social Science (IOSR-JHSS)*. Volume 21, Issue 1, Ver. II, Januari 2016, hlm. 20.
- Drach-Zahavy A, Erez M. (2002). Challenge versus threat effects on the goal-performance relationship. *Organ Behav Hum Decis Process* 88: 667–82.
- E. Koeswara, *Psikologi Eksistensial Suatu Pengantar*, PT Eresco, Bandung, 1987, hlm. 31
- Gipps, C. (2002). *Beyond testing: Towards a theory of educational assessment*: Routledge.
- Herminingsih, Anik. 2012. Spiritualitas dan Kepuasan Kerja sebagai Faktor Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial*, Jilid 1, Nomor 2, hlm. 126-140
- Imam Ghazali dan Fuad. 2008. *Structural Equation Modeling*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Lucia Galleno, Marcela Liscano, "Revitalizing the Self: Assessing the Relationship between Self-Awareness and Orientation to Change". *International Journal of Humanities and Social Science*. Vol. 3 No. 16, August 2013, hlm. 64-65
- Lussier, R. N. (2017). *Human Resource Management: Functions, Applications, and Skill Development*. California: SAGE Publications.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Companies Inc.
- M. Pitrun Ramdani, "Peningkatan Kemampuan Pemahaman Matematika dan Self Awareness Siswa SMK Melalui Pendekatan Rigorous Mathematical Thinking". Skripsi FKIP UNPAS. 2018, hlm. 20-21.
- Magnus Osahon Igbinovia, "Emotional Self Awareness and Information Literacy Competence as Correlates of Task Performance of Academic Library Personnel". *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 2016, hlm. 4.
- Mathis, L. Robert dan Jackson, H. John. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Buku kedua.
- Muslich, *Etika Bisnis Pendekatan Substansi dan Fungsional*, Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Cetakan Ke 1, 1998, hlm. 61.
- Noor, J. (2011). *Metodologi Penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. 2006. *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Ocktafian, Q. (2021). Pengaruh Resiliensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Hidup. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(2), 830–843. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n2.p830-843>
- Pengaruhnya Terhadap *Employee Engagement Dan Kinerja Karyawan Pada*

- Puskesmas Tanjungbumi Madura Universitas Swasta di Surabaya, hal. 361.
- Permana, Yohanes Satria Wahyu, and Siti Mujanah. "Murgianto (2019), Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisa-sional dan Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior Di Bank Jatim." *Jurnal Global* 4.01: 1-14.
- Rahmasari, L. (2016). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosi dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Informatika*, 3(1).
- Rifani, R. (2016). Dinamika Emosi Pada Orang dengan HIV AIDS (ODHA)(Studi Kasus di Kota Banjarmasin.
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1.
- Rusuliana, D. (2015). *Hubungan antara kecerdasan emosional dengan interaksi sosial siswa SMK Muhammadiyah 2 Sumberrejo Bojonegoro*. UIN Sunan Ampel Surabaya.
- Salis Daliana, "Deskripsi Self Awareness dan Kemampuan Penalaran Matematis Siswa Kelas VII SMP Muhammadiyah Sokaraja". Thesis Universitas Muhammadiyah Purwokerto. 2016, hlm. 14.
- Sastrawinata, Hendra, 2011, Pengaruh Kesadaran Diri, Pengaturan Diri, Motivasi, Empati, Dan Keterampilan Sosial Terhadap Kinerja Auditor Pada Kap Di Kota Palembang *Jurnal Sosialita, Politeknik Negeri Sriwijaya Palembang*. Vol 1, No 2 (2011)
- Siti Mujanah, Workability and Self Awareness on Employee Engagement in Indonesian Manufacturing Industries, hlm. 72-78
- T. Hani Handoko, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: BPFE, 2001, hlm. 104.
- Tasmara, Toto. (2002). *Cultivating Islamic Work Ethics*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Taufik, Rima Pratiwi Fadly, & Yola Eka Putri. (2019). Development And Validation Of Modules Improving Selfawareness Excellent Services Of Academic Staff
- Taufiqur Rachman, Siti Mujanah, dan Nanis Susanti, (2021). Servant Leadership, Self Awarness dan Kompensasi terhadap Employee Engagement dan Kinerja Karyawan pada P_uskesmas Tanjungbumi Madura. *Media Mahardhika* Vol. 19 No. 2 P 361-371.
- Tirza Kalesaran, Gambaran Resiliensi Remaja Putri Pasca Kematian Ibu, Skripsi, Psikologi, (Jakarta: Universitas Pembangunan Jaya, 2016). hal. 10
- Ulla Andrén, 2012. Self-Awareness and Self-Knowledge in Professions Something we are or a skill we learn
- Uswatun Hasanah dan Siti Mujanah (2020), The Effect of Servant Leadership, Self-awareness, and Competence on Organizational Commitment and Performance of Employees of Public Works in Bangkalan District. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, Volume 4, Nomor 2, Hal. 136 – 146
- Vondey, M. 2010. *The Relationships among Servant Leadership, Organizational Citizenship Behavior, Person-Organization Fit, and Organizational Identification*. *International Journal of Leadership Studies*.