

ANALISIS FAKTOR PERILAKU DAN KEADILAN PROSEDURAL DENGAN DUKUNGAN ORGANISASI PADA AKREDITASI PRODI DI IAIN SULTAN AMAI GORONTALO

Lian Gafar Otaya¹, Herson Anwar²

^{1,2} IAIN Sultan Amai Gorontalo

Email.lianotaya82@iaingorontalo.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menguji dan membuktikan pengaruh faktor perilaku dan keadilan prosedural dengan dukungan organisasi pada akreditasi Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Metode penelitian menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Subjek penelitian ini adalah dosen pada Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo yaitu Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah, Fakultas Ushuluddin dan Dakwah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan antara lain: skala perilaku organisasi, skala keadilan prosedural, skala dukungan organisasi yang dirasakan dosen. Analisis menggunakan *structural equation model* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan keadilan prosedural berpengaruh langsung terhadap perilaku organisasi dan dukungan organisasi pada akreditasi Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Faktor keadilan prosedural melalui perilaku organisasi memberikan kontribusi yang besar terhadap dukungan organisasi pada akreditasi Prodi. Artinya bahwa keadilan prosedural melalui perilaku organisasi merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan dukungan organisasi pada akreditasi Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Kata kunci : perilaku, keadilan procedural, dukungan organisasi, akreditasi Prodi

PENDAHULUAN

Kesuksesan sebuah organisasi bukanlah semata-mata merupakan hasil kontribusi individu seperti yang telah ditargetkan oleh organisasi. Melainkan kesuksesan organisasi merupakan sebuah wujud tercapainya tujuan-tujuan sebuah organisasi sesuai penjabaran visi dan misi yang diembannya. Dengan kata lain, untuk dapat berjalan dengan efektif, sebuah organisasi tidak bisa hanya mengandalkan pada perilaku-perilaku orang-orang didalamnya yang sudah ditetapkan dalam deskripsi tugas namun juga perlu memberikan perhatian pada aktivitas-aktivitas pendukung lain yang tidak disebutkan secara rinci dalam deskripsi tugas.

Perilaku-perilaku kerja individu dalam organisasi yang melebihi kewajiban-kewajiban formal sangat membantu organisasi untuk lebih efektif. Sumber daya manusia sebagai salah satu komponen utama, penting untuk dikelola dalam rangka

optimalisasi pencapaian tujuan kesuksesan sebuah organisasi, termasuk di lembaga pendidikan tinggi. Pentingnya menempatkan orang yang tepat, yaitu kualifikasi yang dimiliki tenaga kerja sesuai dengan keahlian yang dibutuhkan sebuah posisi menyebabkan pemenuhan tugas dapat berjalan efektif efisien dan menghasilkan apa yang menjadi tujuan, sebaliknya akan mendapatkan hasil yang tidak sesuai bahkan kehancuran.¹ Pendapat ini menandakan dengan jelas bahwa manusia dan organisasi sudah menyatu karena organisasi tidak akan berjalan tanpa manusia, sehingga sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimiliki organisasi.²

Di dalam organisasi lembaga pendidikan tinggi termasuk Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri (PTKIN), salah satu IAIN Sultan Amai Gorontalo sumber daya manusia yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi didalamnya yaitu Prodi sebagai ujung tombak penyelenggaraan layanan pendidikan adalah Dosen. Dalam menjalankan peran dan fungsinya, dosen sangat berkontribusi dalam membantu meningkatkan mutu pendidikan, karena pendidikan yang bermutu berasal dari orang-orang yang mengelola pendidikan itu sendiri adalah sumber daya manusia yang bermutu pula.³

Adanya dukungan dan penghargaan dari organisasi merupakan faktor situasional yang sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi peningkatan perilaku organisasi pada dosen. Selain itu, keadilan yang dirasakan dosen mengenai prosedur yang digunakan organisasi untuk menentukan pembagian sumber daya dan hasil juga turut mempengaruhi munculnya perilaku organisasi pada organisasi. Keadilan organisasi yang berkaitan dengan pembuatan prosedur dalam organisasi ini dikenal dengan keadilan prosedural.

Suatu prosedur yang dirasakan adil akan menyebabkan individu bereaksi secara lebih positif terhadap penghasilan daripada merasa tidak adil. Proses yang adil sangat penting karena hal itu akan memuaskan orang untuk terlibat bahkan bila penghasilannya tidak memuaskan.⁴

Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki definisi keyakinan umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan dosennya. Dukungan organisasi yang dirasakan ini dinilai sebagai kepastian akan tersedianya bantuan dari organisasi ketika bantuan tersebut dibutuhkan untuk mendukung pelaksanaan tugas dosen agar dapat berjalan secara efektif serta untuk menghadapi situasi-situasi yang mengandung tekanan.⁵

Persepsi para dosen terhadap adanya keadilan prosedural mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi menghargai mereka. Pada gilirannya, kesan ini

¹ Winarti, Endah. "Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan." *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah* 3, no. 1 (2018), h. 1-26.

²Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan* (Cet. I; Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2016), h. 2.

³Akilah, Fahmiah. "Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan." *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2018), h. 518-534.

⁴ Tyler, Tom, Peter DeGoey, and Heather Smith. "Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model." *Journal of personality and social psychology* 70, no. 5 (1996), h. 913.

⁵ Eisenberger, Robert, Florence Stinglhamber, Christian Vandenberghe, Ivan L. Sucharski, and Linda Rhoades. "Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention." *Journal of applied psychology* 87, no. 3 (2002), h. 565.

mendorong para dosen untuk membalas organisasi dengan menunjukkan perilaku organisasi. Disinilah pertukaran sosial dengan organisasi terjadi. Para dosen akan cenderung merasa “memiliki” atau *sense of belonging* pada organisasi yang telah mendukung mereka sehingga mereka akan memberikan kontribusi yang lebih pada organisasi dalam bentuk melakukan pekerjaan melebihi dari yang disyaratkan secara sukarela. Munculnya ketidakadilan dalam organisasi secara otomatis akan menimbulkan perasaan tidak adanya dukungan dari organisasi sehingga nantinya akan berdampak pada menurunnya frekuensi perilaku organisasi. Para dosen menjadi enggan berkontribusi lebih pada organisasi. Mereka hanya akan memperlihatkan perilaku kerja *in-role* yang mungkin juga akan mengalami penurunan akibat tidak adanya keadilan dan dukungan organisasi.

Pihak Prodi haruslah menyadari pentingnya keadilan prosedural dalam organisasi dan dukungan organisasi yang dirasakan para dosen. Dengan adanya keadilan prosedural dalam Prodi akan menyebabkan para dosen merasa bahwa Prodi menghargai, mendukung, dan memperhatikan mereka sebagai salah satu sumber daya manusia yang cukup vital dalam Prodi. Hal ini tentu saja akan mewujudkan suatu perasaan puas para dosen terhadap Prodi dan secara otomatis akan berimbas positif pada pelaksanaan kerjanya. Selain itu, para dosen merasa senang dan ikhlas dalam memberikan pelayanan yang memadai pada para mahasiswa. Bahkan mungkin para dosen mau melakukan tugas-tugas pekerjaan melebihi dari yang telah ditetapkan dalam deskripsi pekerjaannya dengan sukarela. Hal ini merupakan wujud dari perilaku organisasi sebagai proses timbal balik atau pertukaran sosial antara dosen dengan prodi.

Perasaan terdukung dan mendapat keadilan dalam Prodi mendorong dosen untuk memberikan kinerjanya yang terbaik bagi Prodi yang secara tidak langsung juga akan memberikan keuntungan bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo dalam peningkatan kinerjanya. Citra Prodi tetap terjaga dengan baik sehingga tetap dapat eksis dan mampu bersaing dengan banyak rumah Prodi baru sejenis yang bermunculan dalam memberikan pelayanan prima pada para mahasiswa.

Pengenalan dan pemahaman konsep perilaku organisasi, keadilan prosedural, dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen dapat berkontribusi bagi usaha perbaikan dan perubahan di tubuh organisasi Prodi tersebut. Ahli sumber daya manusia membantu untuk “mengatur” hubungan organisasi dengan tiap-tiap dosen. Harapan dan tanggung jawab yang dihubungkan dengan kinerja dosen sementara membuat tenaga kependidikan sadar akan hak-haknya sebagai anggota organisasi.

Umumnya Prodi ternyata juga masih kurang memahami pentingnya konsep perilaku organisasi, dan kurang memberikan perhatian yang lebih pada faktor-faktor pendorongnya, seperti: keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen. Hal ini menyebabkan para dosen umumnya bekerja hanya berdasarkan rutinitas tugas tanpa memikirkan suatu usaha keras melebihi dari yang telah ditetapkan organisasi sebagai bentuk kontribusi lebih pada organisasi.

Kurang adanya perhatian Prodi terhadap keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen semakin lama juga akan semakin menimbulkan permasalahan bagi Prodi itu sendiri. Dosen menjadi kurang memperhatikan kualitas kerjanya karena cenderung bekerja hanya semata-mata untuk mendapatkan uang.

Hal itu menimbulkan dampak yang serius, seperti penurunan mutu pelayanan, meningkatnya keluhan mahasiswa, terhambatnya upaya melindungi kepentingan mahasiswa yang membutuhkan jasa pelayanan.

Berdasarkan temuan di lapangan, diindikasikan masih ada Prodi kurang memahami pentingnya perilaku organisasi dan rendahnya tingkat keadilan organisasi dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen. *Rewards* yang diperoleh para dosen dirasakan kurang memadai dan seimbang dengan beban kerjanya. Akibatnya, dalam bekerja mereka hanya sekedar melaksanakan tugas-tugas *in-role*. Dorongan untuk melakukan tugas-tugas *extra-role* tergolong rendah. Hal ini terlihat dari pelayanan pada para dosen yang masih tergolong standar dan terkadang tampak kurang maksimal. Selain itu, dosen juga tampak masih kurang memperhatikan dan telaten dalam hal kelengkapan laporan beban kerja dosen. Jika dosen hanya menjalankan fungsi *in role*-nya, maka kekurangan-kekurangan yang ada di sebuah perguruan tinggi akan dibiarkan. Keadaan tersebut akan berimbas pada mutu lulusan dan akreditasi perguruan tinggi tersebut.⁶

Kinerja para dosen akan meningkat hanya pada saat-saat dilakukan penilaian, seperti: penilaian beban kerja dosen, akreditasi dan sebagainya. Setelah penilaian berakhir, kinerja mereka kembali seperti semula. Padahal apabila Prodi betul-betul memahami konsep perilaku organisasi dan memperhatikan faktor-faktor penting yang mempengaruhinya, seperti keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen, maka hal semacam itu tidak akan terjadi.

Berdasarkan paparan konsep di atas dapat disintesis bahwa keterlibatan kerja dosen adalah perilaku dosen dalam mendedikasikan dirinya pada pekerjaan di tempat dia bekerja. Dengan adanya perilaku organisasi pada dosen berarti terjadi peningkatan kinerja dosen di prodi tersebut. Para dosen memberikan kinerja terbaiknya pada Prodi yang secara otomatis juga akan memberikan keuntungan bagi Prodi dalam peningkatan kinerjanya. Dengan demikian, para dosen tidak perlu bersusah-susah meningkatkan kinerja mereka hanya pada saat dilakukan suatu penilaian karena selalu berusaha memberikan kinerja terbaik bagi prodi sudah merupakan dorongan dalam diri mereka.

Berdasarkan permasalahan yang dikemukakan di atas, jelas terlihat bahwa pentingnya perhatian Prodi terhadap keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen. Hal ini tentu saja merupakan kendala tersendiri bagi peningkatan kinerja para dosen terutama munculnya perilaku organisasi dalam pelaksanaan kerjanya. Dosen hanya sekedar melaksanakan pekerjaannya sebagai suatu rutinitas tanpa memperhatikan kualitas pelayanan prima. Tidak adanya perasaan senang atau puas dengan pekerjaan tersebut, nantinya juga tidak akan muncul perilaku kerja sukarela, seperti: memberikan pelayanan ekstra pada mahasiswa, membantu rekan kerja, dan memberikan kontribusi terbaik pada Prodi.

Kinerja dosen yang kurang maksimal dan bahkan mengalami penurunan ini secara tidak langsung juga akan menjadi ancaman bagi akreditasi prodi. Permasalahan ini memerlukan pemikiran dan tindak lanjut yang tegas dan jelas dari

⁶ Patras, Yuyun Elizabeth. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen." *Pedagogal: Jurnal Ilmiah Pendidikan* 1, no. 1 (2017), h. 8-14.

Prodi dalam rangka mewujudkan pelayanan pendidikan yang bermutu. Perilaku organisasi muncul karena adanya perasaan sebagai anggota organisasi dan kepuasan apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota organisasi dan kepuasan bila melakukan sesuatu yang lebih hanya terjadi jika individu memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. Organisasi yang bertindak adil dan mendukung individu yang bekerja didalamnya akan mendorong munculnya persepsi positif tersebut.

Berdasar latar belakang yang telah diuraikan di atas, tampak bahwa perilaku organisasi merupakan variabel yang sangat penting dalam peningkatan kinerja organisasi, yaitu: tercapainya efektivitas dan efisiensi. Terwujudnya perilaku organisasi dalam organisasi tidak dapat terlepas dari faktor-faktor pendorongnya, seperti: keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan. Sementara permasalahan ini masih belum banyak dikaji dan diteliti lebih lanjut terkait kontribusi keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen pada perilaku organisasi terutama akreditasi prodi. Padahal penelitian mengenai perilaku organisasi yang ditinjau dari keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen sangat penting sebagai masukan bagi Prodi dalam meningkatkan kinerjanya terutama dalam meningkatkan dan mempertahankan akreditasi Prodi. Oleh karena itu, penelitian ini ingin membahas dan meneliti lebih dalam mengenai perilaku organisasi pada dosen yang ditinjau dari keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen terhadap akreditasi prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat diketahui seberapa besar pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi melalui mediator dukungan organisasi yang dirasakan terhadap akreditasi prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Dengan adanya keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen dalam prodi, mereka akan terdorong untuk membantu Prodi agar lebih maju dan berkembang dengan melakukan aktivitas-aktivitas kerja tambahan di luar deskripsi tugas secara sukarela dalam mendukung dan meningkatkan akreditasi prodi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan *ex post facto*. Desain penelitian yang digunakan adalah *The Nonequivalent Post-Test Only Control Group Design*. Penelitian dengan pendekatan *expost facto* adalah suatu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi dimana variabel terikatnya sudah ada pada saat penelitian dilakukan dan bertujuan untuk meneliti hubungan sebab akibat yang tidak dimanipulasi atau diberi perlakuan (dirancang dan dilaksanakan) oleh peneliti. Alasan pemilihan pendekatan ini untuk memudahkan dalam menafsirkan atau menganalisis data-data yang diperoleh, karena besaran faktor-faktor yang diteliti dinyatakan dalam angka-angka, untuk kemudian dianalisis menggunakan statistika deskriptif dan statistika inferensial.

Subyek dalam penelitian ini adalah dosen pada Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo yaitu Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan, Fakultas Syariah, Fakultas

Ushuluddin dan Dakwah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dengan ciri-ciri antara lain: berpendidikan terakhir minimal Doktor (S3), masa kerja minimal 10 tahun, usia minimal 35 tahun. Alasan pemilihan dosen yang berpendidikan terakhir minimal Doktor (S3) karena diasumsikan mempunyai kemampuan, penalaran, dan pemahaman dalam menerjemahkan setiap tugas dengan baik. Kriteria dosen memiliki masa kerja minimal 10 tahun merupakan hasil pertimbangan bahwa dalam jangka waktu 10 tahun dosen telah mampu memahami pekerjaan dan tugas-tugas yang dihadapinya, kondisi organisasi tempat dia bekerja, serta telah mengalami keterlibatan yang tinggi baik dengan tugas-tugasnya maupun organisasinya.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala. Skala yang digunakan antara lain: skala perilaku organisasi, skala keadilan prosedural, skala dukungan organisasi yang dirasakan dosen. Pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation model* (SEM). Analisis SEM ini untuk mengetahui pengaruh variabel keadilan prosedural terhadap variabel perilaku organisasi melalui variabel dukungan organisasi yang dirasakan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil uji kesesuaian model untuk mengetahui pengaruh variabel keadilan prosedural terhadap variabel perilaku organisasi melalui variabel dukungan organisasi yang dirasakan diperoleh hasil uji kesesuaian model sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 1
Goodness of Fit Structural Equation Model

| <i>Goodness of Fit Index</i> | <i>Cut off Value</i> | Hasil Perhitungan |
|------------------------------|----------------------|--------------------------|
| <i>Chi-square</i> | | 58,845 |
| Probabilitas | > 0,05 | 0,158 |
| GFI | > 0,90 | 0,916 |
| AGFI | > 0,90 | 0,866 |
| RMSEA | < 0,08 | 0,046 |

Hasil analisis tersebut menunjukkan probabilitas (p) lebih besar dari batas penerimaan taraf signifikansi 5 % ($p > 0,05$). Hal ini berarti tidak ada perbedaan antara model teoritis dan data empiris. Indeks lainnya, seperti GFI dan RMSEA, ternyata juga menunjukkan tingkat penerimaan yang cukup memenuhi syarat sehingga model diterima.

Berdasarkan hasil *standardized direct effects* dapat dijelaskan sebagai berikut: 1) *Standardized direct effects* keadilan prosedural terhadap dukungan organisasi yang dirasakan dosen sebesar 0,44 dan $p = 0,003$ ($p < 0,01$). Artinya: keadilan prosedural berpengaruh positif secara sangat signifikan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan dosen sebesar 0,44 (44 %); 2) *Standardized direct effects* dukungan organisasi yang dirasakan dosen terhadap perilaku organisasi sebesar $-0,25$ dan $p = 0,126$ ($p > 0,05$). Artinya: dukungan organisasi

yang dirasakan dosen ternyata berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku organisasi; 3) Koefisien determinan variabel yang terlibat yang menjelaskan perilaku organisasi dalam model ini sebesar 0,07 (7%). Koefisien determinan variabel yang terlibat yang menjelaskan dukungan organisasi yang dirasakan dosen dalam model ini sebesar 0,19 (19 %); 4) *Standardized direct effects* keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi adalah sebesar $-0,03$ dan $p = 0,837$ ($p > 0,05$). Artinya: keadilan prosedural berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap perilaku organisasi. 5) *Standardized indirect effects* keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi melalui mediator dukungan organisasi yang dirasakan dosen sebesar $-0,11$ (11 %). Hal ini berarti ternyata pengaruh secara tidak langsung lebih besar daripada pengaruh keadilan prosedural secara langsung terhadap perilaku organisasi yang hanya sebesar $-0,03$ (3 %). Pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi lebih baik bila dilihat secara tidak langsung melalui mediator dukungan organisasi yang dirasakan dosen. Dengan demikian, *total effects* keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi sebesar 0,14 (14 %).

Selanjutnya hasil dari *modification indices* dapat dijelaskan sebagai berikut:

1) *Error* variabel mediator dukungan organisasi yang dirasakan dosen berkorelasi dengan *error* faktor keterwakilan dari variabel bebas keadilan prosedural sebesar 0,30 (30 %); 2) *Error* variabel tergantung perilaku organisasi berkorelasi dengan *error* faktor dapat diperbaiki dari variabel bebas keadilan prosedural sebesar 0,45 (45 %).

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif yang sangat signifikan terhadap dukungan organisasi yang dirasakan dosen dan tenaga administrasi pada akreditasi prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Hal ini dapat membuktikan mengenai adanya peran penting keadilan prosedural terhadap munculnya rasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Keadilan prosedural memiliki peran penting dalam membentuk persepsi dan dukungan terhadap proses akreditasi program studi di lingkungan akademik. Ketika individu merasa bahwa proses akreditasi dilakukan secara adil dan transparan, mereka cenderung lebih merasa didukung dan terlibat dalam upaya akreditasi tersebut. Dalam konteks ini, keadilan prosedural menciptakan landasan kepercayaan dan kestabilan yang diperlukan untuk membangun dukungan yang kuat terhadap upaya akreditasi. Kehadiran proses yang adil dapat memperkuat keterlibatan dan motivasi individu, baik dosen maupun tenaga administrasi, untuk memberikan kontribusi maksimal dalam memenuhi standar akreditasi. Dengan demikian, pemahaman dan implementasi keadilan prosedural menjadi kunci dalam menciptakan lingkungan yang mendukung dan berorientasi pada pencapaian tujuan akreditasi program studi secara efektif.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi, Narasti & Juwandi (2020) bahwa pemenuhan kebutuhan dosen akan memunculkan semangat kerja, motivasi, komitmen, dan keterlibatan tinggi pada pekerjaan.

Terpenuhinya kebutuhan masing-masing individu membuat mereka akan dapat menggunakan potensi yang dimiliki dengan maksimal.⁷

Wu & Liu (2014)⁸ juga menambahkan bahwa ketika keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan berdasar pada informasi yang teliti dan ketika mekanisme berpendapat dosen dilibatkan (yaitu: keadilan prosedural), hal itu sangat jelas menciptakan kesan yang kuat bahwa organisasi menghargai kontribusi dan peduli pada kesejahteraan dosen. Tindakan-tindakan yang diambil organisasi dalam hubungannya dengan dosen dapat dipandang sebagai tindakan yang penuh kebijaksanaan dan mencerminkan suatu evaluasi positif yang dilakukan organisasi terhadap dukungan organisasi yang dirasakan dosen untuk ditingkatkan.

Dengan demikian, sepanjang masa kerja individu dengan organisasi, individu akan membentuk suatu pandangan terhadap dukungan organisasi yang dirasakannya berdasar pada sebuah sejarah panjang pertimbangan keputusan-keputusan yang dibuat oleh organisasi yang mengiringi penerapan prosedur-prosedur yang adil dalam organisasi. Oleh karena itu, Wayne, dkk (2002) menyatakan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan dukungan organisasi yang dirasakan dosen dapat memperlihatkan penerapan prosedur yang adil secara efektif.

Berdasarkan hasil analisis yang menghubungkan keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen dengan perilaku organisasi, ternyata kedua variabel tersebut tidak mendorong munculnya perilaku organisasi pada para dosen. Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis pengaruh langsung (*direct effect*) keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi sebesar $-0,03$ ($p > 0,05$) dan pengaruh langsung (*direct effect*) dukungan organisasi yang dirasakan dosen terhadap perilaku organisasi sebesar $-0,25$ ($p > 0,05$). Hasil analisis ini menunjukkan bahwa keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi namun tidak signifikan; begitu pula dengan dukungan organisasi yang dirasakan dosen yang juga berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi namun tidak signifikan. Mengingat dalam konteks akreditasi program studi, keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan oleh dosen memiliki implikasi yang kuat terhadap kesuksesan implementasi dan pemeliharaan standar-standar akreditasi. Dosen yang merasa didukung dan dihargai oleh institusi cenderung lebih mungkin untuk berkomitmen untuk memenuhi standar-standar tersebut dan berkontribusi pada upaya-upaya perbaikan berkelanjutan. Oleh karena itu, penting bagi IAIN Sultan Amai Gorontalo untuk memperhatikan keseimbangan antara keadilan prosedural dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat memfasilitasi partisipasi aktif dan keterlibatan dosen dalam proses akreditasi serta menjaga perilaku organisasi yang positif secara keseluruhan.

⁷ Dewi, Ros Patriani, Narastri Insan Utami, and Juwandi Juwandi. "Quality of work life dan work engagement pada Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Yogyakarta." *Jurnal Psikologi* (2020), h. 15-25.

⁸ Wu, Chao-Chan, and Na-Ting Liu. "Perceived organizational support, organizational commitment and service-oriented organizational citizenship behaviors." *International Journal of Business and Information* 9.1 (2014), h. 61.

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh dosen secara langsung terkait dengan perilaku organisasi yang mereka tunjukkan di lingkungan kerja. Dosen yang merasa didukung cenderung lebih termotivasi untuk terlibat secara aktif dalam kegiatan akademik, penelitian, dan pengembangan kurikulum. Mereka juga lebih mungkin untuk menunjukkan perilaku organisasi yang positif, seperti loyalitas terhadap institusi, kolaborasi dengan rekan kerja, dan partisipasi dalam inisiatif-inisiatif institusional. Ketika dosen merasa bahwa prosedur-prosedur yang digunakan dalam pengambilan keputusan, penilaian kinerja, dan manajemen sumber daya manusia dilakukan dengan adil dan konsisten, mereka cenderung lebih mungkin untuk merasakan tingkat dukungan yang kuat dari institusi mereka.

Tidak adanya pengaruh yang signifikan antara dukungan organisasi yang dirasakan dosen dengan perilaku organisasi menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan para dosen ternyata tidak memicu mereka untuk berkontribusi lebih pada organisasi. Dosen berkomitmen untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditetapkan dan percaya bahwa nantinya akan dibalas dengan komitmen organisasi pada mereka dengan memberikan dukungan sebagai pemenuhan kewajiban tersebut. Dengan kata lain, pemberian dukungan organisasi merupakan suatu balasan yang sebanding dan sudah sepatutnya diberikan Prodi pada dosen yang telah melakukan pekerjaan seperti yang telah ditetapkan.

Tidak ditemukannya pengaruh yang signifikan keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen terhadap perilaku organisasi, memperkuat hasil pengujian hipotesis ke dua. Berdasarkan hasil *indirect effect*, ternyata keadilan prosedural berpengaruh negatif terhadap perilaku organisasi melalui dukungan organisasi yang dirasakan dosen sebesar -0,11. Hal ini tentu saja berlawanan dengan hipotesis ke dua yang menyatakan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap perilaku organisasi melalui dukungan organisasi yang dirasakan dosen.

Meskipun demikian, tampak bahwa ternyata pengaruh secara tidak langsung keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi melalui dukungan organisasi yang dirasakan dosen lebih besar daripada pengaruh keadilan prosedural secara langsung terhadap perilaku organisasi yang hanya sebesar -0,03. Hal ini berarti dukungan organisasi yang dirasakan dosen memang berperan sebagai mediator pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi. Dengan kata lain, pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi lebih baik bila dilihat secara tidak langsung melalui mediator dukungan organisasi yang dirasakan dosen. Di lain pihak, keadilan prosedural yang belum sesuai dengan harapan para dosen atau dirasakan kurang adil, tidak menyebabkan mereka mengalami penurunan dalam kinerja. Namun sebaliknya, dosen merasa “bebas” dan berkesempatan menggunakan kemampuan serta pemikirannya dalam melaksanakan pekerjaan baik yang sesuai dengan deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan maupun yang terkadang melebihi deskripsi pekerjaan tersebut.

Persepsi para dosen terhadap prosedur yang kurang adil mempengaruhi persepsi mereka bahwa organisasi kurang mendukung mereka. Namun pada gilirannya, kesan ini ternyata membuat mereka tetap melaksanakan pekerjaan sebagaimana mestinya. Kondisi kurangnya keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen ternyata tidak menyebabkan dosen merasa “terganggu” yang kemudian akan mengorbankan pekerjaannya atau mengurangi kualitas kerjanya. Para dosen tetap bekerja sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan bahkan bekerja secara “ekstra” karena tuntutan di tempat kerja yang melebihi dari yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, dosen tetap mengutamakan pekerjaannya atau berkomitmen terhadap pekerjaannya selama kondisi kurangnya keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen masih dapat ditoleransi.

Persepsi terhadap adanya keadilan prosedural dalam organisasi mempengaruhi persepsi para dosen bahwa mereka dihargai oleh Prodi. Pada gilirannya, kesan ini mendorong para dosen untuk membalas organisasi dengan menunjukkan perilaku organisasi. Para dosen akan cenderung merasa “berhutang budi” pada Prodi yang telah mendukung mereka sehingga mereka akan memberikan kontribusi yang lebih pada Prodi dalam bentuk melakukan pekerjaan melebihi dari yang disyaratkan secara sukarela. Perwujudan perilaku organisasi pada dosen menunjukkan peningkatan kinerja dosen yang secara otomatis juga meningkatkan kinerja Prodi terutama dalam mendukung peningkatan akreditasi Prodi. Sebagaimana dinyatakan oleh Irawan & Sudarma (2016) bahwa keadilan prosedural ialah persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan sehingga setiap anggota organisasi merasa terlibat di dalamnya.⁹ Hal ini juga dipertegas oleh Hidayah & Haryani (2014) bahwa keadilan prosedural adalah mengacu pada keadilan peraturan dan prosedur dimana penghargaan didistribusikan.¹⁰

Dilihat dari hasil pengukuran, keragaman data atau varians faktor-faktor perilaku organisasi ternyata kecil (Berhati-hati = 0,22; Kesopanan = 0,29; Kebajikan = 0,1). Hal ini dapat terjadi karena terdapat kesalahan pada alat ukur. Skala perilaku organisasi (PKO) ini menjadi kurang baik kualitasnya setelah dikontekstualisasi dengan keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen. Aitem-aitem pada skala PKO mungkin tidak sesuai atau sejalan dengan aitem-aitem pada skala keadilan prosedural dan dukungan organisasi yang dirasakan dosen.

Berdasarkan hasil analisis data, tampak bahwa terdapat *error* yang ikut mempengaruhi pola pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi melalui mediator dukungan organisasi yang dirasakan dosen. *Error* variabel mediator dukungan organisasi yang dirasakan dosen berkorelasi dengan *error* faktor keterwakilan dari variabel bebas keadilan prosedural sebesar 0,30 (30 %),

⁹ Irawan, L., & Sudarma, K. Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada komitmen afektif melalui kepuasan kerja. (*Management Analysis Journal*, 5(2), 2016), h. 149-155.

¹⁰ Hidayah, S., & Haryani. Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Dosen Bmt Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 20(35), 2014), h. 1-15.

sedangkan *error* variabel tergantung PKO berkorelasi dengan *error* faktor dapat diperbaiki dari variabel bebas keadilan prosedural sebesar 0,45 (45%).

Hasil penelitian secara garis besar membuktikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh langsung terhadap perilaku organisasi dan dukungan organisasi pada akreditasi Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Faktor keadilan prosedural melalui perilaku organisasi memberikan kontribusi yang besar terhadap dukungan organisasi pada akreditasi Prodi. Artinya bahwa keadilan prosedural melalui perilaku organisasi merupakan faktor yang menjadi penting dalam meningkatkan dukungan organisasi pada akreditasi Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Untuk mencapai perilaku dan dukungan organisasi pada akreditasi Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo, harus memperhatikan keadilan keadilan prosedural yang ada. Mengingat fenomena yang terjadi sekarang adanya para dosen yang tidak hanya populer di kalangan internal civitas akademika, tetapi juga bekerja di luar bidang akademik. Sebagaimana penelitian Ganto (2019) menemukan persepsi para dosen terhadap proses alokasi sumber daya yang mereka terima dari universitas tempat mereka bekerja, akan memengaruhi reaksi mereka terhadap penilaian tentang kewajaran dan kelayakan terhadap organisasinya. Partisipasi para dosen dalam proses alokasi sumber daya yang mereka berikan pada Prodi juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.¹¹ Untuk itu, penelitian tentang hubungan prosedur-prosedur dalam organisasi dan kepuasan kerja di kalangan dosen akan bermanfaat terhadap peningkatan akreditasi prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo di masa datang.

Rekomendasi dari hasil penelitian ini dijabarkan melalui langkah-langkah yang dapat dilakukan untuk meningkatkan perilaku organisasi dan dukungan organisasi pada akreditasi prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo yaitu: (1) pemberdayaan dosen dan organisasi yang diarahkan agar memiliki otonomi yang menghasilkan individu yang mandiri melalui tahapan yang jelas dari mulai awal hingga implementasinya. (b) pemberdayaan dosen melalui prosedur yang adil dilakukan atas dasar kebutuhan, kompetensi dan kinerja dosen yang berlaku sama akan memberikan rasa percaya dan menumbuhkan rasa memiliki Prodi yang nampak dari kebanggaan dosen sebagai bagian dari Prodi. (c) Pelaksanaan prosedural yang setara dan dipahami semua sivitas akademika ssebagai hasil kesepakatan bersama dan hasil pemberdayaan dirasakan bersama yang berdampak pada peningkatan akreditasi prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat *error* yang ikut mempengaruhi pola pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku organisasi melalui mediator dukungan organisasi yang dirasakan dosen. *Error* variabel mediator dukungan organisasi yang dirasakan dosen berkorelasi dengan *error* faktor keterwakilan dari variabel bebas keadilan prosedural sebesar 0,30 (30 %), sedangkan *error* variabel tergantung PKO berkorelasi dengan *error* faktor dapat

¹¹ Ganto, J. Keadilan distributif dan keadilan prosedural serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 2019), h. 156-164.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 17 Nomor 2 Desember 2021

Halaman 209-222

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

diperbaiki dari variabel bebas keadilan prosedural sebesar 0,45 (45%). Keadilan prosedural memiliki peran penting atau berpengaruh signifikan terhadap perilaku dan dukungan organisasi pada akreditasi Prodi di IAIN Sultan Amai Gorontalo. Keadilan prosedural melibatkan karakteristik formal sebuah sistem, dan salah satu indikator yang jelas dari keadilan prosedural adalah adanya beberapa mekanisme yang mengatur secara jelas peran individu untuk mengatakan tentang sesuatu yang terjadi dalam pekerjaannya. Apabila pekerjaan diatur dengan mekanisme yang jelas, maka kemungkinan besar hal ini akan berdampak pada hasil kerja dari penyusunan Borang Akreditasi Prodi yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518-534.
- Abbasi, A. S., & Alvi, A. K. (2012). Impact of organizational justice on employee engagement in banking sector of Pakistan. *Middle-East Journal of Scientific Research*, 12(5), 643-649.
- Ardi, R. T. B., & Sudarma, K. (2015). Pengaruh persepsi dukungan dan keadilan organisasi terhadap organizational citizenship behavior dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening. *Management Analysis Journal*, 4(2).
- Ariasti, R. F., & Wulansari, N. A. (2017). Pengaruh Keadilan Prosedural pada Perilaku Kewargaan Organisasional melalui Komitmen Organisasi. *Management Analysis Journal*, 6(1), 67-75.
- Creswell, J., W., 2012. *Research design Pendekatan kualitatif, Kuantitatif dan Mixed*; Cetakan ke-2. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I. L., & Rhoades, L. (2002). Perceived supervisor support: contributions to perceived organizational support and employee retention. *Journal of applied psychology*, 87(3), 565.
- Ganto, J. (2019). Keadilan distributif dan keadilan prosedural serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 26(1), 156-164.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 17 Nomor 2 Desember 2021

Halaman 209-222

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

- Gupta, K., & Misra, N. 2018. Effect of perceived organizational justice and organizational virtuousness on work engagement. *International Journal Of Management & Business Studies*, 8(1).
- Hariandja, M. T. E. (2006). *Perilaku organisasi memahami dan mengelola perilaku dalam organisasi*. Bandung: Unpar Press.
- Hidayah, S., & Haryani. (2014). Pengaruh Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural Terhadap Kinerja Dosen Bmt Hudatama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 20(35), 1-15.
- Irawan, L., & Sudarma, K. (2016). Pengaruh keadilan distributif dan keadilan prosedural pada komitmen afektif melalui kepuasan kerja. *Management Analysis Journal*, 5(2), 149-155.
- Jimad, H. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Anggota Organisasi (Organizational Citizenship Behavior). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 12(2), 130-143.
- Kotze, S. R. (2006). *Performance*. Harlow: Education Limited.
- Noe, R. A., Hollenbeck, J. R., Gerhart, B., & Wright, P. M. (2010). *Manajemen sumber daya manusia: mencapai keunggulan bersaing*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nurul Ulfatin & Teguh Triwiyanto, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan (Cet. I; Jakarta, RajaGrafindo Persada*.
- Moorhead, G., & Griffin, R. W. (2013). *Perilaku Organisasi: Manajemen Sumber Daya Manusia dan Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Özer, Ö., Uğurluoğlu, Ö., & Saygılı, M. 2017. Effect of organizational justice on work engagement in healthcare sector of turkey. *Journal of Health Management*, 9(1), 1–11.
- Patras, Yuyun Elizabeth. 2017. "Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dosen." *Pedagonal: Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 8-14.
- Qustolani, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja, Keadilan Prosedural Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*, 4(2), 78-86.

IRFANI: JURNAL PENDIDIKAN ISLAM

P-ISSN 1907-0969 E-ISSN 2442-8272

Volume 17 Nomor 2 Desember 2021

Halaman 209-222

<http://journal.iaingorontalo.ac.id/index.php/ir>

Tyler, T., DeGoey, P., & Smith, H. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of personality and social psychology*, 70(5), 913.

Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wijaya, C. (2017). *Perilaku organisasi*. Medan: Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI)

Winarti, E. (2018). Perencanaan manajemen sumber daya manusia lembaga pendidikan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, 3(1), 1-26.