

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini yang di tandai dengan perkembangan zaman yang semakin pesat diikuti pula dengan semakin banyaknya persaingan di dunia kerja. Persaingan di dunia kerja ini yang membuat mahasiswa harus mampu bersaing dengan banyaknya orang yang ingin mendapatkan pekerjaan. Untuk mampu bersaing di dunia kerja mahasiswa harus mampu mengembangkan *skill* untuk memberikan *point plus* dalam memperoleh pekerjaan. Point-point ini dapat diperoleh dengan cara, mendapatkan nilai yang tinggi dalam bidang akademik, mengikuti seminar, mengikuti perlombaan, dan mengikuti berbagai organisasi baik di kampus maupun di luar kampus. Salah satu *point* yang penting untuk memperbesar peluang memperoleh pekerjaan yaitu dengan mengikuti organisasi yang ada.

Bernard (Saefrudin, 2017) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang didalamnya terdapat aktivitas bersama dan bekerjasama yang kemudian dilakukan oleh dua orang atau lebih. Organisasi-organisasi banyak terdapat di berbagai sektor salah satunya organisasi di kampus. Organisasi di kampus adalah tempat mahasiswa dalam mengembangkan kemampuan bersosialisasi bekerja dalam kelompok, melatih diri untuk berkomitmen, memecahkan permasalahan, meningkatkan keterampilan dalam berbicara di depan umum, dan mengembangkan *soft skill*. Organisasi juga tempat untuk mahasiswa dalam mematangkan intelektual agar antara akademis dan non akademis dapat menjadi seimbang. Dengan demikian diharapkan mahasiswa yang telah lulus dan memiliki *soft skill* mampu terjun ke masyarakat dan bekerja di instansi-instansi pemerintahan maupun swasta (Widodo & Ramadhanu, 2015).

Berkenaan dengan hal di atas organisasi memiliki peranan penting untuk keberhasilan mahasiswa dalam memperoleh masa depan yang lebih baik ketika terjun di masyarakat maupun instansi pemerintah atau swasta. Didalam prosesnya organisasi memiliki banyak permasalahan yang harus diselesaikan, seperti salah

komunikasi, sering absen ketika rapat dan kegiatan, dan kurangnya keinginan untuk membantu sesama anggota organisasi. Penyebab munculnya permasalahan ini ialah anggota organisasi kurang mementingkan organisasinya dan memandang organisasi tersebut sebagai batu loncatan agar dianggap keren oleh lingkungan sosial mereka. Hal ini lah yang menyebabkan kinerja anggota organisasi buruk dan organisasi tersebut kurang maksimal dalam menjalankan fungsinya.

Anggota organisasi yang baik harus memberika kinerja yang baik pula untuk mencapai tujuan suatu organisasi, karena pada hakikatnya kinerja manusia baik individu atau kelompok adalah yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut (Soegandhi, Sutanto, & Setiawan, 2013). Kriteria kinerja yang baik menuntut anggota organisasi berperilaku sesuai yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku tersebut adalah *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan pekerjaan dan *exstra-role* yaitu memberikan lebih dari apa yang diharapkan untuk perusahaan atau organisasi. Organ (Napitupulu, 2018) menyatakan bahwa yang di maksud *extra-role* disini adalah *Organisational Citizenship Behavior* atau istilah yang akan digunakan selanjutya yaitu OCB.

Organ, Podsakoff, & MacKenzi (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang sesuai dengan keinginannya serta dilakukan secara spontan diluar deskripsi pekerjaannya, perilaku ini tidak selalu diakui secara formal, tetapi mampu meningkatkan fungsi secara efektif untuk organisasi. OCB juga ditentukan melalui sikap individua pada lingkungannya, apabila individu menunjukkan kepedulian akan nasib tempatnya bekerja, keinginan untuk mengakhiri karir hanya di tempat kerjanya, memiliki kebanggaan menjadi bagian dari tempatnya bekerja akan mendorong individu untuk berbuat sesuatu tidak hanya sekedar memenuhi tuntutan organisasi. Morman & Blakely (1995) menyatakan bahwa OCB merupakan suatu tindakan yang dilakukan anggota organisasi untuk memenuhi kepentingan organisasi tersebut.

Salah satu organisasi aktif yang menampung mahasiswa untuk berorganisasi ada di lingkungan Unissula yaitu Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Unissula. BEM merupakan organisasi yang memiliki tujuan untuk mengembangkan *soft*

skill mahasiswa yang ada di tiap-tiap fakultas agar siap untuk terjun di masyarakat atau untuk mempersiapkan agar mereka memiliki kemampuan untuk bersaing di dunia kerja. Keanggota yang ada di BEM fakultas diharapkan mampu memberikan kontribusi terbaik mereka terhadap organisasi BEM ini maupun fakultas mereka, sehingga mereka dapat belajar mengembangkan diri dan kemampuan mereka dengan baik dan optimal. Namun, dalam prosesnya untuk mencapai tujuan tersebut bukanlah hal yang mudah. Mengingat masih belum adanya peran OCB yang tinggi didalam organisasi tersebut, sehingga akan sulit untuk mencapai tujuan tersebut.

Oleh karena itu ada beberapa temuan permasalahan yang diperoleh melalui metode wawancara mengenai rendahnya OCB. Diantaranya adalah anggota organisasi di sana lebih mementingkan pekerjaannya untuk selesai terlebih dahulu dibandingkan membantu anggota yang lain saat membutuhkan pertolongan. Hal tersebut bertolak belakang dengan dimensi OCB yaitu *altruism*, dimana anggota organisasi akan membantu orang lain saat mengalami kesulitan. Permasalahan lainnya yaitu anggota organisasi tidak mengikuti acara yang di adakan oleh organisasinya, hal ini juga bertolak belakang dengan dimensi OCB *civic virtue*. *Civic virtue* yaitu perilaku yang mengidentifikasi sebuah tanggung jawab terhadap pekerjaan individu dalam suatu organisasi. Hal ini menjelaskan bahwa masih rendahnya peran OCB pada anggota Organisasi BEM Fakultas Unissula. Berikut hasil wawancaranya.

“ya jadi ya dalam sebuah acara tentunya ya gak mudah mas, kayak mudah mudah gampanglah, kalo misalkan suruh bantu ya bantu tapi ya saya utamakan nyelesaiin kerjaan sana dulu mas. Solanya semua temen cowok kyk gitu mas, mereka pasti nyelesaiin pekerjaannya dulu ya kalo pengen bantu ya bantu yang lain tapi kalo gak bisanya ya istirahat mas sama cowok cowok yang lain. Terus misalkan kalo lagi rapat itu saya diem aja dengerin yang lain, klo buat ngasih ide jarang sih mas cuman dengerin aja”(-B, 1 Periode, Fakultas Psikologi-)

“kan waktu itu pernah ya saya di kasih tanggung jawab sama ketua saya untuk jadi perkap, terus pas saya ngejalanin itu saya ngerasa berat mas. Soalnya ya saya gak pengen di posisi jadi perkap saya

pengennya di posisi jadi dekdok atau konsumsi mas. Jadinya saya ya ngejalaninya setengah-setengah mas, kalo ada yang butuh bantuan kesaya ya saya kadang bantu ya kadang gak mas, soalnya tugas saya sudah banyak mas di perkap, dan kalo di kasih tugas tambahan sama ketua saya sering tolak mas alasannya biasanya saya bilang lagi sibuk lah atau lagi ada kerjaan lah gitu mas”(-A 1periode, fakultas Teknik Industri-)

“Di bem ini saya baru satu priode mas, saya masuk di sini karena pengen ada kesibukan dan biar nambah temen mas. Waktu itu saya pernah di tunjuk sebagai seksi acara mas. Di acara itu tugasnya banyak banget mas, jadi kalo disuruh bantu temen saya gak bisa dan sering nolak mas. Kan tau sendiri kalo acara itu tugasnya se abrek dan harus kerjar target biar acaranya berjalan mas. Jadi saya harus nyelesaiin tugas saya dulu mas.” (T 1 periode, fakultas Hukum)

“saya masuk bem ini ya karena pengen di bilang gak kuliah-pulang kuliah-pulang mas, soalnya orang tua nyuruhnya kayak gitu. Waktu itu kan saya di tugasi jadi sie perkap, nah di acara itu tu lagi banyak banget yang lagi di kerjain, terus ada dari sie yang lain bilang ke saya suruh bantuin mereka, terus saya jawab gak bisa soalnya kita juga lagi ribet banget harus pasang mmt, sound dll. Akhirnya mereka tak suruh minta bantuan sama yang lain aja”. (-R 1 periode, Fakultas FBIK-)

Berdasarkan hasil wawancara yang diungkapkan diatas diperoleh hasil bahwa adanya permasalahan yang muncul pada kegiatan yang dilaksanakan BEM Fakultas di Unissula. Robbins & Judge (2015) mengatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan anggota organisasi yang mau bertindak melebihi tanggung jawab pekerjaannya dan memberikan kinerja diatas harapannya. Organisasi dengan tingkat OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik dibandingkan dengan organisasi yang lain, hal ini juga di tunjukkan dengan anggota organisasi yang bersedia membantu anggota lain, bekerja sama, mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik menghormati peraturan dan toleransi pada situasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa untuk memiliki kinerja yang baik, anggota organisasi membutuhkan kemampuan kerja, komitmen, loyalitas, dan budaya berorganisasi yang kuat.

Berdasarkan data dari berbagai sumber, dapat diperoleh hasil bahwa kurangnya anggota organisasi dalam menampilkan perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi (Lunthans, 2006). Lebih lanjut Lunthans (2006) mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang menggambarkan loyalitas anggota organisasi terhadap organisasinya dimana anggota tersebut memberikan perhatian penuh untuk keberhasilan dan kemajuan untuk organisasi tersebut. Dalam hal ini, kepedulian anggota organisasi sangat mendukung agar anggota organisasi dapat menyelesaikan pekerjaannya, dan bahkan membantu anggota lain di luar beban kerja tanpa mengharapkan imbalan.

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran anggota organisasi terhadap upaya pencapaian nilai-nilai tersebut (Durkin, 1999). Jadi, apabila individu memiliki komitmen untuk organisasinya, maka individu tersebut akan memiliki nilai-nilai keanggotaan, memiliki rasa untuk tetap tinggal dalam organisasinya, dan bekerja keras untuk organisasinya, salah satunya untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan.

Selain komitmen organisasi, ada faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap OCB yaitu budaya organisasi (Oemar, 2013). Budaya organisasi merupakan bentuk nilai-nilai sosial dalam sebuah organisasi yang dapat menjadi pedoman untuk menyelesaikan masalah yang terjadi didalam dan luar organisasi (Surya, Dewi, & Ketut, 2017). Didalam organisasi tersebut banyak anggota yang kurang mengerti akan tujuan dari organisasi tersebut, seperti, kurang memiliki rasa gotong royong, kurang dalam menyampaikan pendapat atau gagasan-gagasan yang baik, dan kurang memiliki rasa rela membantu tanpa imbalan. Hal ini juga mempengaruhi kurangnya perilaku OCB didalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku anggota organisasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dan untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi ini yaitu agar dapat meningkatkan jiwa gotong royong,

toleransi, komunikasi yang baik, meningkatkan nilai kebersamaan memiliki keberanian dalam menyampaikan gagasan baru, meningkatkan produktivitas kerja dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari OCB (Oemar, 2013). Hal ini membuktikan bahwa anggota organisasi harus memiliki budaya organisasi yang kuat, sehingga anggota organisasi mampu meningkatkan keterampilan dan meningkatkan produktivitas kerja untuk bersaing di dunia kerja.

Terdapat penelitian yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang saya temukan adalah Almira Oktaviani pada Januari 2017 dengan tema dasar penelitian hubungan antara kontrak psikologis *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Kantor Pos Besar Semarang dengan kesimpulan positif, artinya kontrak psikologis yang positif akan mendorong pada kepuasan kerja yang akan meningkatkan OCB. Penelitian terkait OCB lainnya adalah penelitian Hayu Vertikallini dan Ugung Dwi A. W dengan tema hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dengan kesimpulan positif, artinya semakin tinggi kinerja karyawan maka semakin tinggi pula perilaku OCB. Selanjutnya penelitian yang berkaitan dengan OCB adalah penelitian Wiwik Sumiarsih, dkk dengan tema hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV. Aneka Ilmu Semarang dengan kesimpulan positif, artinya semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya karena terletak pada subjek penelitian dan variabel yang digunakan. Penelitian yang dilakukan mengambil subjek dari anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Unissula. Yang mana penelitian ini berlandaskan permasalahan yang ditunjukkan oleh beberapa anggota organisasi terkait dengan aspek-aspek yang ada didalam variabel OCB. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk komitmen organisasi dan budaya organisasi yang menjadi landasan dalam bekerja pada anggota organisasi menjadi bagian dalam organisasi. Maka dari itu, peneliti ingin mengetahui hubungan antara ketiga variabel tersebut dengan mengangkat judul yang telah ditetapkan oleh peneliti.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini yaitu apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Unissula?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang diharapkan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Unissula.

D. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat dari dilaksanakan penelitian ini dibedakan menjadi dua, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan memperkaya ilmu psikologi khususnya bidang psikologi industri.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini nantinya diharapkan dapat memberikan informasi atau pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Serta mengetahui pentingnya komitmen organisasi dan pentingnya budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap permasalahan organisasi BEM Unissula.