

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada lingkungan masyarakat sering kita jumpai sekelompok orang berkumpul dan secara bersama-sama menjalankan suatu kegiatan demi tercapainya tujuan bersama. Kelompok tersebut memiliki struktur yang sistematis dengan tugas dan tanggung jawab yang jelas pada anggotanya, kelompok ini disebut organisasi. Organisasi adalah sebuah unit sosial yang dikoordinasikan secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang relatif terus-menerus berusaha mencapai satu atau serangkaian tujuan bersama (Robbins & Judge, 2008, h.5). Organisasi adalah satu struktur atau pengelompokan yang terdiri dari unit-unit yang saling berkaitan sedemikian rupa sehingga tersusun satu kesatuan yang terpadu (Chaplin, 2001, h. 344).

Dari pengertian yang disampaikan oleh kedua tokoh maka dapat disimpulkan bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang secara sadar bekerja sama dengan sistem formal dalam melakukan suatu kegiatan untuk mencapai tujuan bersama. Organisasi tidak hanya ada dalam dunia kerja dan dikelola oleh orang-orang yang sudah profesional karena ternyata organisasi juga dapat dijalankan oleh mereka yang masih dalam proses menempuh pendidikan seperti mahasiswa.

Organisasi yang dijalankan oleh mahasiswa disebut dengan organisasi kemahasiswaan. Keputusan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI No 155/U/1998 BAB I Pasal 1 Ayat 1 menjelaskan “organisasi kemahasiswaan

intra perguruan tinggi adalah wahana dan sarana pengembangan diri ke arah perluasan wawasan dan peningkatan kecendekiawan serta integritas kepribadian untuk mencapai tujuan pendidikan tinggi”. Organisasi kemahasiswaan intra yang dimaksud di sini adalah organisasi kemahasiswaan yang ada dalam satu lingkungan universitas. Di kampus UNIKA Soegijapranata Semarang ini ada banyak organisasi kemahasiswaan yang bisa ditemui mulai dari tingkat universitas seperti SMU (Senat Mahasiswa Universitas), BEMU (Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas) sampai fakultas yaitu SMF (Senat Mahasiswa Fakultas) dan BEMF (Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas). Selain ke empat organisasi yang sudah disebutkan di atas, di kampus ini juga terdapat organisasi lain dalam bentuk UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) yang juga ada pada tingkat universitas maupun fakultas yang disebut dengan UKMF (Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas).

Setiap fakultas di UNIKA Soegijapranata memiliki berbagai jenis UKMF sesuai dengan bidang yang digeluti. Di dalam POK (Pedoman Organisasi Kemahasiswaan), UKMF dijelaskan sebagai organisasi pelaksana kegiatan ekstrakurikuler di tingkat fakultas, terutama di bidang penalaran/keilmuan, kepemimpinan, minat/bakat dan kegemaran, pengembangan kepribadian, pengabdian kepada masyarakat, kesejahteraan dan kegiatan khusus lainnya. Berdasarkan POK pula, setiap organisasi ekstrakurikuler yang ada pada setiap fakultas harus memenuhi beberapa persyaratan untuk dapat menjadi UKMF. Pada POK pasal 26 dijelaskan bahwa UKMF harus memiliki susunan kepengurusan yang terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, koordinator pelaksana atau seksi yang

dibutuhkan, jumlah anggota minimal 10 orang dan memiliki program kerja dan anggaran kegiatan, mengajukan jadwal latihan dan telah melakukan pengajuan kepada Wakil Dekan bidang Kemahasiswaan untuk memperoleh status sebagai UKMF.

Beberapa organisasi ekstrakurikuler di Fakultas Psikologi belum memenuhi persyaratan untuk menjadi UKMF, oleh karena itu di bawah UKMF masih ada organisasi kecil yang disebut Pra-UKM dan *Club*. Organisasi ekstrakurikuler yang telah menjadi UKMF di Fakultas Psikologi UNIKA Soegijapranata ini ada tiga yaitu ; UKM X yaitu UKM yang bergerak dibidang *training* dan *outbond*, kemudian ada dua UKMF lainnya yaitu UKMF Y dan UKMF Z di mana kedua organisasi ini sama-sama bergerak di bidang olahraga dan diikuti oleh mahasiswa baik putri maupun putra

Mahasiswa UNIKA Soegijapranata dapat bergabung di dalam organisasi kemahasiswaan yang ada dengan memenuhi beberapa persyaratan yang telah dibuat oleh organisasi. Harapannya melalui organisasi kemahasiswaan ini, mahasiswa dapat melatih *softskills* mereka yang belum tentu diolah dalam kegiatan belajar mengajar di kelas. Meskipun hanya organisasi kemahasiswaan, namun anggotanya sudah dituntut untuk bisa bekerja optimal dan profesional supaya tujuan organisasi bisa tercapai.

Banyaknya organisasi di dalam satu lingkungan kampus seperti yang ada di lingkungan kampus UNIKA Soegijapranata ini tentunya memunculkan rasa kompetitif pada diri tiap anggota organisasi yang ada. Perasaan itu muncul karena adanya keinginan untuk membuktikan

organisasinya cukup baik dan dapat tetap eksis di antara banyaknya organisasi lain. Rasa kompetitif ini bukan hal buruk yang dapat menyebabkan persaingan negatif melainkan seharusnya dapat memotivasi mereka untuk lebih optimal ketika bekerja dalam organisasinya. Tugas setiap organisasi kemahasiswaan yang ada di lingkungan universitas ini bukan untuk menjadi pesaing bagi organisasi lain, namun untuk lebih berusaha mengembangkan lagi organisasinya. Setiap organisasi dituntut untuk dapat aktif, inovatif dan kreatif dalam merancang maupun menjalankan program-program kerja dan tak lupa juga tiap organisasi perlu menyesuaikan programnya dengan kondisi yang ada. Organisasi harus terus *up-to-date* mengenai kondisi dan kenyataan yang ada di lapangan supaya program-program yang mereka lakukan tepat sasaran hingga akhirnya dapat memberikan sumbangan positif baik bagi mahasiswa maupun universitas secara umum.

Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila tujuan-tujuannya dapat tercapai. “Efektivitas organisasi ditunjukkan dari seberapa jauh organisasi tersebut dapat mewujudkan tujuan-tujuannya” (Robbins dalam Gammahendra, Hamid & Riza, 2014). Tujuan organisasi akan menjadi pedoman bagi anggota dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawabnya. Tujuan yang jelas dan terarah akan semakin memudahkan anggota memahami dan melakukan langkah-langkah efektif guna mencapainya. Pada proses mencapai tujuan, organisasi bergantung sepenuhnya kepada anggota, oleh karena itu diperlukan orang-orang yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Setiap UKMF di Fakultas Psikologi berusaha mencari orang-orang dengan kompetensi yang cukup untuk bisa menjadi anggota agar dapat mendukung perkembangan organisasi, tetapi ternyata bukan hanya kompetensi, organisasi juga memerlukan anggota yang memiliki kontribusi yang positif bagi organisasi. Organisasi membutuhkan anggota yang dapat melakukan pekerjaan melebihi dari tugas mereka biasanya dan dapat memberikan kinerja yang lebih dari harapan supaya dapat berhasil (Robbins, 2003, h.30). Anggota diharapkan tidak sekedar melakukan tugas pokoknya, melainkan dapat lebih berpartisipasi dalam setiap kegiatan organisasi meskipun di luar tanggung jawabnya, perilaku ini disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* atau disingkat *OCB* (Setyawan & Sahrah, 2012).

OCB akan mendorong anggota untuk melakukan tugas melebihi dari tugas formalnya, ini merupakan pilihan anggota secara individu tanpa adanya faktor hadiah dari organisasi atau orang lain. Anggota yang memiliki perilaku ini tidak merasa mendapat paksaan untuk bekerja lebih dibandingkan dengan anggota lainnya, dia merasa senang hati melakukan tugas di luar tugas utamanya. Adanya *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi pada anggota dapat berdampak positif bagi organisasi, hal ini disebabkan karena bila karyawan memiliki *OCB* tinggi maka kinerjanya akan lebih maksimal.

Menurut para teoritis, semakin anggota memiliki *OCB* yang tinggi maka organisasi akan semakin sukses dalam membangun nilai perusahaan dan meningkatkan kinerja (Yen & Neihoff dalam Kolade, Oluseye, & Osibanjo, 2014). Robbins (2003, h.30) mengemukakan bahwa organisasi

yang mempunyai anggota yang memiliki *OCB* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik pula. Kinerja yang baik dari anggota dapat meningkatkan peluang lebih besar bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Bush & Jiao (2011) membuktikan bahwa *OCB* merupakan hal yang penting karena dapat memberikan dampak yang positif pada kinerja karyawan yang berpengaruh pada perkembangan perusahaan. Hasil penelitian ini juga dapat menjelaskan peran penting *OCB* yang seharusnya dimiliki oleh setiap anggota organisasi.

Organizational Citizenship Behavior memiliki lima dimensi menurut Organ (dalam Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000) yaitu; (1) *altruism*, merupakan perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa banyak mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi. Lima dimensi ini dapat menunjukkan bagaimana perilaku anggota yang memiliki *OCB*.

Setiap organisasi memiliki harapan supaya anggotanya memiliki perilaku *extra-role* di mana dia berpartisipasi aktif terkait hal-hal yang masih berhubungan dengan kegiatan organisasi meskipun itu di luar dari

tugas utamanya. Contoh sederhananya adalah ketika salah satu UKMF misalnya saja UKMF Y. Suatu ketika UKMF Y akan mengikuti sebuah turnamen yang diadakan oleh universitas lain yang ada di kota Semarang. Tim yang akan bertanding di turnamen sudah terbentuk mulai dari tim inti sampai dengan pemain cadangan. Bagi anggota yang memiliki *OCB* tinggi, meskipun dia tidak tergabung dalam tim yang akan mengikuti turnamen, dia akan meluangkan waktu untuk sekadar menonton pertandingan rekannya karena kehadiran dari anggota lain dapat memberikan semangat bagi tim yang bertanding. Kehadiran pada pertandingan anggota lain merupakan salah satu bentuk perilaku anggota organisasi yang memiliki perilaku *extra-role* atau bekerja melebihi dari tanggungjawab utamanya. Perilaku *extra-role* yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* ini adalah hal yang baik yang sepatutnya dimiliki oleh setiap anggota. Organisasi dengan *OCB* yang dimiliki pada anggotanya dapat semakin meningkatkan *performance* dan efektivitas organisasi (Wardani & Suseno, 2012).

Mahasiswa yang menjadi anggota suatu UKMF, khususnya di Fakultas Psikologi adalah mereka yang dengan kesadarannya sendiri mendaftar pada saat *open recruitment*. Dari hal tersebut maka dapat diasumsikan bahwa apabila mereka mendaftar sebagai anggota dengan keinginannya sendiri maka mereka akan memiliki *OCB* yang cukup baik dalam organisasinya karena secara tidak langsung tindakan tersebut seperti sifat *OCB* yaitu di mana perilaku ini didasari oleh inisiatif anggota tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Selain itu, dengan memahami bahwa UKMF merupakan organisasi yang tidak bersifat komersil maka sedikit kemungkinan anggota memperoleh imbalan atau balas jasa berupa materi.

Bentuk keanggotaan yang bersifat sukarela bukan karena adanya *reward* dari organisasi dapat menjadi indikasi bahwa anggota memiliki *OCB* tinggi. Meskipun begitu, pada kenyataannya, *OCB* tidak dengan mudah dapat ditemui pada seluruh anggota UKMF di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

Peneliti menemukan contoh kasus mengenai *OCB* yang ternyata masih rendah di salah satu UKMF di Fakultas Psikologi yang kemudian mendasari penelitian ini, yaitu pada UKMF X. UKMF ini bergerak di bidang *training* dan *outbond*. Visi UKMF X berdasarkan ADART (Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga) yang dimiliki UKMF X adalah sebagai wadah pembelajaran bagi anggotanya untuk menjadi seorang *trainer* dan fasilitator yang baik. Ada struktur organisasi dan *job desc* yang tertulis dalam ADART yang mendasari setiap kegiatan organisasi. Setiap tahun UKMF X ini membuka pendaftaran dan melakukan seleksi untuk memilih anggota baru, sedangkan masa kepengurusan anggota yang sudah tergabung dalam UKMF ini baru berakhir ketika mereka sudah lulus strata satu. Tidak ada paksaan bagi mahasiswa yang ingin menjadi anggota UKMF X.

Informasi yang disampaikan oleh salah satu anggota divisi *Human Resource* UKMF X periode 2015/2016 berdasarkan hasil *Performance Appraisal* kedua pada periode tersebut menjelaskan bahwa partisipasi anggota dalam kegiatan organisasi masih kurang, dari jumlah total 33 anggota yang aktif pada periode tersebut, hanya sekitar 15-18 anggota yang rutin hadir dalam kegiatan rapat bulanan maupun pelatihan *internal* yang diadakan. Kegiatan bersih-bersih *basecamp* pada waktu yang ditentukan hanya diikuti sekitar 10 orang dari total seluruh anggota. Selain itu kegiatan

wajib yang seharusnya diikuti oleh seluruh anggota yaitu kegiatan *Performance Appraisal* pada periode 2014-2016 ada satu sampai dua anggota yang tidak hadir. Kehadiran anggota seperti yang sudah dijelaskan di atas menunjukkan bahwa dimensi *OCB* yaitu *courtesy* belum sepenuhnya terpenuhi.

Anggota masih mengeluhkan kondisi organisasi yang kurang ideal untuknya seperti ; kurangnya informasi-informasi mengenai *job* yang diterima oleh anggota UKMF X, kurangnya rasa kekeluargaan, adanya anggota yang mengeluarkan diri dan senioritas antar angkatan dalam organisasi. Keluhan-keluhan mereka tersebut juga akhirnya menjadi alasan mereka untuk tidak berpartisipasi dalam kegiatan-kegiatan yang diadakan. Perilaku anggota tersebut belum memenuhi dimensi *sportsmanship*, di mana masih kurangnya rasa toleransi anggota terhadap kurang idealnya kondisi organisasi.

Pada UKMF ini ditunjukkan pula kurang adanya keinginan untuk saling membantu antar anggota. Pada setiap *job* yang diperoleh, UKMF X memerlukan adanya dokumentasi sebagai arsip untuk divisi IT, hasil dokumentasi selanjutnya akan digunakan divisi tersebut untuk promosi di sosial media maupun untuk pembuatan video promosi, namun seringkali tim yang mengisi *job* tersebut kekurangan orang untuk dokumentasi sehingga akhirnya mengganggu terlaksananya program kerja dari divisi IT karena kurangnya foto atau video sebagai bahan yang seharusnya bisa mereka olah. Menurut penjelasan salah satu anggota *Human Resources* UKMF X, kekurangan tim untuk dokumentasi sering terjadi sekitar 8 dari 10 *job* yang diterima. Ketua UKMF X periode 2016/2017 pun menilai

selama dia menjadi anggota, dia melihat masih kurang partisipasi anggota dalam mengikuti ataupun membantu dalam setiap *job* yang diterima oleh UKMF X. Kondisi seperti itu menunjukkan belum terpenuhinya dimensi *altruism* pada *OCB*.

Perilaku melanggar peraturan juga dilakukan oleh anggota di UKMF ini. Kegiatan *Performance Appraisal* seharusnya wajib diikuti oleh seluruh anggota, tetapi selama periode 2014 sampai 2016 sekitar satu sampai dua anggota tidak hadir pada kegiatan tersebut. Selanjutnya, keanggotaan di UKMF X seharusnya berakhir setelah anggota lulus strata satu tetapi selama periode 2013 sampai 2016 ada tujuh anggota yang mengeluarkan diri. Hal tersebut menunjukkan dimensi *conscientiousness* belum sepenuhnya terpenuhi.

Kondisi terakhir pada UKMF ini, menurut keterangan salah satu anggota *Human Resources* UKMF X periode 2015/2016 dan Ketua UKMF X periode 2016/2017 masih kurangnya rasa kekeluargaan pada anggota, dibuktikan ketika rapat bulanan maupun pelatihan internal yang diadakan, terlihat anggota masih menggerombol masing-masing, mereka kurang bisa membaur ketika berkumpul. Perilaku mereka tersebut belum sesuai dengan dimensi *OCB* yaitu *civic virtue*. Berdasarkan kondisi yang dijelaskan di atas, Ketua UKMF X periode 2016/2017 menilai bahwa perilaku anggota tersebut sekitar 20%-30% mengganggu kinerja mereka. Angka tersebut dirasa cukup mengganggu karena kinerja anggota menjadi kurang optimal.

Organizational Citizenship Behavior dipengaruhi oleh enam faktor menurut Organ (dalam Setyawan & Sahrah, 2012) yaitu ; faktor budaya dan iklim organisasi, kepribadian, persepsi terhadap dukungan

organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Salah satu faktor *OCB* yaitu kepribadian memunculkan pertanyaan bagi peneliti, apakah benar bahwa aspek tersebut mampu mempengaruhi perilaku *extra-role* seseorang dalam organisasi. Feist & Feist (2010, h.4) mengemukakan bahwa kepribadian adalah suatu pola dan karakteristik tertentu yang relatif permanen yang memberikan konsistensi pada perilaku seseorang. Sifat kepribadian yang menetap ini lebih konsisten dan menjadi hal yang erat kaitannya dalam mempengaruhi perilaku individu termasuk perilaku dalam organisasi seperti *OCB*.

Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kepribadian *extrovert* dan *introvert* berhubungan positif dengan *OCB*. Terdapat perbedaan dalam *Organizational Citizenship Behavior* antara anggota yang memiliki kepribadian *ekstrovert* dan *introvert*. Penelitian yang dilakukan oleh Jayanti (2009) mengenai *OCB* dengan sampel pegawai Kota Binjai menunjukkan perbedaan tinggi rendahnya *OCB* berdasarkan tipe kepribadian, di mana subjek dengan tipe kepribadian *ekstrovert* memiliki *OCB* yang lebih tinggi dibandingkan dengan subjek dengan tipe kepribadian *introvert*. Sebenarnya kepribadian bukan hanya *ekstrovert* dan *introvert*, salah satu teori kepribadian lain yang digunakan sebagai pendekatan kepribadian yang memiliki dimensi kepribadian yang berdiri sendiri adalah *Big Five Personality* (Barrick dan Mount dalam Wardani & Suseno, 2012). Teori ini membagi kepribadian menjadi lima tipe yaitu *extraversions*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness to experience*.

Anggota di setiap UKMF tentunya memiliki kepribadian yang bermacam-macam. Dari sejumlah anggota yang ada, dapat ditemui anggota

yang memiliki beberapa persamaan kepribadian namun tidak ada yang sama persis. Kepribadian tiap anggota dapat memiliki kecenderungannya masing-masing yang dapat dijelaskan dengan menggunakan teori *Big Five Personality* ini. Sekilas akan mudah ditemui anggota yang memiliki sikap ramah terhadap anggota lainnya seperti ciri orang dengan kepribadian *extraversion* dan ada pula anggota yang memiliki kepribadian sangat terstruktur yang menggambarkan orang dengan tipe kepribadian *conscientiousness* dan beberapa kepribadian lain yang dimiliki oleh masing-masing anggota. Kepribadian masing-masing anggota ini akhirnya mempengaruhi dinamika mereka selama menjadi anggota organisasi termasuk pula pada tingkat *OCB*-nya.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka penelitian ini ingin mengetahui perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* berdasarkan tipe kepribadian menurut *Big Five Personality Theory* pada UKMF di Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata Semarang.

B. Tujuan

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* anggota Unit Kegiatan Mahasiswa Fakultas (UKMF) Psikologi UNIKA Soegijapranata berdasarkan *Big Five Personality*.

C. Manfaat

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

1. Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi Psikologi Industri Organisasi dalam bentuk penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* terkait dengan lima tipe kepribadian.

2. Manfaat Praktis.

- a) Peneliti mendapat tambahan pengetahuan terkait *Organizational Citizenship Behavior* yang erat kaitannya dengan Sumber Daya Manusia di dalam organisasi
- b) Dapat memberikan gambaran bagi organisasi mengenai pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* anggota
- c) Diharapkan penelitian ini mampu menjadi referensi dalam usaha pengelolaan anggota organisasi terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior*.