

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Organisasi mahasiswa merupakan salah satu sarana yang digunakan untuk mengembangkan diri, meningkatkan wawasan dan pengetahuan mahasiswa dalam mencapai tujuan pendidikan tinggi. Sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 tahun 2012, Pasal 77 ayat (2), bahwa salah satu fungsi organisasi kemahasiswaan adalah “*Mewadahi kegiatan mahasiswa dalam mengembangkan bakat, minat, dan potensi mahasiswa.* Mahasiswa yang tergabung dalam sebuah organisasi mahasiswa diharapkan dapat menanamkan sikap ilmiah, memiliki pemahaman ke arah profesi, meningkatkan kerja sama, serta dapat mewujudkan adanya rasa persatuan dan kesatuan. Harapan-harapan tersebut dapat terwujud ketika mahasiswa ikut bergabung serta aktif atau memberikan kontribusi di dalam sebuah organisasi.

Kontribusi serta peran aktif mahasiswa di dalam sebuah organisasi sangat diperlukan guna berjalannya dan tercapainya tujuan organisasi. Menurut Newland (2012) suksesnya sebuah organisasi bergantung pada peran aktif dari setiap pengurus di organisasi tersebut. Kualitas sumber daya manusia di dalam sebuah organisasi tentunya menjadi satu hal penting yang harus diperhatikan. Sebuah organisasi memerlukan anggota yang berkompeten, bertanggung jawab, serta memiliki loyalitas yang baik, sehingga mampu mendukung terwujudnya tujuan organisasi.

Terwujudnya tujuan sebuah organisasi dapat dilihat salah satunya dari terlaksananya tugas-tugas yang diberikan kepada masing-masing pengurus. Pengurus organisasi diharapkan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan dengan baik serta dengan loyalitas. Bukan hanya melakukan tugas *in-role* atau tugas yang tercantum

pada uraian jabatan, tetapi anggota organisasi juga diharapkan melakukan tugas *extra-role*. Tugas *extra-role* merupakan kontribusi yang lebih dari sekedar mengerjakan tugas wajib, yang dilakukan dengan sukarela tanpa adanya paksaan. Hal tersebut biasanya terlihat pada perilaku seperti, menggantikan tugas dari pengurus lain yang berhalangan hadir atau membantu pengurus lain yang memiliki banyak pekerjaan dalam sebuah program kerja.

Menurut Kartz (dalam Sumiyarsih, 2012) perilaku kooperatif serta saling membantu antaranggota organisasi yang berada di luar syarat formal sangat diperlukan untuk berlangsungnya keberfungsian suatu organisasi. Adanya perilaku yang dilakukan secara sukarela tanpa adanya paksaan dapat membantu organisasi dengan mudah mencapai tujuannya. Perilaku sukarela dengan mengerjakan tugas di luar tugas wajib yang dilakukan ini disebut dengan *organizational citizenship behavior*.

organizational citizenship behavior didefinisikan sebagai perilaku spontan yang tidak termasuk dalam uraian jabatan yang dilakukan oleh anggota organisasi secara sukarela tanpa adanya perintah atau paksaan. Menurut Organ (dalam Dewi, 2017) OCB merupakan salah satu hal yang penting di dalam sebuah organisasi. Perilaku tersebut bersifat menolong antaranggota organisasi dan tidak mudah terlihat serta tidak dinilai melalui evaluasi kinerja, namun dapat membantu meningkatkan fungsi efektif sebuah organisasi. OCB memberikan keuntungan bagi organisasi, yaitu membantu meningkatkan produktivitas dan mengefisienkan penggunaan sumber daya organisasional untuk tujuan yang produktif (Podsakoff et al, 2009).

Menurut Organ (dalam Mangundjaya, 2012) *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku individu di luar tugas formal yang bersifat sukarela sehingga dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi fungsi organisasi. Robbins (dalam Ahdiyana, 2010) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun dapat membantu dalam mendukung keberfungsian suatu organisasi secara efektif.

Organizational citizenship behavior dapat dilihat dari bagaimana sikap anggota pada organisasinya. Anggota yang menunjukkan sikap peduli akan nasib organisasinya

dan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, akan berbuat melebihi tuntutan tugas wajib yang diberikan organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* di dunia organisasi mahasiswa biasanya terlihat dari bagaimana anggota memiliki inisiatif. Inisiatif tersebut misalnya, membantu anggota lainnya atau menggantikan anggota lain yang berhalangan untuk hadir pada sebuah acara tanpa adanya permintaan atau suatu paksaan. Selain itu, dapat pula dilihat dari kehadiran saat rapat atau acara yang diadakan oleh organisasi, serta keaktifan dalam memberikan masukan untuk perkembangan organisasi.

Triyatno dan Santosa (2009) menyatakan bahwa seseorang yang memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung akan memiliki loyalitas terhadap organisasinya dan akan merasa nyaman serta aman terhadap tugasnya. Loyalitas merupakan suatu kekuatan relatif dari pengurus atau anggota untuk mengidentifikasi organisasi, yang meliputi kepercayaan kuat dan penuh terhadap tujuan dan nilai-nilai yang ada di dalam organisasi, kesediaan untuk bekerja keras demi perkembangan organisasi, serta keinginan yang kuat untuk menetap di dalam organisasi (Steers dan Potter, dalam Dewi dan Fransistya, 2017). Perilaku tersebut terjadi ketika anggota merasa bahwa dirinya adalah bagian dari organisasi dan merasa puas dengan organisasinya, sehingga anggota ingin memberikan sesuatu yang lebih kepada organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Fransistya (2017), menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya *organizational citizenship behavior* diantaranya adalah usia, lingkungan teman sebaya, lama bekerja di organisasi dan jenis kelamin. Teman sebaya menjadi salah satu faktor terbentuknya *organizational citizenship behavior*, hubungan yang dekat antaranggota dapat menyebabkan anggota tidak sungkan untuk membantu anggota lainnya. Menurut Morrison (dalam Siswati, 2017) untuk menumbuhkan *organizational citizenship behavior* pada diri individu dapat diperhatikan dari bagaimana tingkat kohesivitas sebuah kelompok. *Organizational citizenship behavior* akan muncul pada kelompok yang memiliki kelekatan antaranggota kelompok yang membuat seorang anggota tetap bertahan di organisasinya, hal tersebut biasa disebut dengan kohesivitas kelompok.

Kohesivitas kelompok merupakan suatu kesatuan yang terjalin di dalam kelompok akibat adanya interaksi antarpribadi yang kuat dan saling menguntungkan di antara anggota dan dapat menyatukan kelompok, seperti komitmen bersama untuk tercapainya tujuan kelompok dan semangat kerja yang tinggi (Forsyth, 2010). Mcshane & Glinow (2003) menyatakan bahwa kohesivitas kelompok merupakan perasaan ketertarikan individu terhadap kelompoknya dan motivasi mereka untuk tetap bertahan dengan kelompoknya, dimana hal tersebut menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan kelompok.

Kelompok dengan kohesivitas yang tinggi terdiri dari individu-individu yang memiliki daya tarik antara satu dengan yang lainnya, sementara itu pada kelompok dengan kohesivitas yang rendah tidak memiliki ketertarikan interpersonal antar individu di dalam kelompoknya (Ivancevich, 2007). Kelompok dengan kohesivitas yang tinggi mencerminkan adanya ikatan yang dekat antar anggota kelompoknya sehingga dapat menciptakan perasaan yang nyaman dan menyenangkan. Kelompok tersebut cenderung akan menimbulkan perilaku saling membantu di antara anggota kelompoknya, serta memiliki pandangan yang sama untuk memajukan kelompoknya. Namun, pada kelompok dengan kohesivitas yang rendah mencerminkan tidak adanya ketertarikan antar anggota kelompok dan menimbulkan adanya perbedaan pendapat.

Hubungan antar anggota kelompok di dalam sebuah organisasi menjadi satu hal penting yang harus diperhatikan guna tercapainya tujuan organisasi. Antaranggota dan pengurus organisasi diharapkan memiliki hubungan yang erat dan saling memberikan dukungan antara satu dengan yang lainnya, sehingga setiap anggota akan merasa nyaman dan tenang berada di dalam organisasi. Kekompakkan di dalam kelompok merupakan sebuah jembatan untuk terwujudnya tujuan organisasi, khususnya pada pengurus organisasi. Tujuan organisasi akan terwujud ketika pengurus sebuah organisasi menjaga kekompakkan dan bertekad bersama untuk mencapai hal tersebut. Kompaknya sebuah kelompok terbentuk dari pengurus-pengurus yang memiliki loyalitas dalam menjalankan organisasi, dimana mereka akan mengeluarkan kontribusi ekstra dengan sukarela untuk organisasi. Mereka akan dengan sukarela membantu pengurus lainnya tanpa adanya paksaan atau tuntutan dari pengurus lain. Kelekatan

antarpengurus perlu dijaga untuk menciptakan adanya perilaku loyalitas, yang akan membantu organisasi dalam mewujudkan tujuannya dengan mudah.

Penelitian yang dilakukan oleh Siswanti dan Budiani (2017) menunjukkan adanya hubungan yang positif antara Kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior*, artinya semakin tinggi tingkat kohesivitas yang dimiliki karyawan maka *organizational citizenship behavior* yang dimiliki karyawan akan semakin meningkat. Kohesivitas kelompok akan sangat berpengaruh pada *organizational citizenship behavior* karyawan, karena adanya rasa kebersamaan dan rasa kerja sama dalam menjalankan tugas untuk mewujudkan tujuan kelompok (Pattanayak dalam Kurniawati dan Jaidi, 2017). Semakin kohesif sebuah organisasi maka anggotanya akan mengeluarkan perilaku *organizational citizenship behavior* untuk organisasinya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan Kurniawati dan Jaidi (2017), yang menunjukkan adanya pengaruh positif dari kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior*. Artinya, semakin tinggi tingkat kohesivitas kelompok maka semakin tinggi juga *organizational citizenship behavior* pada anggota kelompok. Kohesivitas kelompok menjadi komponen penting untuk membantu berjalannya dan memajukan sebuah organisasi.

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Septiana (2010) menunjukkan tidak adanya hubungan yang signifikan antara Kohesivitas Kelompok dengan *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian menunjukkan *organizational citizenship behavior* yang karyawan tunjukkan tidak ditentukan oleh derajat kohesivitas karyawan terhadap perusahaannya. Pada pengujian korelasi hanya ditemukan sedikit kontribusi kohesivitas terhadap munculnya *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Artinya, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa hasil penelitian yang telah dijabarkan di atas. Adanya perbedaan penelitian tersebut menjadi kesenjangan terkait dengan kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior*.

Disamping itu, tidak adanya penelitian mengenai pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi mahasiswa menjadi alasan lain penelitian ini. Penelitian mengenai *organizational*

citizenship behavior sudah banyak dilakukan dalam setting organisasi sebuah perusahaan, namun jarang atau bahkan tidak ada yang melakukan dalam setting organisasi mahasiswa. Dalam sebuah organisasi mahasiswa, *organizational citizenship behavior* tentu saja menjadi hal penting yang perlu diperhatikan, dikarenakan dalam ruang lingkup organisasi kemahasiswaan hanya memiliki sumber daya yang terbatas sehingga diperlukannya perilaku ekstra untuk mencapai tujuan organisasi.

Melihat fenomena yang biasanya terjadi pada organisasi mahasiswa, tidak jarang ditemukan pengurus organisasi yang tidak memberikan kontribusi lebih berupa waktu ataupun tenaga pada organisasi. Hal ini terlihat dari beberapa kejadian yang ditemukan berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pengurus organisasi mahasiswa di antaranya adalah adanya pengurus yang tidak memiliki inisiatif untuk menolong pengurus lainnya dalam hal seperti menggantikan kehadiran pada saat rapat atau bertugas, sedikit pengurus yang hadir pada saat rapat atau hadir telat pada saat rapat, masih mengeluh dengan tugas-tugas yang diberikan organisasi, serta kurang memberikan masukan-masukan untuk membantu organisasi berkembang. Kurangnya kontribusi tersebut biasanya salah satunya disebabkan oleh hubungan yang kurang baik antarpengurus, pengurus organisasi hanya mau membantu pengurus lain yang memiliki hubungan dekat, serta merasa hal tersebut bukan tanggung jawabnya. Pengurus organisasi beranggapan bahwa yang menjadi tanggung jawab adalah hanya tugas-tugas yang tercantum dalam uraian pekerjaan, sehingga menyebabkan pengurus kurang memiliki inisiatif untuk menolong pengurus lainnya. Kebanyakan dari pengurus organisasi biasanya mau membantu ketika ada suruhan atau paksaan dari pengurus lainnya, bukan dari inisiatif sendiri.

Dari penjelasan tersebut terlihat bahwa rendahnya *organizational citizenship behavior* pada organisasi mahasiswa salah satunya disebabkan oleh hubungan antarpengurus kelompok atau yang disebut dengan kohesivitas kelompok. Pada pengurus yang tidak memiliki hubungan dekat akan merasa kurang nyaman jika berada di dalam organisasinya sehingga akan menimbulkan perilaku menghindar, dimana mereka akan enggan membantu pengurus lain dengan sukarela, terkecuali adanya suruhan atau paksaan dari pengurus lain. Sebaliknya, pada pengurus yang memiliki

hubungan dekat satu sama lain, mereka akan merasakan kenyamanan dalam berinteraksi di dalam organisasi, serta memiliki rasa tanggung jawab bersama untuk memajukan organisasinya. Hal tersebut membuat antarpengurus mencoba untuk menurunkan ego demi kemajuan organisasi, sehingga menimbulkan rasa saling memiliki dan perilaku saling membantu dengan sukarela di antara pengurus organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bermaksud untuk meneliti apakah terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi mahasiswa.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka identifikasi masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah kohesivitas kelompok berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi mahasiswa?

1.3. Batasan Masalah

Dari hasil identifikasi yang dilakukan berdasarkan latar belakang, maka perlu diadakan pembatasan masalah agar diperoleh hasil penelitian yang jelas dan terarah. Adapun penelitian ini hanya dibatasi pada pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi mahasiswa.

1.4. Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi mahasiswa?”

1.5. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan memperoleh data empiris mengenai pengaruh kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.6. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoretis dalam penelitian ini adalah diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam bidang psikologi, khususnya mengenai kohesivitas kelompok, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian di masa mendatang terkait kohesivitas kelompok dan *organizational citizenship behavior*.

1.6.2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dalam penelitian ini adalah diharapkan organisasi-organisasi mahasiswa dapat membangun rasa kekeluargaan dan kebersamaan yang lebih baik, sehingga dapat menciptakan kohesivitas kelompok yang baik yang akan menumbuhkan *organizational citizenship behavior* pada setiap pengurus organisasi, yang berdampak pada pengembangan organisasi tersebut.

