

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perguruan tinggi merupakan kelanjutan pendidikan menengah yang diselenggarakan untuk mempersiapkan peserta didik menjadi bagian dari masyarakat yang memiliki kemampuan akademis dan profesional yang sehingga dapat menerapkan, mengembangkan dan menciptakan ilmu pengetahuan, teknologi dan kesenian (UU no. 2 tahun 1989, pasal 16, ayat 1). Di Indonesia, perguruan tinggi dapat berbentuk akademi, institut, politeknik, sekolah tinggi, dan universitas. Perguruan tinggi dapat menyelenggarakan pendidikan akademik, profesi, dan vokasi dengan program pendidikan diploma (D1, D2, D3, D4), sarjana (S1), magister (S2), doktor (S3), dan spesialis.

Perguruan tinggi telah menjadi standarisasi pendidikan yang dipilih masyarakat untuk dapat bersaing di era global yang ketat akan kompetisi. Perkembangan terjadi di segala bidang kehidupan manusia, mulai dari perubahan dari sisi lingkungan, budaya masyarakat yang bergerak dinamis, dan peningkatan kompetisi yang tidak dapat dibendung oleh zaman. Sejak manusia hadir di dunia, manusia diharapkan untuk mampu bersifat adaptif dalam menghadapi setiap perubahan seperti itu. Tidak dapat dipungkiri bahwa setiap perubahan mengharapakan manusia untuk menjadikannya sebagai tantangan dan pengalaman yang baru. Kemajuan zaman ini tidak hanya dihadapi manusia saja, tetapi organisasi pun sebagai wadah manusia untuk berinteraksi juga mengalami perubahan.

Dengan semakin ketatnya persaingan memperebutkan masa depan yang menjanjikan dari sisi pekerjaan, banyak orang berlomba-lomba agar mendapatkan kursi di perguruan tinggi terbaik di negeri ini. Didalam proses mengenyam pendidikan di perguruan tinggi tersebut, banyak orang memilih kegiatan diluar proses

belajar mengajar untuk mengembangkan potensi diri sesuai minat mereka sekaligus menambah nilai jual atau *value* yang dimiliki. Kegiatan tersebut beraneka ragam, mulai dari olahraga dan seni, olimpiade-olimpiade maupun lomba – lomba yang bersifat akademik, kelompok-kelompok penelitian ilmiah, kuliah sambil bekerja paruh waktu, berwirausaha, aktif menjadi aktivis di lingkungan organisasi, dan lainnya. Salah satu diantaranya adalah melalui organisasi, baik itu di lingkungan universitas, maupun organisasi diluar lingkungan kampus.

Organisasi dianggap sebagai wadah untuk membangun kepercayaan diri, mengasah kemampuan bersosialisasi, membiasakan bekerja didalam tim, melatih diri menegakkan komitmen, mengasah kemampuan manajemen waktu, memetakan masalah secara ilmiah dan menemukan solusi secara sistematis dan terukur, serta menjadi sarana untuk meningkatkan kualitas diri agar terampil berbicara di depan umum. Organisasi juga merupakan wadah untuk mematangkan intelektual seorang mahasiswa agar antara akademis dan keterampilan social menjadi seimbang. Dengan demikian diharapkan setelah lulus mereka telah memiliki soft skill yang mewakili seluruh kemampuan tersebut saat terjun ke masyarakat dan bekerja di instansi - instansi pemerintahan maupun swasta. Pada umumnya, banyak juga mahasiswa yang beralasan, dengan aktif dilingkungan organisasi akan menjadi nilai tambah saat memasuki dunia pekerjaan, karena terdapat pengalaman organisasi pada *curriculum vitae* mereka.

Sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam sebuah organisasi, dikarenakan peran serta setiap individu serta kualitas yang dimiliki akan menentukan sukses atau tidaknya efektivitas suatu organisasi. Kinerja individu yang baik dapat mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang melebihi apa yang telah menjadi standar kerja (Darmawati, dkk, dalam Kurniawan, 2015). Pada tahun 1966, Katz dan Kahn telah menuliskan bahwa banyak kesempatan dimana fungsi organisasi bergantung pada sebuah peran ekstra, peran ekstra ini tidak dapat diwajibkan atau diharuskan pada seorang anggota organisasi, karena peran ini secara tidak langsung berada didalam pekerjaan yang sebenarnya. Sebagai contoh adalah membantu rekan kerja yang sedang mengalami masalah atau kesulitan. Katz dan

Kahn (1966) mengemukakan bahwa perilaku tersebut adalah sebagai “*citizenship behavior*” (Bateman, Organ, 1983). Kemudian Smith (1983) memperkenalkan OCB sebagai perilaku yang positif. Selanjutnya Organ (dalam Christin, 2015) memperluas konsep OCB kedalam lima dimensi lagi yang dinamakan *altruism, courtesy, conscientiousness, civic virtue* dan *sportsmanship*.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih mengedepankan kesejahteraan bersama (Purba & Seniati, 2004, dalam Kurniawan, 2015). Pendapat lainnya dituturkan Garray (dalam Kurniawan, 2015) menggambarkan OCB sebagai perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi.

Greenberg (dalam Christin, 2015), memaparkan bahwa meskipun tidak memenangkan suatu *reward* tapi paling tidak orang yang melakukan OCB memiliki rasa saling membantu dan dapat bekerja melampaui tugas yang seharusnya dikerjakan. Menurut Greenberg sangat mudah membayangkan perilaku OCB ini, meskipun jarang dilakukan, tapi memiliki peran penting bagi organisasi. Dengan kata lain *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah tindakan sukarela yang ditunjukkan oleh seseorang untuk membantu rekan kerjanya. (Robbins, 2008 dalam Christin 2015) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang anggota organisasi namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

OCB merupakan perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Dalam dunia organisasi yang dinamis seperti saat ini dimana tugas–tugas semakin banyak, organisasi tentunya membutuhkan perilaku OCB yang baik seperti mengeluarkan pendapat konstruktif mengenai tempat pekerjaan mereka, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, dan dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang kadang terjadi.

Terdapat beberapa faktor pendorong bagi anggota organisasi sehingga dapat menunjukkan perilaku OCB. Menurut Organ dan Ryan (dalam Christin, 2015) anggota organisasi menunjukkan perilaku OCB dibangun dari hubungan positif yang terjadi antara anggota organisasi dengan organisasinya. Anggota organisasi yang dimaksud akan menunjukkan perilaku OCB ketika mereka mempercayai bahwa suatu kinerja yang konsisten diimbangi dengan bagaimana perlakuan perusahaan terhadap mereka dengan konsistensi yang tinggi juga. Dengan kata lain, anggota organisasi yang menunjukkan perilaku OCB bertujuan untuk membalas perlakuan positif yang diberikan oleh tempatnya mengabdikan.

Penelitian lain yang menyatakan bahwa salah satu faktor yang dapat mendorong munculnya OCB di tempat kerja adalah kepuasan kerja (Judge, Klinger dalam Christin, 2015). Kepuasan kerja menjadi penting dalam sebuah organisasi karena kepuasan kerja berdampak positif terhadap efektifitas organisasi. Seorang anggota organisasi yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu-individu lain, dan melebihi ekspektasi dari segi pekerjaan mereka. Robbins (dalam Christin, 2015) menyatakan kepuasan kerja mendorong munculnya OCB karena organisator yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melakukan kinerja yang melampaui perkiraan. Anggota organisasi yang puas mungkin lebih patuh pada panggilan tugas karena ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif yang pernah dirasakan.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan. Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif mengenai perasaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Dengan kata lain, anggota organisasi yang merasa puas dengan pekerjaannya akan merasa senang dengan pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja yang dirasakan anggota organisasi dapat memberikan dampak yang besar bagi individu yang bersangkutan maupun bagi organisasi di tempat individu tersebut bekerja. Selain dapat mendorong munculnya OCB, kepuasan kerja juga berkaitan dengan kinerja dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu

kepuasan kerja juga akan berdampak pada tingkat absensi karyawan dan tingkat perputaran anggota organisasi yang semakin rendah. (Robin, Judge dalam Christin, 2015).

Sebagai salah satu universitas negeri yang secara keseluruhan berada di jantung ibukota Jakarta, Universitas Negeri Jakarta dituntut peka dan aktif menggeliat merespon isu-isu global. Universitas Negeri Jakarta yang berada di Ibukota Republik Indonesia memiliki ribuan mahasiswa yang berasal dari berbagai daerah, suku bangsa dan budaya serta cara pandang yang berbeda-beda. Tantangan ini harus disadari oleh generasi muda di lingkungan kampus, terutama mereka yang bergerak dibawah pengawasan dan aturan kampus, yakni organisasi kemahasiswaan. Organisasi pemerintahan dilingkungan kampus yang dapat diikuti oleh mahasiswa antara lain adalah Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas, yang membawahi BEM Fakultas dan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), dan diawasi oleh organisasi legislatif yang bersifat melakukan pengawasan, seperti Majelis Tinggi Mahasiswa (MTM) di tingkat Universitas, yang juga membawahi Badan Perwakilan Mahasiswa (BPM) ditingkat Fakultas dan Dewan Pengawas (DP) di tingkat jurusan.

Badan Pengawas Mahasiswa Fakultas (BPM Fakultas) merupakan salah satu organisasi legislatif yang memiliki tugas utama mengawasi dan mengevaluasi kinerja Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM Fakultas). BPM memiliki anggota kepengurusan yang berasal dari berbagai macam jurusan yang bernaung dibawah setiap fakultas yang ada di lingkungan universitas. Setiap kepengurusan memiliki durasi jabatan selama satu tahun kerja. Dalam pelaksanaannya, BPM memiliki kewenangan, hak dan kewajiban yang sangat vital didalam terselenggaranya sistem pemerintahan yang legal dan terstruktur dikalangan mahasiswa, sehingga partisipasi kinerja setiap anggotanya sangat dibutuhkan hampir setiap saat, baik dalam melakukan pengawasan kinerja terhadap BEM, melakukan pengawasan terhadap terselenggaranya acara-acara dilingkungan kampus, memberikan umpan balik terhadap BEM, dan itu berlangsung sepanjang kepengurusan. Dengan latar belakang anggota yang beraneka ragam, keadaan ini seringkali membuat ketersediaan waktu seluruh anggota BPM menjadi tidak fleksibel, beberapa orang pengurus terkadang terlihat lebih sering dibandingkan

wajah-wajah pengurus yang lainnya, dan yang lainnya hanya dapat menyempatkan waktu sesekali untuk memenuhi jadwal piket di ruang sekretariat.

Berdasarkan wawancara peneliti terhadap beberapa anggota aktif BPM, baik pada periode kepengurusan Tahun 2015-2016 pada bulan semenjak Desember 2015 hingga awal Januari 2016, dan anggota BPM periode kepengurusan Tahun 2016-2017 pada 14-15 Maret 2017, memang ditemukan ketimpangan kinerja pada anggota-anggota BPM. Sebagian anggota diketahui memang memiliki kinerja yang baik & rutin menjalankan agenda-agenda kerja, namun disisi lain juga ditemukan anggota-anggota aktif BPM yang bisa dikatakan memiliki tren negatif dari sisi kinerjanya didalam organisasi tersebut. Banyak juga diantara mereka yang jarang terlihat menghadiri agenda-agenda kerja BPM seperti pengawasan acara-acara yang diselenggarakan oleh BEM, menghadiri rapat-rapat, dan bahkan jarang terlihat menghadiri piket di sekretariat BPM fakultasnya masing-masing. Pengaturan jadwal piket dan pertemuan keseluruhan anggota BPM dari berbagai macam jurusan pada waktu yang sama tentu tidak mudah dikarenakan jadwal perkuliahan yang juga berbeda dan seringkali tumpang tindih. Adapun beberapa orang yang memiliki waktu luang lebih dituntut untuk membantu pekerjaan rekan-rekan BPM yang saat itu tidak berada di tempat. Hal ini menjadi salah satu penyebab turunnya efektivitas organisasi di lingkungan BPM. Beberapa laporan kerja seringkali terlambat dilakukan pemeriksaan, undangan-undangan rapat seringkali terlambat diberitahukan kepada bidang-bidang terkait, minimnya absensi dalam setiap pertemuan baik musyawarah, rapat anggota, maupun rapat dengan pihak eksternal.

Permasalahan utama yang memang sering menjadi benturan bagi para pengurus organisasi adalah banyaknya urusan lain diluar urusan organisasi yang juga menuntut waktu dan perhatian mereka disaat bersamaan. Penyebabnya antara lain bentrok jam kuliah dengan rapat, sakit, adanya kegiatan-kegiatan diluar kampus, dan masih banyak lainnya. Hal ini menyebabkan dilema moral antara komitmen yang berusaha dipenuhi, dan disetujui untuk dapat diikuti dengan baik ketika para organisator ini dahulunya hendak masuk kedalam struktur organisasi dengan kenyataannya dilapangan seiring waktu berjalan. Fenomena kekosongan didalam

berjalannya kinerja organisasi bisa menjadi rentan terhadap efektivitas organisasi itu sendiri.

Sebagaimana yang kita ketahui, pada dasarnya organisasi akan sulit untuk tampil dengan baik kecuali jika organisasi memiliki anggota yang mampu melakukan pekerjaannya dengan efektif. Organisasi akan sangat beruntung apabila memiliki anggota yang dapat melakukan pekerjaannya secara independen, namun hal itu saja belum cukup. Saat ini, seorang anggota organisasi dituntut untuk dapat bekerja didalam tim dan mampu membuktikan bahwa mereka layak untuk menjadi bagian dari organisasi secara utuh. Seorang organisator tentunya juga ingin menjadi bagian dari organisasi yang sukses serta mampu memberikan kemampuan yang baik dan peluang untuk tumbuh dan mengembangkan diri.

Setiap anggota organisasi tentunya mengemban amanah dan tanggung jawab yang tidaklah ringan, selain tugas utamanya sebagai mahasiswa yang bertanggung jawab kepada orang tua dan keluarga. Bagaimanapun juga komitmen tetap harus ditegakkan. Ketika seseorang telah memilih dan menyatakan kesediaannya secara sukarela untuk mengemban amanah yang menyangkut kepentingan orang banyak, maka ia memang seharusnya sudah siap secara fisik maupun mental. Seorang organisator hampir dipastikan memerlukan energi yang lebih banyak dibandingkan mahasiswa non-organisator dalam beraktivitas, menghabiskan waktu yang cenderung lebih banyak berada di kampus, baik untuk rapat maupun melaksanakan program kerja, menyuarakan aspirasi masyarakat kampus, menyuarakan isu-isu terbaru yang berkembang di masyarakat, belum lagi mengatur waktu untuk mengerjakan tugas kuliah dan waktu untuk beristirahat dan urusan lainnya. Dalam menghadapi aktivitas yang kian padat, mahasiswa yang mengabdikan diri sebagai organisator dituntut untuk memiliki kelenturan yang tinggi dalam mengelola rutinitasnya. Organisator tersebut dituntut untuk memahami tanggung jawab, komitmen, dan setiap perubahan yang terus terjadi secara dinamis. Pemahaman tentang sikap dan tingkah laku terhadap perubahan tersebut diperlukan untuk mendapatkan keuntungan secara efektif dan manfaat dari perubahan itu sendiri.

Sikap seorang mahasiswa menyesuaikan diri sebagai seorang organisator dapat menentukan perilaku mereka selanjutnya dalam menjalani perubahan tersebut. Organisator yang dapat mengerjakan tanggung jawabnya dengan baik, tentunya secara alami akan mengalami perkembangan kearah yang lebih matang. Organisator-organisator matang tentunya memiliki komitmen yang baik terhadap organisasinya, Dengan terbentuknya komitmen yang kuat, tanggung jawab yang dipikul oleh individu-individu tersebut seolah-olah tidak lagi dianggap sebagai beban oleh mereka, namun lebih kepada sebagai tahapan untuk memperbaharui kapasitas diri. Dari situlah munculnya keikhlasan dan perasaan senang dalam bekerja, sehingga dapat menimbulkan kepuasan kerja. Didalam organisasi, tanggung jawab tidaklah dibebankan kepada satu atau dua orang individu saja. Organisasi bekerja dengan kekompakan tim, didalam organisasi terdapat beberapa bidang komisi yang beranggotakan beberapa orang didalamnya. Saat tugas maupun agenda-agenda didalam organisasi terus berdatangan, mungkin saja tidak semua orang didalam kelompok kecil tersebut sedang memiliki waktu yang memadai atau mampu mengerjakannya seorang diri. Sedangkan tugas yang menghampiri tersebut semestinya tidak memandang alasan apapun untuk mengalami penundaan, dan menuntut untuk diselesaikan sesuai jangka waktu yang telah ditetapkan. Kedewasaan mahasiswa sebagai seorang organisator tentunya akan berperan penting demi efektifitas organisasi yang baik.

Peneliti menemukan dua bentuk perilaku baik perilaku aktif dan perilaku pasif yang ditunjukkan oleh para anggota Badan Perwakilan Mahasiswa terwujud menjadi suatu fenomena, peneliti kemudian tertarik untuk menelaah apa yang membuat kinerja Badan Perwakilan Mahasiswa itu sendiri masih memiliki pencapaian yang baik. Organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa pada akhir kepengurusan dapat melakukan pengawasan terhadap kinerja Badan Eksekutif Mahasiswa, laporan-laporan setiap divisi di dalam tubuh Badan Perwakilan Mahasiswa tetap terselesaikan sesuai jadwal. Peneliti ingin mengetahui bagaimana efektivitas organisasi Badan Perwakilan Mahasiswa tetap memiliki nilai evaluasi yang cenderung positif disamping keberagaman perilaku yang ditunjukkan oleh para pengurus Badan

Perwakilan Mahasiswa, dan apa yang membuat anggota yang tetap bekerja aktif untuk organisasinya tetap menghasilkan kinerja dengan baik meskipun rekan-rekan mereka terlihat kurang memiliki kinerja yang proaktif.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh beberapa penelitian sebelumnya mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Peneliti merujuk kepada beberapa penelitian terdahulu yang menjadi dapat dijadikan referensi untuk melanjutkan penelitian ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Yani Christin pada tahun 2015, dimana terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) PT. Schenider Electric Indonesia, dimana hasil perhitungan regresi dari penelitian tersebut menghasilkan angka sebesar 63,9% dengan koefisien korelasi (R) sebesar 0,799. Penelitian mengenai Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebelumnya juga telah dilakukan oleh penelitian yang dilakukan pada tahun 2014 oleh Ilevany Siami Setyoasih, dimana terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru dengan nilai t value sebesar 2,39 (signifikan apabila diatas 1,96).

Berdasarkan rumusan masalah diatas penulis tertarik untuk meneliti mengenai kepuasan kerja dan OCB pada anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta dengan melakukan penelitian berjudul: Pengaruh Kepuasan Kerja Intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat Kepuasan Kerja Instrinsik pada anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta?
2. Apakah terdapat *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta?

3. Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Instrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka penelitian ini akan dibatasi pada masalah: Pengaruh Kepuasan Kerja Instrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Instrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta?”

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan diadakannya penelitian ini adalah

1. Untuk mengetahui Apakah terdapat Pengaruh Kepuasan Kerja Instrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada Anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk menambah pengetahuan dan wawasan baru bagi mahasiswa khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi mengenai Kepuasan Kerja Instrinsik dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Penelitian ini juga dapat memberikan sumbangan yang bermanfaat terhadap pengembangan ilmu psikologi dan ilmu pendidikan khususnya mengenai pengaruh Kepuasan Kerja Instrinsik dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi maupun data tambahan bagi penelitian terkait di masa mendatang.

1.6.2 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. BPM Fakultas di Universitas Negeri Jakarta

Penelitian ini dapat menunjukkan sejauh mana pengaruh kepuasan kerja instrinsik terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta. Harapannya, BPM di seluruh fakultas yang ada di Universitas Negeri Jakarta dapat menjadikan penelitian ini sebagai pedoman dalam rangka mencapai efektivitas organisasi kedepannya.

2. Mahasiswa pada umumnya

Untuk memberikan pemahaman kepada mahasiswa terkait pengaruh kepuasan kerja instrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada anggota BPM di Universitas Negeri Jakarta.

3. Universitas

Untuk memberikan gambaran mengenai fenomena yang terjadi pada organisasi pemerintahan mahasiswa pada periode kepengurusan 2017-2018, sehingga dapat menjadi pedoman untuk pengadaan program untuk meningkatkan efektivitas organisasi pada organisasi yang dimaksud.