

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Mahasiswa sebagai *Agent of Change* tidak hanya mengikuti proses belajar di kampusnya masing-masing. Mahasiswa juga mengasah ilmu dan mengembangkan bakat mereka pada bidang yang diminati, salah satu caranya adalah dengan berpartisipasi dalam organisasi. Banyak cara untuk melakukan hal tersebut yaitu salah satu caranya adalah mengikuti organisasi. Organisasi merupakan wadah untuk menyalurkan minat dan bakat mahasiswa, serta mengembangkan jiwa kepemimpinan dan sensitifitas terhadap lingkungan sosial.

Pengalaman mengikuti organisasi merupakan modal yang penting dalam mencari pekerjaan setelah lulus kuliah nanti. Karena orang yang mengikuti organisasi mampu bersosialisasi dengan baik dan memiliki kemampuan *problem solving* yang memadai. Selain itu, dengan berorganisasi mahasiswa dapat memperluas jaringan komunikasinya hingga ke berbagai latar belakang dan universitas.

Organisasi tidak hanya dalam bentuk perusahaan tetapi dalam kehidupan terdapat pula organisasi kemahasiswaan yang dibagi menjadi 2 yaitu organisasi kemahasiswaan intra dan antar perguruan tinggi. Banyak mahasiswa yang hanya mengikuti organisasi intra atau antar universitas di kampusnya, tetapi ada beberapa mahasiswa yang mengikuti kedua organisasi tersebut.

Organisasi kemahasiswaan antar perguruan tinggi adalah sebagai wahana dan sarana pengembangan diri mahasiswa untuk menanamkan

sikap ilmiah, pemahaman tentang arah profesi dan sekaligus meningkatkan kerjasama, serta menumbuhkan rasa persatuan dan kesatuan (Surat Keputusan Mendikbud No. 155/U/1998, pasal 1 ayat 3).

Salah satu organisasi antar perguruan tinggi yang dimiliki mahasiswa psikologi di Indonesia adalah Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia (ILMPI). ILMPI merupakan organisasi kemahasiswaan psikologi tingkat nasional satu-satunya yang menghimpun mahasiswa psikologi seluruh Indonesia yang diwakili oleh Lembaga Eksekutif Mahasiswa (LEM) dari masing-masing perguruan tinggi sebagai anggotanya. Berdasarkan Surat Keputusan DIKTI No: 82/DIKTI/Kep/2012, ILMPI berstatus sebagai satu-satunya organisasi antar Lembaga Eksekutif Mahasiswa Psikologi di Indonesia (Anggaran Dasar ILMPI, 2015).

Sebagai organisasi tingkat nasional yang sedang berkembang, ILMPI membutuhkan sumber daya manusia yang mampu berkontribusi aktif dalam meningkatkan eksistensi ILMPI. Sumber daya manusia merupakan elemen utama dari organisasi yang tidak dapat diabaikan. Menurut Cusway (2002, dalam Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2011), organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan.

Banyaknya pengurus ILMPI yang juga menjabat sebagai pengurus Lembaga Eksekutif Mahasiswa yang biasa disingkat LEM di masing-masing Perguruan Tingginya, mengakibatkan kurangnya kontribusi dan kurangnya produktivitas di ILMPI dikarenakan kesibukan di internal LEMnya.

Berdasarkan *preliminary study* yang dilakukan peneliti terhadap 2 orang pengurus ILMPI, didapatkan bahwa pengurus ILMPI tidak hanya aktif di organisasi ini tetapi banyak dari mereka yang juga menjabat sebagai pengurus internal LEM di masing-masing instansinya. Oleh sebab itu, banyak pengurus yang kurang produktif dan tidak aktif. Selain itu, jarak yang cukup jauh antar pengurus di wilayah masing-masing juga membuat pengurus

ILMPI fokus untuk menyelesaikan tugas departemennya dan tidak ada keinginan untuk membantu pekerjaan pengurus di departemen yang lain.

Banyaknya program kerja di tingkat nasional dan di tingkat wilayah masing-masing mengharuskan pengurus untuk menjalankan program kerja tersebut. Kontribusi dan produktivitas pengurus sangat diperlukan untuk menjalankan suatu program kerja. Untuk meningkatkan hal tersebut, dibutuhkan pengurus yang tidak hanya bekerja sesuai dengan tugas dan kewajibannya, tetapi juga pengurus yang bersedia melakukan hal-hal lain di luar deskripsi pekerjaannya. Perilaku inilah yang disebut dengan perilaku *extra role*.

Katz (1964) perilaku *extra-role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Prihatsanti dan Dewi, 2010). Dalam organisasi perilaku *extra role* ini adalah perilaku kewargaan organisasi.

Robbins dan Judge (2007) menyatakan bahwa efektifitas organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan *output* manusia yang memiliki tingkat absensi yang rendah, perputaran pengurus yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan juga karyawan harus memiliki perilaku kewargaan organisasi (Yuniar, Nurtjahjanti dan Rusmawati, 2011).

Organ (1988) mendefinisikan perilaku kewargaan organisasi sebagai tingkah laku individu yang secara sukarela, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian imbalan yang resmi, dan dalam jumlah tertentu meningkatkan fungsi efektif dari organisasi. Secara sukarela yang dimaksud Organ adalah tingkah laku tersebut bukan dilakukan karena merupakan bagian dari peran dalam deksripsi tugas yang secara jelas ditentukan dalam kontrak pekerjaan dengan organisasi Perilaku tersebut

lebih merupakan masalah pribadi, sehingga jika tidak dilakukan umumnya tidak diberikan hukuman (Podsakoff, MacKenzie, Paine & Bachrach, 2000).

Menurut Organ (1988) perilaku kewargaan organisasi terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu perusahaan, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman 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 mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup perusahaan, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, 2006).

Berdasarkan beberapa penelitian menunjukkan bahwa modal psikologis dapat berhubungan dan berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Norman, dkk (2010), menyatakan bahwa modal psikologis secara positif berkaitan dengan perilaku kewargaan organisasi. Sementara, penelitian yang dilakukan oleh Golestaneh (2014) menyatakan bahwa ada hubungan positif antara modal psikologis dan komponen-komponennya dengan perilaku kewargaan organisasi. Meningkatnya modal psikologis dan komponen-komponennya akan berdampak pada meningkatnya perilaku kewargaan organisasi.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Rostiana dan Lihardja (2013) menunjukkan bahwa modal psikologis berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi. Modal psikologi memiliki fungsi yang cukup untuk mengembangkan perilaku kerja yang baik, berhubungan langsung dengan pekerjaan dan tidak langsung dalam organisasi (Rostiana dan Lihardja, 2013).

Menurut Luthans, Youssef, & Avolio (2007). Modal psikologi adalah suatu perkembangan keadaan psikologis yang positif pada individu dengan karakteristik: (1) memiliki kepercayaan diri untuk memilih dan menyerahkan upaya yang diperlukan agar berhasil pada tugas-tugas yang menantang (*self-efficacy*); (2) membuat atribusi positif tentang keberhasilan dimasa kini dan mendatang (*optimism*); (3) tekun dalam mencapai tujuan dan, bila diperlukan mengalihkan cara untuk mencapai tujuan dalam rangka meraih keberhasilan (*hope*), dan; (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan individu dapat bertahan dan bangkit kembali bahkan melampaui keadaan semula untuk mencapai keberhasilan (*resiliency*).

Modal psikologis akan menghasilkan semangat kerja karyawan, keterlibatan yang kuat untuk pekerjaan, dan berkonsentrasi penuh untuk melakukan tugasnya. Selain itu, modal psikologis juga menyebabkan munculnya perilaku altruistik karyawan, tidak mudah mengeluh, bersedia untuk memberikan saran untuk pengembangan perusahaan, dan bersemangat untuk mempertahankan hubungan kerja yang harmonis (Rostiana dan Lihardja, 2013).

Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- 1.2.1 Seperti apa gambaran modal psikologis pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia?
- 1.2.2 Seperti apa gambaran perilaku kewargaan organisasi pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia?

1.2.3 Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia?

1.2.4 Apakah terdapat pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia?

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka perlu diadakannya pembatasan masalah. Hal ini untuk memperjelas dan lebih terfokus pada masalah yang ingin diteliti. Pada penelitian ini, peneliti membatasi permasalahan pada pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut: “Apakah terdapat pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia”.

1.5. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan yang diajukan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan atau referensi pada bidang psikologi mengenai pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia.

1.6.2 Manfaat praktis

1.6.2.1 Bagi subjek penelitian dan organisasi, hasil penelitian ini sebagai bentuk informasi mengenai pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia.

1.6.2.2 Bagi peneliti lain, dapat memberikan bukti empiris dan sebagai acuan penelitian di masa mendatang, khususnya tentang pengaruh modal psikologis terhadap perilaku kewargaan organisasi pada pengurus Ikatan Lembaga Mahasiswa Psikologi Indonesia.