

**BAB I**  
**PENDAHULUAN**  
**A. Latar Belakang Masalah**

Organisasi kemahasiswaan di Perguruan Tinggi merupakan organisasi yang tidak berorientasi untuk mencari keuntungan semata. Bahkan *reward* hampir tidak ada, yang ada hanyalah mendapatkan pengalaman dan keterampilan *softskill* yang akan didapat oleh anggotanya yang berproses didalam organisasi. Organisasi kemahasiswaan sendiri bertujuan untuk membentuk watak dan karakter mahasiswa agar mampu menjadi penerus bangsa yang berkualitas.

Organisasi kemahasiswaan baik intra maupun ekstra kampus. Dimana dalam proses pengkaderan organisasi mereka dilibatkan dalam berbagai kegiatan organisasi yaitu pendidikan dasar, pelatihan kepemimpinan dan manajemen diri maupun organisasi, kegiatan musyawarah organisasi yang terstruktur dan terencana dengan matang, serta dalam kegiatan-kegiatan yang bersifat membuat acara internal organisasi dan acara yang melibatkan mahasiswa dan masyarakat secara luas.

Aktivitas yang dimiliki mahasiswa yang tergabung dalam organisasi merupakan aktivitas kurikuler dan ekstrakurikuler yang merupakan aktivitas yang membentuk banyak keterampilan pada mahasiswa berorganisasi yaitu *softskill* dan *hardskill*. *Softskill* sendiri dibangun dari banyaknya rangkaian kegiatan ekstrakurikuler yang diikuti oleh mahasiswa. Dalam dunia Perguruan Tinggi kegiatan ekstrakurikuler pada mahasiswa dilaksanakan dengan mahasiswa aktif dalam organisasi kemahasiswaan yang ada dikampus.

Dalam sebuah organisasi, mahasiswa terlibat kegiatan-kegiatan yang banyak menyita waktu, ide, energi bahkan biaya. Banyak dari kegiatan dari organisasi kemahasiswaan merupakan kegiatan yang tidak secara formal diwajibkan bagi anggotanya tetapi kegiatan-kegiatan yang membutuhkan kerelaan anggotanya untuk terlibat. Maka di situasi seperti ini seorang anggota organisasi kemahasiswaan harus memiliki sikap dan perilaku sukarela dalam beraktivitas dan menjalankan organisasi. Dan perilaku tersebut dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*.

*Organizational citizenship behavior* dianggap penting karena perilaku ini sering dijadikan bahan pembahasan yang positif dan patut dicontoh baik oleh mahasiswa. Ivancevich (dalam effendi, 2003) menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan lebih dari tugas pekerjaan normal mereka atau anggota yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia organisasi yang dinamis saat ini, dimana tugas-tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis, organisasi membutuhkan anggota yang akan melakukan *organizational citizenship behavior*.

Pentingnya *organizational citizenship behavior* dimiliki oleh anggota organisasi seperti dikemukakan oleh Robbins (2006) yang menyatakan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang anggota organisasi namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Organ (dalam Andriani, dkk, 2012) mendefenisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu

yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefesienan organisasi.

Fenomena dilapangan berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti pada anggota organisasi kemahasiswaan terlihat ada anggota organisasi yang mempersiapkan alat-alat untuk melakukan kegiatan tetapi tidak jauh dari lokasi tersebut ada beberapa anggota lain yang mengobrol dan tidak membantu rekannya tersebut. Selain itu ada juga anggota seperti yang mau membant anggota lainnya dalam melaksanakan tugas organisasinya, memberikan saran kepada anggota lain untuk terus menyeimbangkan antara aktivitas akademik dan organisasi. Perilaku ini mencerminkan bahwa *organizational citizenship behavior* salah satunya aspek *altruisme* dilakukan dengan baik antara anggota organisasi yang satu dengan anggota yang lain (Organ dalam Normadewi, 2012)

Selanjutnya peneliti masih melihat adanya perilaku-perilaku yang tidak mencerminkan *organizational citizenship behavior* pada anggota organisasi, tampak dari ketidakrelaan anggota organisasi untuk maksimal menjalankan aktivitas organisasi diantaranya terdapat anggota yang terlambat hadir rapat dan bahkan tidak rapat, serta ketika diminta bantuan diluar kewajibannya tidak bersedia. Terdapat juga anggota organisasi yang sudah menjadi pengurus tetapi sama sekali tidak pernah mengikuti rapat kepengurusan sama sekali bahkan dikegiatan-kegiatan besar yang dibuat oleh organisasi juga tidak hadir. Hal tersebut banyak terjadi pada anggota laki-laki didalam organisasi.

Dalam wawancara yang peneliti lakukan dengan salah satu mahasiswa yang berorganisasi, berikut kutipan wawancaranya.

*“Saat kami melakukan rapat organisasi, ada anggota yang terlambat datang dan ada juga anggota yang tidak hadir rapat. Ketika membuat kegiatan organisasi pun ada beberapa anggota yang bermalas-malasan mengerjakan tenggungjawabnya. Saat rapat organisasi itu hampir semua anggota perempuan sudah berada dilokasi rapat yang ditentukan sedangkan anggota laki-laki sangat sedikit yang hadir saat rapat. Terlebih lagi saat membuat kegiatan, sewaktu anggota perempuan sibuk melakukan persiapan bahkan ada yang meminjamkan kain-kain batik miliknya untuk memperindah lokasi kegiatan, anggota laki-laki malah banyak yang telat datang untuk mempersiapkan kegiatan tersebut. Anggota perempuan pun lebih mau membawa makanan-makanan ringan untuk teman-temannya yang sedang mempersiapkan kegiatan daripada anggota laki-laki.*

Berdasarkan pengamatan dan wawancara tersebut, maka peneliti menemukan adanya sikap tidak disiplin dan kooperatif dari anggota terhadap peraturan organisasi, dimana sikap disiplin dan kooperatif merupakan indikasi terciptanya *organizational citizenship behavior* yang mewakili aspek *conscientiousness*.

Berbicara mengenai *organizational citizenship behavior* dalam sebuah organisasi kemahasiswaan merupakan hal yang amat penting guna mengetahui sikap dan perilaku kerelaan anggotanya terhadap organisasi, dimana organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi yang bukan berorientasi mencari keuntungan semata. Apalagi *organizational citizenship behavior* tampak dari perilaku suka membantu anggota lainnya, melebihi harapan normal dalam organisasi, selain itu merasa bangga melebihi tuntutan tugas karena anggota tersebut (Robbins, 2006). Konovsky & Pugh (dalam Normadewi, 2012) menggunakan teori pertukaran sosial (*social exchange theory*) untuk berpendapat

bahwa ketika anggota telah nyaman dengan organisasinya, mereka akan membalasnya dengan perilaku sukarela yang muncul.

Selain itu dampak penting dari rasa nyaman anggota organisasi adalah timbulnya perilaku-perilaku positif di luar tugas formal, yang disebut dengan *organizational citizenship behavior*. Mengingat peran anggota dalam sebuah organisasi sangat menentukan kemajuan dan perkembangan organisasi tersebut, terlebih organisasi kemahasiswaan yang tidak memiliki sistem *reward* dalam bentuk insentif atau apapun yang berbentuk materi.

Kelly (dalam Effendi, 2003) menjelaskan bahwa ada beberapa kriteria perilaku anggota yang dapat membantu keefektifan organisasi, yaitu: memiliki kapasitas sosial untuk bekerjasama dengan orang lain, memiliki karakter yang kuat untuk bertahan tanpa status kepahlawanan, keinginan untuk berpartisipasi dalam usaha organisasi mewujudkan tujuan bersama yang lebih tinggi, keseimbangan moral dan psikologis untuk mencapai tujuan individu dan organisasi tanpa merugikan satu sama lain.

Sebuah organisasi terlebih organisasi kemahasiswaan dapat mencapai kemajuan harus perilaku-perilaku sukarela dari anggotanya dalam menjalankan organisasi. Kinerja anggota organisasi dapat mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dalam organisasi dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” yang diharapkan organisasi. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi adalah tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*.

Selanjutnya Wright (dalam Effendi, 2003) yang menyatakan bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra-role*). Dibandingkan dengan perilaku *in-role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik atau penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi, perilaku ini disebut Organ dan Batemen (dalam Effendi, 2003) sebagai *Organizational Citizenship Behavior*.

Robbins (2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* cukup kompleks satu sama lain. Salah satu faktor tersebut adalah jenis kelamin atau *gender*. Perilaku-perilaku tugas seperti menolong orang lain, bersahabat dan bertugas sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh anggota perempuan dari pada anggota laki-laki sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior*.

Anggota perempuan yang cenderung mengedapankan sisi perasaan ketika organisasi mengalami kesulitan dalam menjalankan aktivitas organisasi, anggota perempuan lebih mudah untuk sukarela memberikan bantuan baik waktu, pemikiran maupun tenaga. Anggota perempuan yang merasa sudah nyaman berada dalam sebuah organisasi akan mau melakukan segala sesuatu yang bukan menjadi *jobdes* sebagai anggota organisasi, dimana perilaku sukarela tersebut sangat membantu untuk kemajuan organisasi dan kegiatan-kegiatan organisasi lainnya.

Sedangkan anggota laki-laki yang cenderung mengedapankan sisi logika terlihat hanya berperilaku sewajarnya saja, seperti hanya melakukan segala sesuatu diorganisasi sesuai aturan dan *jobdes* saja. Ketika melaksanakan program kerja anggota laki-laki hanya mengerjakan yang menjadi tanggungjawabnya saja dan kurang mau membantu anggota lain. Bahkan ada beberapa anggota laki-laki yang sering terlambat saat ada rapat organisasi padahal itu merupakan kewajibannya, serta ketika *jobdes* nya di organisasi dirasa sudah dikerjakan anggota laki-laki lebih suka bercerita dan membahas hal-hal yang tidak berhubungan dengan organisasi dan tidak memberikan sumbangsi apapun terhadap organisasi.

Perilaku sukarela yang muncul diantaranya anggota perempuan sebuah organisasi mau meminjamkan peralatan-peralatan dapur dan peralatan lain yang dimilikinya ketika organisasi membutuhkannya saat melaksanakan kegiatan organisasi. Bahkan anggota perempuan dalam sebuah organisasi mau berpulang malam-malam untuk dapat mengikuti rapat-rapat organisasi yang diluar waktu sewajarnya. Dan ketika para anggota laki-laki sedang mengerjakan tanggungjawabnya dalam sebuah kegiatan organisasi, anggota-anggota perempuan sering berinisiatif untuk mebawakan makanan untuk mereka yang sedang bekerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melihat, mengetahui dan melakukan penelitian dengan judul: “*Organizational Citizenship Behavior* Pada Mahasiswa Berorganisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Robbins (2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* cukup kompleks satu sama lain. Salah satu faktor tersebut adalah jenis kelamin atau *gender*. Perilaku-perilaku tugas seperti menolong orang lain, bersahabat dan bertugas sama dengan orang lain sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior* lebih menonjol dilakukan oleh perempuan daripada laki-laki.

Anggota perempuan yang merasa sudah nyaman berada dalam sebuah organisasi akan mau melakukan segala sesuatu yang bukan menjadi *jobdes* sebagai anggota organisasi, dimana perilaku sukarela tersebut sangat membantu untuk kemajuan organisasi dan kegiatan-kegiatan organisasi lainnya. Sedangkan anggota laki-laki yang cenderung mengedepankan sisi logika hanya berperilaku sewajarnya saja, seperti hanya melakukan segala sesuatu diorganisasi sesuai aturan dan *jobdes* saja.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut apakah ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa perempuan yang berorganisasi dengan mahasiswa laki-laki yang berorganisasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.?

#### **D. Batasan Masalah**

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang akurat, maka permasalahan yang akan diteliti perlu dibatasi. Maka peneliti membatasi variabel penelitian yang akan diteliti yaitu perbedaan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa perempuan yang berorganisasi dengan mahasiswa laki-laki yang berorganisasi. Dengan lokasi penelitian di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa perempuan yang berorganisasi dengan mahasiswa laki-laki yang berorganisasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

#### **F. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat teoritis**

- a. Penelitian ini dapat membantu memberikan sumbangan ilmiah bagi pengembangan ilmu Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* antara mahasiswa laki-laki dan perempuan yang berorganisasi.
- b. Penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti masalah *organizational citizenship behavior* mahasiswa.

## **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi bagi organisasi dan Fakultas dan Universitas dalam upaya menjaga dan meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa.

