

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Mahasiswa

1. Pengertian Mahasiswa

Fajar (2002) menjelaskan bahwa mahasiswa adalah pelajar di tingkat perguruan tinggi dan sudah dewasa perkembangan emosional, psikologis, fisik, kemandirian, dan telah berkembang menjadi dewasa.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (1989) mahasiswa adalah orang yang belajar di perguruan tinggi. Mahasiswa dalam peraturan pemerintah RI No. 30 Tahun 1990 adalah peserta didik yang terdaftar dan belajar di perguruan tinggi tertentu. Selanjutnya menurut Sarwono (1997) mahasiswa adalah setiap orang yang secara resmi terdaftar untuk mengikuti pelajaran di perguruan tinggi dengan batas usia sekitar 18-30 tahun. Mahasiswa merupakan suatu kelompok dalam masyarakat yang memperoleh statusnya karena ikatan dengan perguruan tinggi. Mahasiswa juga merupakan calon intelektual atau cendekiawan muda dalam suatu lapisan masyarakat yang sering kali syarat dengan berbagai predikat.

Mahasiswa menurut Knopfemacher (dalam Sarwono, 1997) adalah merupakan insan-insan calon sarjana yang dalam keterlibatannya dengan perguruan tinggi yang makin menyatu dengan masyarakat, dididik dan diharapkan menjadi calon-calon intelektual.

Setiap mahasiswa dalam proses perkembangannya mengalami belajar berperan sesuai dengan jenis laki-laki dan perempuan (seksnya) masing-masing. Budaya menetapkan pola-pola peran seks tertentu yang disetujui bagi laki-laki dan perempuan dalam berinteraksi dengan orang lain, dalam berfikir, berpenampilan,

berperilaku maupun berperasaan. Santrock (2011) menyatakan bahwa peran jenis laki-laki dan perempuan sebagai pola perilaku individu masing-masing jenis laki-laki dan perempuan, yang disetujui dan diterima organisasi dengan siapa individu diidentifikasi.

Menurut Gunarsa (dalam Normadewi, 2012) manusia diciptakan terdiri dari laki-laki dan perempuan yang keduanya berbeda secara badaniah dan psikologis serta peran yang akan diberikan oleh masyarakat pada keluarganya berbeda pula sesuai dengan kebudayaannya. Oleh karena itu dalam perkembangan regulasi diri keduanya juga memiliki perbedaan.

Kohlberg (dalam Normadewi, 2012) menyatakan bahwa pada awalnya mahasiswa mengingat jenis kelaminnya dan individu melakukan seleksi terhadap lingkungan yang merupakan dasar dan tempat individu untuk meregulasi dirinya. Jenis kelamin merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi perilaku terhadap individu. Kondisi ini dapat dilihat dari perbedaan ketergantungan dan ketidakgantungan antara laki-laki dan perempuan.

Terdapat perbedaan antara laki-laki dan perempuan. Peran jenis kelamin melekat pada kaum laki-laki maupun perempuan baik secara sosial maupun kultural. Segala sesuatu yang berhubungan dengan jenis kelamin individu, termasuk peran, tingkah laku, kecenderungan dan atribut lain. Secara psikologis usia kematangan perempuan lebih awal dibandingkan laki-laki (Santrock, 2003). Clack, dkk (Fajar, 1992) mengatakan perkembangan perempuan dan laki-laki juga memiliki perbedaan, perempuan tumbuh lebih cepat dari pada anak laki-laki,

dengan perbedaan pada kemampuan verbal dan keterampilan motorik yang muncul pada awal perkembangan.

Dari uraian di atas disimpulkan bahwa mahasiswa adalah pemuda yang terdaftar dan sedang mengikuti program pendidikan formal di perguruan tinggi baik negeri maupun swasta. Mahasiswa juga merupakan pemuda yang telah menyelesaikan sekolah lanjutan, berusia antara 18-30 tahun dan berada dalam tahap perkembangan masa remaja dan masa dewasa awal.

2. Karakteristik Mahasiswa

Kimmel (dalam Fajar, 2002) mengemukakan beberapa karakteristik mahasiswa sebagai seorang pemuda, yaitu:

a. Identitas ego mencapai kematangan.

Identitas yang terbentuk semakin jelas dan tajam meliputi peran seksual dan peran dalam tugas organisasi yang sesuai dengan perannya. Mahasiswa sebagai pemuda akan mencari pengalaman-pengalaman yang sesuai dengan perannya. Mahasiswa akan mencari dukungan sosial dalam peran-perannya melakukan hubungan sosial sehingga perannya semakin dimantapkan.

b. Peningkatan hubungan interpersonal.

Kesadaran bahwa dirinya unik dan dapat mengerti akan keunikan orang lain, sehingga dapat beradaptasi dengan orang lain yang berbeda dan berteman dengan orang lain yang memiliki berbagai keunikan untuk menambah pengalaman. Mahasiswa sebagai seorang pemuda dapat membina komunikasi dengan orang tuanya seperti teman. Masa-masa pemberontakan di masa remaja telah berlalu dan dapat bertugas sama dengan orang tuanya

seperti teman, menerima pemikiran orang tuanya dan mempertimbangkan baik buruknya.

c. Memperdalam minat-minatnya.

Para mahasiswa mampu menemukan minat untuk ditekuni. Ketertarikan timbul karena kepuasan yang diperoleh setelah menekuni minat tersebut.

d. Pemahaman nilai.

Kemasakan filsafat moral telah mencapai kesempurnaan, dapat memahami nilai-nilai moral sebagai nilai-nilai yang memiliki arti bagi diri dan membawa nilai-nilai masyarakat sehingga tercapai nilai moral baru yang dianutnya secara pribadi.

e. Tumbuhnya empati.

Mahasiswa dapat merasakan empati terhadap orang lain dan memperhatikan perasaan orang lain, merasakan penderitaan orang lain, kemiskinan orang lain, ataupun kegembiraan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan mahasiswa adalah pemuda yang memiliki karakteristik dengan identitas ego yang mencapai kematangan, memiliki hubungan interpersonal yang semakin baik, memiliki pendalaman setiap minat, memahami nilai-nilai, dan memiliki rasa empati. Dengan karakteristik yang dimiliki tersebut, mahasiswa mampu untuk terjun di masyarakat dan mulai dapat melihat dunia luar dengan perbedaan-perbedaan dan berbagai keanekaragaman yang menjadi modal bagi mahasiswa dalam perannya sebagai *agent of change* dan *agent of social control*.

3. Organisasi Mahasiswa

Organisasi berasal dari bahasa Inggris, yaitu *organization* yang diartikan dalam kamus Inggris-Indonesia sebagai kumpulan. Menurut Fajar dan Effendy (1992) organisasi adalah suatu sistem yang mapan dari mereka yang betugas sama untuk mencapai tujuan bersama melalui suatu jenjang dan kepangkatan pembagian tugas. Kemudian Menurut Fajar dan Effendy (1992) mengatakan bahwa organisasi adalah merupakan suatu sistem yang dibentuk atas kepentingan bersama yang dimana atas dasar kepentingan tersebut maka timbullah perilaku organisasi.

[Robbins](#) (2006) menyatakan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah bpimpinan organisasi yang relatif dapat diidentifikasi, yang betugas atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau seorganisasi tujuan.

Selanjutnya Wexley & Yukl (2003) menambahkan bahwa organisasi itu sebagai pola hubungan antar manusia yang diikutsertakan dalam aktivitas dimana satu sama lainnya saling tergantung untuk satu tujuan tertentu.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan organisasi ialah sekumpulan orang-orang yang disusun dalam organisasi-organisasi, yang betugas sama untuk mencapai tujuan bersama atau juga sistem tugas sama antara dua orang atau lebih.

Organisasi kemahasiswaan diselenggarakan dengan prinsip dari, oleh, dan untuk mahasiswa. Sukirman (dalam Fajar, 2002) menyebutkan organisasi kemahasiswaan terdiri dari:

- a. Organisasi kemahasiswaan intra-universitas, atau disebut juga organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi yang berkedudukan di dalam perguruan tinggi yang bersangkutan. Bentuk-bentuk organisasi intra-universitas ini antara lain:

Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM), merupakan wadah atau badan normatif dan perwakilan tertinggi mahasiswa dengan tugas pokok mengkoordinasikan kegiatan ekstrakurikuler pada perguruan tinggi.

Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM), merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi yang bersifat penalaran dan keilmuan, minat dan kegemaran, kesejahteraan mahasiswa serta pengabdian masyarakat.

Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), merupakan wadah kegiatan ekstrakurikuler di perguruan tinggi yang bersifat akademis, penalaran keilmuan yang sesuai dengan program studi pada jurusan.

- b. Organisasi kemahasiswaan ekstra-universitas, yaitu organisasi kemahasiswaan yang berkedudukan di luar perguruan tinggi, biasanya karakteristik dari organisasi ini lebih kepada pengabdian masyarakat untuk menunjukkan eksistensi seorang mahasiswa sebagai *agent of change*, *agent of social control*, dan *human transformer*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa organisasi mahasiswa adalah organisasi yang beranggotakan mahasiswa yang terbagi dalam dua jenis, yaitu organisasi kemahasiswaan intra-universitas yang berkedudukan di dalam

perguruan tinggi dan organisasi kemahasiswaan ekstra-universitas yang berkedudukan di luar perguruan tinggi.

B. *Organizational Citizenship Behavior*

1. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang anggota organisasi namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Smith (dalam Jayanti, 2009) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku yang dilakukan atas dasar kebijaksanaan seseorang dan tidak adanya reward dalam konteks struktur organisasi. Sedangkan menurut Schnake (dalam Jayanti, 2009) menyatakan *organizational citizenship behavior* biasanya tidak mendapatkan *reward* dalam bentuk materi tetapi cenderung berupa pujian.

Organ (dalam Effendi, 2003) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh system *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefesienan organisasi. Pendapat ini juga diperkuat oleh pendapat Kumar (dalam Nufus, 2011) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan kebiasaan yang dilakukan oleh individu yang menguntungkan organisasi.

Sedangkan menurut Sloat (dalam Effendi, 2003) *organizational citizenship behavior* adalah tindakan-tindakan yang mengarah pada terciptanya keefektifan fungsi-fungsi di dalam organisasi dan tindakan-tindakan tersebut secara eksplisit

tidak diminta (secara sukarela) serta tidak secara formal diberi penghargaan dalam bentuk materi (dengan insentif).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat sukarela dari anggota organisasi agar organisasi dapat berjalan dengan efektif.

2. Aspek-aspek *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Robbins (2006), *organizational citizenship behavior* terdiri dari lima aspek, yaitu:

a. Altruism

Yaitu perilaku dalam membantu rekan yang memiliki tugas organisasi yang relevan, menolong rekan yang mengalami kesulitan dalam situasi yang dihadapi, baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain. Perilaku ini mengacu pada perilaku ingin membantu individu di dalam organisasi, dimana hal tersebut sangat menguntungkan organisasi. Contoh dari perilaku ini adalah membantu rekan yang kesulitan dalam tugas organisasinya.

b. Conscientiousness

yaitu perilaku yang melebihi persyaratan peran minimum yang diharapkan oleh organisasi. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas dari anggota organisasi. Perilaku ini pada dasarnya melakukan peran yang seharusnya dilakukan seseorang dalam organisasi, akan tetapi juga melakukan perilaku yang melebihi norma yang seharusnya seperti datang

tepat waktu, tidak membuang waktu, dan kehadiran di atas norma yang seharusnya.

c. *Sportmanship*

yaitu perilaku toleransi terhadap keadaan yang berada di bawah kondisi ideal organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Seseorang yang memiliki tingkat *sportmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim positif antar sesama anggota sehingga akan menciptakan lingkungan yang lebih menyenangkan.

d. *Courtesy*

Merupakan perilaku mencegah timbulnya berbagai masalah yang berkaitan dengan tugas organisasi. Seperti, menjaga hubungan baik dengan rekan agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.

e. *Civic virtue*

Yaitu keterlibatan individu secara konstruktif dalam proses organisasi yang melebihi tuntutan minimum dari tugasnya dalam organisasi. Perilaku ini mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, misalnya: menghadiri rapat, mengemukakan pendapat mengikuti perubahan dalam organisasi, mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki organisasi. Aspek ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk meningkatkan kualitas bidang yang ditekuni.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari *organizational citizenship behavior* terdiri dari *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanships*, *courtesy* dan *civic virtue*.

3. Motif-motif yang Mendasari *Organizational Citizenship Behavior*

Effendi (2003) mengemukakan seperti halnya sebagian besar perilaku yang lain, *organizational citizenship behavior* ditentukan oleh banyak hal, artinya tidak ada penyebab tunggal dalam *organizational citizenship behavior*. Sesuatu yang masuk akal bila kita menerapkan *organizational citizenship behavior* secara rasional. Salah satu pendekatan motif dalam perilaku organisasi berasal dari kajian Mc Clelland dan rekan-rekannya.

Menurut Mc Clelland (dalam Robbins, 2006), tingkah laku timbul karena dipengaruhi oleh kebutuhan-kebutuhan yang ada dalam diri manusia. Dalam diri individu terdapat tiga kebutuhan pokok yang mendorong tingkah lakunya. Adapun kebutuhan yang dimaksudkan menurut teori motif sosial adalah:

- a. Motif berprestasi (*need for achievement*), mendorong orang untuk menunjukkan suatu standar keistimewaan (*excellence*), mencari prestasi dari tugas, kesempatan atau kompetisi. Kebutuhan untuk mencapai kesuksesan, yang diukur berdasarkan standar kesempurnaan dalam diri seseorang. Kebutuhan ini berhubungan erat dengan tugas organisasi dan mengarahkan tingkah laku pada usaha untuk mencapai prestasi tertentu.
- b. Motif afiliasi (*need for affiliation*), mendorong orang untuk mewujudkan, memelihara dan memperbaiki hubungan dengan orang lain. Motif afiliasi merupakan kebutuhan akan kehangatan dan sokongan dalam hubungan

dengan orang lain. Kebutuhan ini mengarahkan tingkah laku untuk mengadakan hubungan secara akrab dengan orang lain.

- c. Motif kekuasaan (*need for power*), mendorong orang untuk mencari status dan situasi dimana mereka dapat mengontrol tugas organisasi atau tindakan orang lain. Kebutuhan untuk menguasai dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini menyebabkan orang yang bersangkutan tidak atau kurang memperdulikan perasaan orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motif-motif yang mendasari terbentuknya *organizational citizenship behavior* antara lain Motif berprestasi (*need for achievement*), Motif afiliasi (*need for affiliation*), dan Motif kekuasaan (*need for power*).

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*

Robbins (2006) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah: kepuasan tugas, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi pimpinan organisasi bawahan, masa tugas, dan jenis kelamin (*gender*).

- a. Kepuasan tugas

Kepuasan tugas dapat diasumsikan sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior*. Anggota organisasi yang merasa puas lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam tugas organisasi, selain itu

anggota organisasi menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena anggota organisasi ingin membalas pengalaman positif mereka.

b. Iklim Organisasi

Di dalam iklim organisasi yang positif, anggota organisasi merasa lebih ingin melakukan tugas organisasinya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika anggota organisasi diperlakukan oleh para pimpinan organisasi dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa anggota organisasi diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

c. Kepribadian dan suasana hati (*mood*).

Kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *organizational citizenship behavior* secara individual maupun organisasi, bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi oleh *mood*.

d. Persepsi terhadap dukungan organisasional.

Persepsi terhadap dukungan organisasional dapat menjadi prediktor *organizational citizenship behavior*. Anggota yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*.

e. Masa tugas

Karakteristik personal seperti masa tugas dan jenis kelamin (*gender*) berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*. Masa tugas dapat

berfungsi sebagai prediktor *organizational citizenship behavior* karena variabel-variabel tersebut mewakili pengukuran terhadap investasi anggota organisasi di dalam organisasi.

f. Jenis kelamin (*Gender*)

Perilaku-perilaku tugas seperti menolong orang lain, bersahabat dan bertugas sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh perempuan daripada laki-laki.

Dyne, dkk (dalam Normadewi, 2012), berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh enam faktor. Faktor- faktor tersebut adalah :

a. Sikap tugas positif

Greenberg menyatakan bahwa sikap tugas positif dapat berupa rendahnya absensi dan *turnover* anggota organisasi dalam organisasi. Sikap tugas positif tersebut dimiliki anggota organisasi karena anggota organisasi merasa puas dengan tugas organisasinya. Kepuasan tugas menyebabkan anggota organisasi ingin betugas sama dan berkontribusi terhadap organisasi. Anggota organisasi yang merasa puas betugas akan memberikan balasan kepada organisasi berupa kelekatan dengan organisasi dan berperilaku sebagai anggota organisasi yang baik.

b. *Cynicism*

Anggota organisasi yang sinis tidak mempercayai motif orang lain dan tidak melibatkan diri dalam suatu hubungan yang terbuka. Anggota organisasi yang sinis akan menilai hubungan di tempat tugas berdasarkan keuntungan

pribadi yang didapatnya. Akibatnya anggota organisasi tersebut akan seminimal mungkin melakukan *organizational citizenship behavior*.

c. Nilai-nilai di tempat tugas

Nilai-nilai yang sesuai dengan norma sosial dan tidak kontroversial akan mudah diserap dan mengarah pada hubungan dekat, afek positif, dan kelekatan. Argyris menjabarkan hubungan yang saling menguntungkan antara anggota organisasi dan organisasi ketika nilai-nilai organisasi menghargai anggota organisasi dan kebutuhannya. Anggota organisasi yang mempersepsi nilai-nilai sosial merupakan bagian penting dari budaya organisasi akan merasa terikat dengan organisasi dan berperilaku *organizational citizenship behavior*.

d. Karakteristik tugas organisasi

Karakteristik tugas organisasi yang menimbulkan motivasi (seperti tugas organisasi yang bermakna, otonomi, dan umpan balik) memperbesar kemungkinan timbulnya motivasi internal. Karakteristik khusus tugas organisasi tersebut meningkatkan rasa tanggungjawab dan kelekatan dengan organisasi. Perilaku proaktif seperti *organizational citizenship behavior* disebabkan karena meningkatnya rasa tanggungjawab dan kelekatan yang disebabkan karakteristik tugas organisasi tersebut.

e. Jabatan

Anggota organisasi dengan jabatan tinggi umumnya memiliki komitmen organisasi lebih tinggi dibandingkan dengan anggota organisasi dengan jabatan rendah. Hrebniak mengemukakan bahwa jabatan yang tinggi

diasosiasikan dengan otonomi, peluang berinteraksi, dan pengambilan keputusan, yang meningkatkan kelekatan dengan organisasi. Anggota organisasi dengan jabatan tinggi akan merasakan tekanan sosial untuk memiliki kelekatan dengan organisasi. Rekan akan berharap agar anggota organisasi tersebut dapat bersikap melebihi tuntutan tugas organisasinya.

f. Lama betugas

Anggota organisasi yang betugas untuk jangka waktu yang panjang lebih memiliki hubungan dekat dan ikatan kuat dengan organisasi. Anggota organisasi yang memiliki kepercayaan diri dan kompetensi dalam kinerjanya, serta menunjukkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi. Apabila lama betugas berdasarkan pilihan positif anggota organisasi, maka hal ini akan meningkatkan ikatan afektif dengan organisasi. Anggota organisasi tersebut memiliki *affective commitment* yang kuat dan menyebabkan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* bukan hanya dipengaruhi oleh faktor internal (karakteristik individu) seperti kepuasan tugas, kepribadian dan suasana hati (*mood*) dan jenis kelamin saja tetapi juga dapat dipengaruhi oleh faktor eksternal yaitu seperti iklim organisasi, nilai-nilai di tempat tugas, karakteristik tugas organisasi, masa tugas dan persepsi terhadap dukungan organisasional.

5. Manfaat *Organizational Citizenship Behavior*

Menurut Gunawan (dalam Effendi, 2003) ada beberapa manfaat dari *organizational citizenship behavior* antara lain :

a. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas

Anggota organisasi yang menolong rekan lain akan mempercepat penyelesaian tugas rekannya, dan pada gilirannya meningkatkan produktivitas rekan tersebut.

Seiring dengan berjalannya waktu, perilaku membantu yang ditunjukkan anggota organisasi akan membantu menyebarkan *bestpractice* ke seluruh unit tugas atau organisasi.

b. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan produktivitas pimpinan organisasi.

Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *civicvirtue* akan membantu pimpinan organisasi mendapatkan saran dan atau umpan balik yang berharga dari anggota organisasi tersebut, untuk meningkatkan efektivitas unit tugas.

Anggota organisasi yang sopan, yang menghindari terjadinya konflik dengan rekan, akan menolong pimpinan organisasi terhindar dari krisis manajemen.

c. *Organizational citizenship behavior* menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan.

Jika anggota organisasi saling tolong menolong dalam menyelesaikan masalah dalam suatu tugas organisasi sehingga tidak perlu melibatkan pimpinan organisasi, konsekuensinya pimpinan organisasi dapat memakai waktunya untuk melakukan tugas lain, seperti membuat perencanaan.

Anggota organisasi yang menampilkan *conscientiousness* yang tinggi hanya membutuhkan pengawasan minimal dari pimpinan organisasi sehingga pimpinan organisasi dapat mendelegasikan tanggung jawab yang lebih besar kepada mereka, ini berarti lebih banyak waktu yang diperoleh pimpinan organisasi untuk melakukan tugas yang lebih penting

Anggota organisasi lama yang membantu anggota organisasi baru dalam pelatihan dan melakukan orientasi tugas organisasi akan membantu organisasi mengurangi biaya untuk keperluan tersebut

Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *sportmanship* akan sangat menolong pimpinan organisasi tidak menghabiskan waktu terlalu banyak untuk berurusan dengan keluhan-keluhan kecil anggota organisasi.

d. *Organizational citizenship behavior* membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi organisasi.

Keuntungan dari perilaku menolong adalah meningkatkan semangat, moral (*morale*), dan kerekatan (*cohesiveness*) organisasi, sehingga anggota organisasi atau pimpinan organisasi tidak perlu menghabiskan energi dan waktu untuk pemeliharaan fungsi organisasi.

Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *courtesy* terhadap rekan akan mengurangi konflik dalam organisasi, sehingga waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan konflik manajemen berkurang.

e. *Organizational citizenship behavior* dapat menjadi sarana efektif untuk mengoordinasi kegiatan-kegiatan organisasi.

Menampilkan perilaku *civic virtue* (seperti menghadiri dan berpartisipasi aktif dalam pertemuan di unitnya) akan membantu koordinasi diantara anggota organisasi, yang akhirnya secara potensial meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi

Menampilkan perilaku *courtesy* (misalnya saling memberi informasi tentang tugas organisasi dengan anggota dari tim lain) akan menghindari munculnya masalah yang membutuhkan waktu dan tenaga untuk diselesaikan.

- f. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota organisasi terbaik.

Perilaku menolong dapat meningkatkan moral dan kerekatan serta perasaan saling memiliki diantara anggota organisasi, sehingga akan meningkatkan kinerja organisasi dan membantu organisasi menarik dan mempertahankan anggota organisasi yang baik.

Memberi contoh pada anggota organisasi lain dengan menampilkan perilaku *sportmanship* (misalnya tidak mengeluh karena permasalahan-permasalahan kecil) akan menumbuhkan loyalitas dan komitmen pada organisasi.

- g. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Membantu tugas anggota organisasi yang tidak hadir atau yang mempunyai beban tugas berat sehingga akan meningkatkan stabilitas dari kinerja unit tugas.

Anggota organisasi yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja unit tugas.

h. *Organizational citizenship behavior* meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Anggota organisasi yang mempunyai hubungan dekat dan sukarela memberi informasi tentang perubahan yang terjadi di lingkungan dan memberi saran tentang bagaimana merespons perubahan tersebut, sehingga organisasi dapat beradaptasi dengan cepat.

Anggota organisasi yang secara aktif hadir dan berpartisipasi pada pertemuan-pertemuan di organisasi akan membantu menyebarkan informasi yang penting dan harus diketahui oleh organisasi.

Anggota organisasi yang menampilkan perilaku *conscientiousness* (misalnya kesediaan untuk memikul tanggung jawab baru dan mempelajari keahlian baru) akan meningkatkan kemampuan organisasi dapat beradaptasi dengan perubahan yang terjadi di lingkungannya.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manfaat dari *organizational citizenship behavior* antara lain: meningkatkan produktivitas, meningkatkan produktivitas pimpinan organisasi, menghemat sumber daya yang dimiliki dan organisasi secara keseluruhan, menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi organisasi, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota organisasi terbaik,

meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

C. Jenis Kelamin

1. Pengertian Jenis Kelamin

Lerner (dalam Mangunsong, 2009) mendefinisikan *sex role* sebagai seperangkat perilaku yang ditetapkan secara sosial bagi orang-orang dengan kelompok jenis kelamin tertentu. Donalson dan Gullahorn (dalam Mangunsong, 2009) menyatakan bahwa peran jenis kelamin mengikutsertakan apa yang dipercayai oleh kultur tentang perilaku yang berbeda dan karakteristik tertentu orang yang diasosiasikan merupakan anggota dari tiap jenis kelamin. Menurut Corsini (dalam Mangunsong, 2009), peran jenis kelamin merupakan sekumpulan atribut, sikap, *trait* kepribadian dan perilaku yang dianggap sesuai untuk masing-masing jenis kelamin.

Jenis kelamin adalah suatu konsep analisis yang digunakan untuk mengidentifikasi perbedaan laki-laki dan perempuan dilihat dari sudut non-biologis, yaitu dari aspek sosial, budaya, maupun psikologis (Mujab, dkk, 2006). Perbedaan jenis kelamin berpengaruh terhadap timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* dan dapat dikatakan sangat kompleks dan tidak pasti.

Sankaran dan Bui (dalam Mujab, dkk, 2006) menyatakan bahwa mahasiswa perempuan akan lebih memiliki *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan mahasiswa laki-laki. Mahasiswa yang berjenis kelamin

perempuan akan memiliki *organizational citizenship behavior* yang lebih tinggi dibandingkan dengan siswa laki-laki.

Coate dan Frey (dalam Normadewi, 2012), terdapat dua pendekatan yang biasa digunakan untuk memberikan pendapat mengenai pengaruh gender terhadap perilaku *organizational citizenship behavior*, yaitu pendekatan struktural dan pendekatan sosialisasi. Pendekatan struktural, menyatakan bahwa perbedaan antara laki-laki dan perempuan disebabkan oleh sosialisasi awal terhadap pekerjaan dan kebutuhan-kebutuhan peran lainnya.

Berbeda dengan pendekatan struktural, pendekatan sosialisasi gender menyatakan bahwa laki-laki dan perempuan membawa seperangkat nilai dan yang berbeda ke dalam suatu lingkungan organisasi maupun ke dalam suatu lingkungan belajar. Perbedaan nilai dan sifat berdasarkan jenis kelamin ini akan mempengaruhi laki-laki dan perempuan dalam membuat keputusan dan praktik. Laki-laki akan bersaing untuk mencapai kesuksesan dan lebih cenderung melanggar peraturan yang ada karena mereka memandang pencapaian prestasi sebagai suatu persaingan.

Berkebalikan dengan laki-laki yang mementingkan kesuksesan akhir atau *relative performance*, perempuan lebih mementingkan *self-performance*. Wanita akan lebih menitikberatkan pada pelaksanaan tugas dengan baik dan hubungan kerja yang harmonis, sehingga perempuan akan lebih patuh terhadap peraturan yang ada dan mereka akan lebih kritis terhadap orang-orang yang melanggar peraturan tersebut. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan perilaku mahasiswa perempuan yang berorganisasi akan lebih memiliki perilaku sukarela dalam

melaksanakan tugas dalam sebuah organisasi bahkan tugas yang bukan menjadi *jobdes* nya.

Penelitian mengenai pengaruh jenis kelamin terhadap *organizational citizenship behavior* menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Gilligan (dalam Sarwono, 2012) menjelaskan bahwa pertimbangan moral untuk berperilaku secara sukarela dan menjadi alasan mendasar pada laki-laki dan perempuan terdapat perbedaan. Penelitian yang dilakukan oleh Lawrence dan Shaub (dalam Normadewi, 2012) menunjukkan bahwa perempuan lebih memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* dibandingkan laki-laki. Dengan kata lain dibandingkan dengan laki-laki, perempuan biasanya akan lebih tegas dalam mengambil keputusan untuk berperilaku sukarela maupun menanggapi anggota lain dalam organisasi.

D. *Organizational Citizenship Behavior* pada Mahasiswa Berorganisasi

Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Anggota organisasi secara sukarela membantu rekan yang berhubungan dengan tugas organisasinya, memberikan dukungan pada rekan dalam organisasi sebagai bentuk penghargaan dari performa kinerja, dan mengambil *extra roles*, khususnya dalam sebuah organisasi. Hal-hal diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku sukarela anggota organisasi sangat penting dan dibutuhkan.

Dalam *konteks* organisasi kemahasiswaan dikampus sendiri 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.

Fajar dan Effendy (1992) menyatakan 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 (Fajar dan Effendy, 1992). Dan perilaku tersebut dikenal dengan istilah *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 perempuan daripada pria sebagai penentu utama dari *organizational citizenship behavior*. Hal ini dikarenakan 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.

Mujab, dkk (2006) Perilaku sukarela tersebut 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, ketika para anggota laki-laki sedang mengerjakan tanggungjawabnya dalam sebuah kegiatan organisasi, anggota-anggota perempuan sering berinisiatif untuk membawakan makanan untuk mereka yang sedang bekerja (Mujab, dkk, 2006).

Berdasarkan uraian di atas tampak ada perbedaan *organizational citizenship behavior* pada anggota organisasi kemahasiswaan baik yang perempuan maupun laki-laki. Dan penting untuk diteiliti agar didapatkan data akurat mengenai perbedaan *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa perempuan dan laki-laki yang berorganisasi.

E. Kerangka Konseptual

Mengacu pada tinjauan pustaka yang telah dijelaskan di atas bahwa penelitian ini ditujukan untuk melihat perbedaan *organizational citizenship behavior* Pada Mahasiswa Berorganisasi Ditinjau Dari Jenis Kelamin. Hal ini dituangkan dalam kerangka konseptual oleh peneliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan penjelasan di atas, kerangka konseptual penelitian dapat digambarkan dalam bagan sebagai berikut:

Organizational Citizenship Behavior diungkap menggunakan Aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (2006), yaitu :

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Sportsmanships*
4. *Courtesy*
5. *Civic virtue*

Mahasiswa laki-laki berorganisasi

Mahasiswa perempuan berorganisasi

F. Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah ada perbedaan *organizational citizenship behavior* antara mahasiswa perempuan dan laki-laki yang berorganisasi, dengan asumsi *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa perempuan yang berorganisasi lebih baik daripada *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa laki-laki yang berorganisasi.