

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring dengan perkembangan zaman pada saat sekarang ini, pada umumnya mahasiswa yang menjadi tingkat pendidikan terakhir untuk mencari dan menambah wawasan seseorang serta untuk mendapatkan sebuah gelar akademik. Mahasiswa yang berasal dari kata maha dan siswa, artinya adalah tingkat dan tanggung jawabnya tentu berbeda dibandingkan dengan siswa. Namun, kenyataannya pada saat ini adalah begitu banyaknya mahasiswa yang tidak menyadari akan hal itu, kebanyakan dari mereka hanya memilih sebagai mahasiswa yang pasif, dan hanya memikirkan urusan kuliahnya saja tanpa mencoba untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitarnya.

Menurut Istichomaharani & Habibah (2016) Ada 3 peran penting mahasiswa dalam masyarakat yaitu sebagai *Agent of Change*, *Social Control* dan *Iron Stock*. Sebagai *Agent of Change* mahasiswa harus memperjuangkan perubahan-perubahan menuju perbaikan di bidang sosial dalam kehidupan masyarakat, sebagai *Social Control*, mahasiswa hendaknya menjadi penengah antara pemerintah dan masyarakat, disini mahasiswa berperan sebagai pengontrol peraturan, kebijakan dan kegiatan pemerintah, sebagai *Iron Stock*, mahasiswa diharapkan menjadi manusia tangguh yang memiliki kemampuan dan akhlak mulia sebagai generasi penerus bangsa.

Akan tetapi, dalam proses menjalani sebagai seorang mahasiswa ternyata bukan hanya sekedar kuliah lalu kemudian pulang serta tidak hanya sekedar menuntut ilmu di dalam ruangan, akan tetapi mahasiswa juga dituntut agar bisa mengembangkan *soft skill*

dirinya dan menjalankan perannya sebagai mahasiswa. Tidak hanya itu, dalam menjalankan itu semua beberapa mahasiswa memutuskan untuk bergabung pada suatu organisasi yang terdapat didalam maupun organisasi yang terdapat diluar dari kampusnya. Organisasi mahasiswa pun sebenarnya banyak, dan berawal dari organisasi inilah mahasiswa dapat mengembangkan kemampuan dirinya.

Menurut Schein (dalam Ardi, 2011) organisasi merupakan koordinasi sejumlah kegiatan manusia yang direncanakan untuk mencapai suatu maksud serta melalui serangkaian wewenang dan tanggung jawab. Sedangkan menurut Griffin (dalam Ardi, 2011) mendefinisikan organisasi sebagai sekelompok orang yang bekerja sama dalam struktur dan koordinasi tertentu dalam mencapai serangkaian tujuan tertentu. Atau dengan kata lain organisasi sebagai kumpulan orang atau kelompok yang memiliki tujuan tertentu dan berupaya untuk mewujudkan tujuannya tersebut melalui kerjasama.

Pada sebuah organisasi sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama dan merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Tidak dapat diabaikannya elemen sumber daya manusia karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menemukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Cusway dalam Yuniar dkk, 2011)

Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi sumber daya manusia yang ada diharapkan dapat memiliki perilaku yang saling membantu antara satu anggota dengan anggota yang lainnya, perilaku yang secara inisiatif untuk bergerak melakukan

pekerjaan sekalipun itu diluar dari *jobdesc* dirinya. Perilaku ini sering kali disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Podsakoff (dalam Kurniatami, 2014) OCB mempengaruhi keefektifan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi.

Menurut Kumar (dalam Kurniatami, 2014) OCB merupakan perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektifitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. Sedangkan menurut Shweta dan Sriarang (dalam Kurniatami, 2014), perilaku OCB ditandai dengan usaha dalam bentuk apapun yang dilakukan berdasarkan kebijaksanaan pegawai yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan imbalan apapun.

OCB sangat penting dalam sebuah organisasi, karena berguna untuk menunjang keefektifan fungsi-fungsi organisasi terutama dalam jangka panjang. Menurut Podsakoff (dalam Putratoro, 2014), OCB mempengaruhi keefektifan organisasi. Individu yang memberi kontribusi pada keefektifan organisasi dengan melakukan hal di luar tugas atau peran utama mereka adalah aset bagi organisasi (Luthans, dalam Putratoro, 2014). Robbins dan Judge (dalam Putratoro, 2014) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan anggota yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan.

Menurut Organ (dalam Kartini, 2017) OCB adalah sebagai perilaku karyawan yang secara sukarela terlibat dalam meningkatkan efektivitas organisasi, tetapi tidak secara eksplisit dihargai oleh organisasi, tepatnya OCB adalah tipe khusus dari perilaku organisasi yang diperlukan untuk pertumbuhan dan keberhasilan setiap organisasi. Meskipun perilaku semacam ini bukan merupakan faktor wajib untuk dipertahankan dalam organisasi tapi tetap merupakan aspek vital dan penting dalam pertumbuhan setiap organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan faktor penting dalam menentukan efektivitas, efisiensi dan produktivitas organisasi.

John (dalam Kartini, 2017) mengatakan OCB memiliki karakteristik perilaku sukarela (*extra-role-behaviour*) yang tidak termasuk dalam uraian jabatan, perilaku spontan tanpa saran atau perintah seseorang, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja.

Oleh karena itu, pada lingkungan organisasi mahasiswa diharapkan setiap anggotanya mampu melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tersebut, yang bertujuan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti memiliki inisiatif untuk membantu anggota lainnya yang mengalami kesulitan, melakukan pekerjaan dengan maksimal untuk meraih hasil yang memuaskan, menjaga hubungan yang baik antar sesama anggota untuk menghindari masalah-masalah interpersonal, serta mematuhi dan menjalankan segala peraturan yang telah disepakati bersama.

Perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tentu bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan dan dimiliki oleh setiap anggota organisasi, oleh karena itu dibutuhkan peran yang besar dari seorang pemimpin pada organisasi tersebut.

Pemimpin yang mampu memberikan contoh yang baik kepada setiap anggotanya, pemimpin yang mampu memberikan pengaruh yang baik kepada setiap anggota sehingga mampu bekerja dengan maksimal, serta pemimpin yang mampu meyakinkan dan memberikan motivasi kepada anggotanya dalam menjalankan suatu pekerjaan dan dalam mewujudkan tujuan bersama, gaya kepemimpinan yang seperti ini sering kali disebut dengan gaya kepemimpinan transformasional.

Menurut Jahangir (dalam Kurniatami, 2014) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat pada kesediaan karyawan atau anggota untuk terlibat dalam OCB. Kemudian Bass (dalam Kurniatami, 2014) menjelaskan lebih lanjut bahwasanya model *transformatinal leadership* mampu memberikan solusi dalam memahami tentang apa yang membuat *leaders* memiliki pengaruh yang besar terhadap *followers*-nya dan faktor-faktor apa saja yang membuat kinerja dari sejumlah organisasi kecil dan besar sukses secara berkelanjutan.

Menurut Hughes (dalam Rahmi 2013) pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya, sehingga mendorong tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Antonakis (dalam Rahmi 2013) mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai sebuah perilaku yang bersifat proaktif, meningkatkan perhatian atas kepentingan bersama, dan membantu para pengikut mencapai tujuan pada tingkatan yang paling tinggi.

Menurut Huang (dalam Pratama, 2017) Gaya kepemimpinan transformasional diarahkan untuk meningkatkan perilaku ekstra karyawan. Perilaku yang diharapkan di

organisasi pada pekerja, yaitu: (1) berpartisipasi, terikat dan berada dalam suatu organisasi; (2) harus menyelesaikan suatu pekerjaan dan bertindak sesuai dengan prinsip-prinsip yang diatur oleh organisasi; serta (3) melakukan aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya dalam organisasi. Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) atau *the extra-role behavior*.

Gaya kepemimpinan tiap-tiap orang tentu berbeda, namun gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang diharapkan dapat dimiliki oleh seorang pemimpin termasuk pada organisasi mahasiswa, karena dengan gaya kepemimpinan transformasional seorang pemimpin dapat memberikan pengaruh yang baik kepada anggotanya seperti mampu memberikan komitmen atau tekad untuk mewujudkan suatu tujuan, dapat memberikan solusi yang konkrit terhadap permasalahan yang dihadapi, serta mampu memberikan motivasi kepada anggotanya, sehingga anggota dapat menghargai dirinya sebagai pemimpin dan dapat bekerja secara maksimal..

Pada umumnya setiap kampus di Indonesia dalam menjalankan salah satu poin “tri darma perguruan tinggi”, yaitu Pengabdian Kepada Masyarakat pihak kampus telah memfasilitasi mahasiswanya dengan berbagai organisasi kemahasiswaan. Terdapat begitu banyak organisasi ditingkatnya masing-masing, mulai dari tingkat Universitas seperti terdapat BEM Universitas dan Dewan Mahasiswa Universitas, di tingkat Fakultas terdapat BEM Fakultas dan Senat, sedangkan di tingkat Jurusan terdapat HMJ dan Hima, serta unit kegiatan mahasiswa lainnya yang bergerak dibidang tertentu.

Begitu pula dengan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, terdapat begitu banyak organisasi mahasiswa salah satunya adalah organisasi mahasiswa yang berada di tingkat jurusan yakni Himpunan Mahasiswa Jurusan. Di lingkungan Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang tercatat ada sebanyak 9 HMJ di tiap-tiap jurusannya yaitu HMJ Manajemen Informatika, HMJ Sistem Informasi, HMJ Sistem Komputer, HMJ Teknik Informatika, HMJ Teknik Sipil, HMJ Teknik Industri, HMJ Pendidikan Teknik Informatika, HMJ Akuntansi, dan HMJ Manajemen.

Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen sendiri merupakan lembaga struktural dan fungsional Republik Mahasiswa Universitas Putra Indonesia “YPTK” ditingkat jurusan yang bergerak dibidang kelompok belajar dengan tujuan untuk mengembangkan potensi dan kreatifitas mahasiswa jurusan manajemen, yang awal mulanya didirikan pada tanggal 30 September 2003. Pada pelaksanaannya, Himpunan Mahasiswa Manajemen terbagi menjadi 4 departemen, yaitu departemen pengembangan sumber daya manusia, departemen hubungan masyarakat, departemen peneltiandanpengembangan,sertadepartemen pendidikan

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada 20 Oktober 2020 kepada ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, ditemukan dalam proses pelaksanaan organisasinya seringkali terhambat dan terkendala dikarenakan kurangnya inisiatif dari beberapa orang anggota dalam menjalankan tugasnya serta dalam membantu anggota lainnya yang mengalami kendala, selain itu ditemukan juga beberapa anggota yang masih kurang memberikan kontribusi yang baik secara langsung maupun tidak langsung di dalam organisasi. Kurangnya rasa peduli terhadap sesama tersebut yang membuat beberapa orang anggotanya cenderung

kurang berinisiatif untuk menolong anggota lainnya, bahkan beberapa orang terkesan merasa tak acuh ketika melihat temannya dalam kesusahan, lebih lanjut dalam keanggotaan terbagi menjadi beberapa kelompok tertentu dan cenderung ada *gap* diantara setiap anggota, yang membuat ketika diberikan suatu tanggung jawab salah satu kelompok yang merasa ini adalah tugas mereka dan ketika tugas mereka selesai, mereka tidak mencoba membantu kelompok lain yang sedang kesusahan. Bahkan tidak hanya ketika diberikan tanggung jawab, akan tetapi juga terdapat beberapa orang yang telah diberikan tanggung jawab sekalipun namun juga tetap tidak melakukan tugasnya tersebut.

Selain itu dalam beberapa situasi, terdapat juga anggota yang tidak mematuhi aturan yang telah disepakati sebelumnya, hal inilah terkadang yang membuat kurangnya rasa peduli anggota kepada anggota lain, dan akan berlanjut pada kontribusi anggota dalam proses mencapai tujuan dari organisasi

Hal serupa juga dikatakan oleh beberapa anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang yang peneliti wawancarai pada tanggal 23 November yang mengungkapkan bahwa terdapat beberapa orang anggota yang tidak peduli kepada anggota lainnya, kurangnya inisiatif untuk menolong kepada anggota lain, bahkan ketika anggota lain sedang marah ataupun mengeluh baru ada inisiatif dari anggota-anggota tersebut.

Selanjutnya, berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada 20 Oktober 2020 kepada ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, ditemukan dalam proses menjalankan organisasi dirinya mengatakan bahwa kurang maksimal dalam menjalankan perannya sebagai seorang

pemimpin sehingga yang mengakibatkan proses organisasi menjadi terhambat. Lebih lanjut mengatakan bahwa dirinya cenderung sering terbawa emosi dikarenakan kurangnya inisiatif dari anggota dalam pelaksanaan organisasi, yang membuat persepsi beberapa orang anggota menjadi buruk kepadanya. Kemudian dirinya juga sering terhambat dalam memberikan solusi kepada anggotanya ketika dalam suatu permasalahan.

Selain itu berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan kepada beberapa anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang, pada tanggal 23 November yang mengungkapkan bahwa pimpinan kurang mampu memberikan keyakinan kepada anggotanya bahwa mereka mampu untuk melakukan suatu pekerjaan, pimpinan juga kurang mampu memberikan solusi pada anggotanya ketika menghadapi suatu permasalahan yang terkadang membuat pandangan beberapa orang anggota menjadi buruk kepadanya. Selain itu lebih lanjut mereka mengatakan bahwasanya pimpinan kurang memberikan suatu inovasi baru kepada anggotanya terkait pekerjaan yang dilakukan, dan pimpinan cenderung jarang mendengarkan keluhan dari anggotanya.

Pimpinan sering terbawa emosi dikarenakan perilaku dari beberapa anggota yang kurang baik, yang membuat persepsi beberapa orang anggota menjadi buruk kepadanya. Kemudian lebih lanjut mereka mengatakan bahwasanya pimpinan jarang menanyakan pendapat kepada anggotanya cenderung hanya dari beberapa orang saja yang dianggapnya mampu memberikan solusi yang terbaik, dan pimpinan kurang mampu memberikan keyakinan kepada anggotanya bahwa mereka bisa melakukan pekerjaan yang dilakukan serta mampu untuk mewujudkan tujuan organisasi.

Penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pernah dilakukan oleh Yusrin Kurniatami (2014) dengan judul “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”. Penelitian yang dilakukan oleh Afif Pratama (2017) dengan judul “Hubungan Kepemimpinan Transformasional Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Perawat (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekanbaru)”. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Amanah Wiji Lestari (2018) dengan judul “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kota Surakarta”. Perbedaan peneliti terdahulu dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal sampel penelitian, tempat penelitian dan tahun dilakukannya penelitian.

Dari uraian yang telah dikemukakan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apakah Terdapat Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang?”

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah ada Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan kajian teoritis pada ilmu pengetahuan psikologi, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi mengenai “Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) Pada Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang”.

2. Manfaat Teoritis

a. Bagi anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi anggota agar dapat lebih baik dan lebih maksimal kedepannya dalam menjalankan serta melakukan kewajibannya pada suatu organisasi.

b. Bagi ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan masukan positif bagi ketua Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen agar dapat menjalankan

kewajibannya sebagai seorang pemimpin kepada anggotanya dalam mewujudkan visi dan misi organisasi.

c. Bagi Peneliti Lainnya

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk mengangkat tema yang sama, diharapkan dapat mempertimbangkan variabel-variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori-teori yang lebih terbaru dan berbeda, sehingga dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan.