

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu yang semakin pesat berdampak pada persaingan dalam dunia kerja yang semakin ketat. Perguruan tinggi sebagai institusi pendidikan memiliki peran yang sangat besar dalam upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) dan peningkatan daya saing seorang mahasiswa. Salah satu cara yang dapat ditempuh adalah dengan meningkatkan keaktifan berorganisasi, yang dinilai penting untuk mengembangkan kepribadian mahasiswa dan menjadi salah satu faktor utama diterima di lapangan kerja (Anonim dalam Caesari dkk, 2013). Menurut Hasibuan (dalam Saputra, 2020) organisasi adalah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Sedangkan menurut Robbins (dalam Ardi, 2010) organisasi merupakan kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, yang relatif bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan bersama atau sekelompok tujuan.

Organisasi memiliki pengaruh dalam perkembangan individu baik dalam proses berpikir dan kehidupan. Organisasi meliputi dunia kerja, dunia pendidikan, dan lingkungan sosial. Organisasi dalam dunia pendidikan, khususnya perguruan tinggi disebut organisasi

kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan merupakan wahana atau sarana bagi mahasiswa yang berfungsi sebagai penyalur aspirasi dan kreativitas dalam proses pengembangan diri (Caesari dkk, 2013)

Organisasi kemahasiswaan sangat berperan penting dalam meningkatkan kualitas mutu mahasiswa. Menurut Kosasih (2017) salah satu fungsi dari organisasi kemahasiswaan adalah sebagai sarana penunjang pendidikan dan sarana untuk mengembangkan kemampuan diri (*soft skills*). Kemampuan diri penting bagi setiap mahasiswa untuk dapat berbaur dan terjun langsung dalam kehidupan masyarakat.

Organisasi yang sukses membutuhkan karakteristik anggota organisasi yang bersedia memberikan kinerja optimal. Kinerja optimal tidak hanya sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi, tetapi diharapkan mampu melebihi harapan yang ada. Dalam organisasi yang dinamis seperti saat ini, tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan sangatlah penting bagi organisasi memiliki anggota yang menunjukkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik. *Organizational citizenship Behavior* yang baik ditunjukkan ketika anggota bersedia melakukan kinerja *extra-role* selain kinerja *intra-role* (dalam Yuniar dkk, 2011)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai perilaku individu yang mempunyai kebebasan untuk memilih, yang secara tidak langsung melalui sistem *reward*, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. Perilaku ini muncul atas dasar

kebijaksanaan seorang anggota organisasi yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan serta melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya atau deskripsi pekerjaan yang formal (Organ dalam Wijaya, 2015)

Menurut Pantja (dalam Husodo, 2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku anggota organisasi yang positif terhadap rekan kerjanya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Sedangkan Menurut Robbins (dalam Abrar & Isyanto, 2019) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang anggota organisasi yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. sehingga kinerja organisasi dapat memberikan kinerja yang meningkat serta toleransi yang telah dipraktekkan nantinya dapat memberikan budaya yang cukup baik bagi organisasi.

Wijayanto dan Kismono (dalam Harahap dkk, 2014) menyatakan OCB dapat dipengaruhi oleh faktor kecerdasan seseorang, dimana salah satu bentuk kecerdasan adalah kecerdasan emosional. Melalui kemampuannya dalam mengelola emosi, karyawan akan merasakan dan memunculkan emosi positif dari dalam dirinya sehingga menjadi lebih peka dan mampu memahami atau berempati kepada rekan kerja maupun lingkungannya, serta dapat menyelaraskan nilai-nilai yang dianut oleh lingkungan kerjanya`

Menurut Goleman (dalam Setiawan dkk, 2016) menyatakan kecerdasan emosional adalah kecerdasan mengendalikan dan memantau

perasaan orang lain dan diri sendiri serta menggunakan perasaan - perasaan tersebut untuk memandu tindakan dan pikiran, sehingga sukses dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan sangat diperlukan kecerdasan emosional.

Kecerdasan emosional menurut Thorndike (dalam Hidayati, 2019) merupakan kemampuan untuk memahami dan mengatur orang lain untuk bertindak bijaksana dalam menjalin hubungan, meliputi kecerdasan interpersonal, dan kecerdasan intrapersonal. Kecerdasan emosional yang baik dapat menjadikan seseorang memandang orang lain atau suatu peristiwa dengan cara yang lebih positif. Kecerdasan emosional membuat anggota organisasi merasa lebih optimis terhadap kemampuannya untuk mencapai tujuan, mengambil suatu keputusan, meningkatkan kreativitas, serta membuatnya menjadi suka membantu (Boyatzis dalam Harahap dkk, 2014)

Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen merupakan lembaga struktural dan fungsional Republik Mahasiswa Universitas Putra Indonesia "YPTK". Himpunan Mahasiswa Jurusan bergerak dibidang kelompok belajar yang bertujuan untuk mengembangkan potensi dan kreatifitas mahasiswa di jurusan manajemen. Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen berdiri pada tanggal 30 September 2003 yang terdiri dari 5 departemen, yaitu, departemen pendidikan, departemen hubungan masyarakat, departemen penelitian dan pengembangan, departemen sumber daya manusia, serta departemen informasi dan komunikasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 22 Januari 2022 kepada beberapa Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Didapatkan informasi bahwasanya, di dalam proses pelaksanaan organisasinya seringkali terhambat dan terkendala dikarenakan kurangnya inisiatif dari beberapa orang anggota dalam menjalankan tugasnya serta dalam membantu anggota baru yang mengalami kendala. Beberapa anggota juga masih kurang memberikan kontribusi baik secara langsung maupun tidak langsung di dalam organisasi. Kurangnya rasa peduli terhadap sesama membuat beberapa anggota cenderung kurang berinisiatif untuk menolong rekan organisasi yang sedang mengalami kesulitan. Keanggotan juga terbagi menjadi beberapa kelompok tertentu yang mana setiap kelompok mempunyai tugas dan tanggung jawabnya yang berbeda. Ketika melakukan pekerjaan sebagian anggota cenderung mengerjakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya, ketika tugas mereka selesai mereka tidak mencoba membantu kelompok lain yang sedang kesusahan. Hal ini menyebabkan beberapa anggota tidak nyaman dan sering mengeluh dalam melaksanakan tugas organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan organisasi masih banyak anggota yang tidak mematuhi peraturan yang telah disepakati, baik itu dalam bentuk kehadiran rapat maupun tugas piket yang sudah ditentukan. hal inilah terkadang yang membuat kurangnya rasa peduli anggota kepada anggota lain dan akan berlanjut pada kontribusi anggota dalam proses mencapai tujuan dari organisasi.

Banyaknya tuntutan yang didapatkan anggota tidak hanya dari organisasi, namun juga dari perkuliahan terkait tugas maupun konflik yang terjadi antara sesama anggota pada saat rapat dan *event* besar dalam organisasi. Hal ini menyebabkan beberapa anggota tidak mampu mengolah emosinya dengan baik. Beberapa anggota memilih melampiaskan emosinya pada anggota yang lain dan menganggap apa yang dilakukan oleh anggota tersebut salah. Sebagian anggota juga memiliki tingkat kepercayaan diri yang rendah terhadap kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan tanggung jawab dalam organisasi, serta merasa tidak mampu mengulang kembali pencapaian yang telah dicapai oleh periode sebelumnya. Banyaknya jumlah anggota dalam organisasi membuat anggota mengalami kesulitan dalam membangun kedekatan emosional dan kurangnya rasa empati yang dimiliki antara sesama anggota. Anggota tidak mampu memahami yang dirasakan oleh anggota lainya serta kurangnya inisiatif dalam membantu anggota yang sedang membutuhkan bantuan.

Dalam penelitian terdahulu salah satu penelitian (Fiftyana & Sawitri, 2018) “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Banyumanik Kota Semarang”, hasil analisis menunjukkan ada hubungan positif yang signifikan antara OCB dengan kecerdasan emosional. Semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi OCB. Sedangkan penelitian yang dilakukan (Sumiyarsih, 2012) “Hubungan Antara Kecerdasan Emosional Dengan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan CV Aneka Ilmu Semarang". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara kecerdasan emosi dengan OCB pada karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan terletak pada tempat, sampel dan tahun dilakukannya penelitian.

Berdasarkan fenomena yang ada di Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "hubungan antara kecerdasan emosional dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* pada anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara kecerdasan emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia "YPTK" Padang?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Anggota Himpunan

Mahasiswa Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK”
Padang.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan Uraian diatas penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan wawasan dalam ilmu psikologi, khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai topik – topik yang berkaitan dengan kecerdasan emosi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau penelitian dalam bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Manajemen Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan yang bermanfaat untuk para anggota agar bisa lebih baik lagi dalam meningkatkan kecerdasan emosional dan mengimplementasikan OCB dalam kegiatan organisasi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat mengambil tema yang sama diharapkan dapat mempertimbangkan variabel – variabel lain yang lebih mempengaruhi dan dapat menggunakan teori – teori yang terbaru dan dapat membantu peneliti selanjutnya dalam melakukan

penelitian dengan judul yang sama dan sebagai referensi agar dapat mempermudah bagi peneliti selanjutnya.