

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Penelitian

Manusia adalah makhluk yang paling sempurna dibandingkan dengan makhluk-makhluk lain yang ada di dunia, ketika kita melihat dari sudut pandang ciri, sifat, sikap, tempramen, karakter, kebiasaan, prilaku dan kepribadian. Hal tersebut dianalisis untuk dicari sifatnya yang khas dan dengan demikian kita mencoba menarik kesimpulan mengenai kepribadian seseorang.

Dilihat dari perilaku individu dalam organisasi dapat dikelompokkan kedalam dua jenis, pertama yaitu *intra-role behavior* atau perilaku yang sesuai dengan tugas resmi dan tercantum dalam definisi pekerjaannya, dan yang kedua yaitu *extra-role behavior* atau perilaku diluar tugas resmi dimana prilaku *extra-role* ini sangat penting artinya bagi keefektifan organisasi dan organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggotanya yang bertindak sebagai “*good citizens*” (Markoczy dan Xin, 2002) dalam (Hardaningtyas, 2004).

Salah satu perilaku *extra-role* yang sudah familiar adalah *Organizational citizenship behavior* yang menurut Organ (1988) dalam shaleh (2006) mendefinisikan perilaku yang dilakukan secara sukarela dan secara sengaja oleh karyawan untuk menunjang keefektifan organisasi dan merupakan bentuk perilaku yang tidak secara formal diakui dalam sistem *reward* organisasi.

Perilaku yang disengaja dan sukarela dalam OCB mengandung arti bahwa perilaku ini bukan merupakan bagian dari deskripsi tugas karyawan, tapi muncul dari kesadaran sehingga jika ada kelalaian tidak ada *reward* maupun hukuman.

Konsep *Organizational Citizenship Behavior* pada dasarnya mengacu pada identifikasi tentang perilaku dasar karyawan yang terbagi kedalam tiga bentuk, yaitu yaitu dorongan untuk masuk serta menetap dalam sistem, kemampuan menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan baik, dan adanya aktifitas inovatif dan spontan diluar tuntutan peran dalam usaha mencapai tujuan organisasional (Bateman & Organ, 1983).

Tindakan-tindakan OCB yang dilakukan oleh seorang karyawan dapat dipengaruhi oleh kepribadiannya. Kepribadian manusia melalui pendekatan individualis dengan berdasar dari pendapat Alfred Adler terdapat dua golongan pokok yang mampu mendorong serta melatar belakangi segala tingkah laku individu, yaitu yang pertama adalah dorongan kekuatan yaitu suatu dorongan yang mendorong manusia bertindak untuk mengabdikan kepada diri sendiri dan yang kedua yaitu dorongan kemasyarakatan, merupakan dorongan untuk membantu masyarakat guna mencapai tujuan masyarakat yang sempurna (Suryabrata, 2003). Karena kepribadian manusia yang memiliki dorongan kemasyarakatan, hal ini membuat seorang manusia atau karyawan melakukan perilaku OCB dalam perusahaan atau organisasinya.

Penelitian mengenai OCB sangat menarik untuk diteliti hal ini dibuktikan dengan banyaknya penelitian keprilaku mengkaji OCB sebagai konsep maupun dalam hubungan atau pengaruhnya dengan variabel ini, akan tetapi penelitian OCB kebanyakan dilakukan pada perusahaan, misalnya untuk mengukur tingkat kepuasan kerja yang seharusnya merupakan penentu utama dari OCB (*Organizational citizenship behavior*), karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh lebih melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. OCB tidak hanya terjadi dalam perusahaan, tetapi perilaku OCB terjadi dalam setiap perilaku manusia yang bernaung atau berkecimpung dalam organisasi salah satunya adalah organisasi mahasiswa. Dalam berorganisasi mahasiswa sering melakukan tindakan-tindakan OCB. Tindakan-tindakan tersebut dapat berupa membantu teman lain mempelajari tugas baru, mengorganisasi pembuatan kelompok belajar, menyediakan waktu luang berkonsultasi dengan dosen pembimbing, menjadi sukarelawan dalam kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi mahasiswa bahkan menjadi pengurus organisasi mahasiswa dan masih banyak lagi yang lain.

Melalui dorongan tersebut bahwasannya “mahasiswa juga manusia” yang mempunyai hak dan kewajiban untuk memenuhi semua peraturan atau ketentuan yang berlaku, ikut memelihara sarana dan prasarana serta kebersihan, ketertiban dan keamanan, ikut menanggung biaya penyelenggaraan pendidikan kecuali bagi mahasiswa yang dibebaskan sesuai

dengan peraturan, menghargai ilmu pengetahuan, teknologi dan atau kesenian, serta menjunjung tinggi kebudayaan nasional ( Buku pedoman, 2005/2006).

Selain harus memenuhi kewajiban, secara khusus seorang mahasiswa harus menyelesaikan beban sistem kredit semester minimal sebanyak 144 SKS. Semua matakuliah kurikulum inti dan kurikulum institusional program studi wajib diambil sesuai dengan konsentrasi yang diminati ( Buku pedoman, hlm 24, 2005/2006).

Sistem penyelenggaraan pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menggunakan sistem SKS, yaitu sistem penyelenggaraan pendidikan dengan sistem Satuan Kredit Semester (SKS) yang menjadi beban studi mahasiswa dalam suatu jenjang studi dan menggunakan semester sebagai unit waktu penyelenggaraan program pendidikan. SKS merupakan kegiatan belajar setara dengan 50 menit kegiatan tatap muka terjadwal, 50 menit kegiatan akademik terstruktur dan 50 menit kegiatan akademik mandiri (Buku panduan, hlm 8, 2005/2006).

Berdasarkan gagasan tersebut maka *job-desk* mahasiswa yaitu dapat menyelesaikan beban kredit semester studinya tepat waktu dan mempunyai indeks prestasi akademik yang sesuai standar. Dengan mengamati fenomena tersebut ternyata mahasiswa yang aktif melakukan perilaku diluar deskripsi tugas dan tanggung jawab formalnya sebagai mahasiswa, salah satunya adalah berorganisasi baik organisasi intra kampus ataupun ekstra kampus. Perilaku ini bersifat *altruistic* yang di ekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan

yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada orang lain.

Dari sini muncul permasalahan, mahasiswa yang aktif di dalam aktifitas organisasinya telah melampaui *job-desk* nya maka dari itu, mahasiswa yang telah melakukan *organizational citizenship behavior* (OCB). Untuk itu dibutuhkan suatu penelitian yang mengkaji sejauh mana kepribadian mahasiswa yang aktif mampu mempengaruhi perilakunya dalam pencapaian efektifitas dirinya. Untuk itu pulalah penelitian ini saya beri judul **“Pengaruh Dimensi-Dimensi Kepribadian Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)”**.

## **B. Rumusan Masalah Penelitian**

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta di dalam menjalankan kehidupannya dikampus wajib menyelesaikan semua beban SKS nya dalam tempo yang telah ditentukan. Akan tetapi ada indikasi sebagian mahasiswa yang “berkepribadian aktivis” menunjukan perilaku OCB.

Smith *et al.* (1983) mengemukakan bahwa OCB dapat direfleksikan dalam dua bentuk perilaku, yaitu *altruism* (perilaku yang ditunjukkan untuk membantu orang lain). Dengan demikian dapat dikemukakan bahwa OCB diwujudkan dalam bentuk perilaku.

Organ (1988) mengembangkan dimensi ini menjadi lima yaitu *altruism*, *conscientiousness* (perilaku yang ditunjukkan sebagai bentuk kepatutan terhadap peraturan serta kebijakan organisasi), *sportsmanship* (kesediaan karyawan untuk mentolerir situasi yang tidak ideal dalam lingkungan kerja), *courtesy* (perilaku yang diarahkan untuk mencegah permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan), dan *civic virtue* (tanggung jawab berpartisipasi dalam aktifitas yang mendukung kelangsungan hidup organisasi).

Keperibadian yang telah dipelajari secara luas melalui penelitian organisasional (Costa, 1996). Menurut Allport (1951) dalam (Suryabarata, 2003) keperibadian adalah organisasi dinamis dalam individu sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan dirinya terhadap lingkungan.

Keperibadian telah menunjukkan korelasi secara substansial dengan OCB (Borman et al., 2001). The big five factor model didalam pendekatan teori sifat, psikologi keperibadian telah terbukti bermanfaat didalam menandai pokok-pokok kepribadian dengan mempertimbangkan dimensinya, yaitu :*conscientiousness*, *extroversion*, *agreeableness*, *emotional stability*, and *openness to experience*.

Karakteristik pribadi yang memperkirakan OCB adalah kepribadian dari karyawan. Studi terdahulu telah menganjurkan bahwa *conscientiousness* dari *five*

*factor* model kepribadian adalah penduga signifikansi dari OCB (organ dan Lingl, 1995).

Dengan indikasi bahwa ada sebagian mahasiswa yang berperilaku melebihi batas normal apa yang menjadi tugas pokok dalam deskripsi pekerjaannya, menandakan kepribadian mahasiswa yang aktif mempunyai tingkat dimensi kepribadian yang tinggi yang berpengaruh terhadap perilaku yang melebihi dari *job desk* nya. Setelah melihat permasalahan yang ada dan mengkaji kepribadian mahasiswa dihubungkan dengan OCB maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah dimensi kepribadian yaitu *conscientiousness*, *emotional Stability*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan *extroversion* memberikan pengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
2. Apakah dimensi kepribadian yaitu *conscientiousness*, *emotional Stability*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan *extroversion* memberikan pengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
3. Variabel manakah dari lima dimensi kepribadian yakni *conscientiousness*, *emotional Stability*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan *extroversion* yang paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB)?

### C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh secara bersama-sama dimensi kepribadian kepribadian yakni *conscientiousness*, *emotional Stability*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan *extroversion* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
2. Untuk menganalisis pengaruh secara parsial dimensi kepribadian kepribadian yaitu *conscientiousness*, *emotional Stability*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan *extroversion* terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB).
3. Untuk menganalisis dimensi kepribadian kepribadian yakni *conscientiousness*, *emotional Stability*, *agreeableness*, *openness to experience*, dan *extroversion* yang paling berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB).

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Bidang Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang pengaruh kepribadian terhadap *Organizational citizenship behavior*(OCB) dan menjadi dasar penelitian lebih lanjut yang relevan.

##### 2. Bidang Praktis

Sebagai inspirasi untuk mendorong warganya melakukan kewajiban diluar peran atau tanggungjawab kegiatan formal organisasi demi terciptanya efektifitas organisasi.