

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Dewasa ini seorang mahasiswa dituntut agar dapat menempatkan diri dan berkontribusi bukan hanya di wilayah akademik namun juga perlu berkontribusi dalam masyarakat. Maka dari itu, tugas mahasiswa disamping belajar agar menjadi intelektual dalam bidang keilmuan yang dipelajarinya, juga perlu belajar bermasyarakat serta memecahkan beragam permasalahan yang ilmunya tidak terdapat dalam kelas perkuliahan. Selain itu pada saat ini banyak orang juga berupaya menggali potensi yang dimilikinya karena memiliki *softskill* dapat menjadi nilai tambah disamping kewajiban dalam belajar (Antika, 2022). Agar mahasiswa dapat meningkatkan kualitas diri dalam menjalani kehidupan bermasyarakat, salah satu upayanya dapat melalui aktivitas mengikuti organisasi.

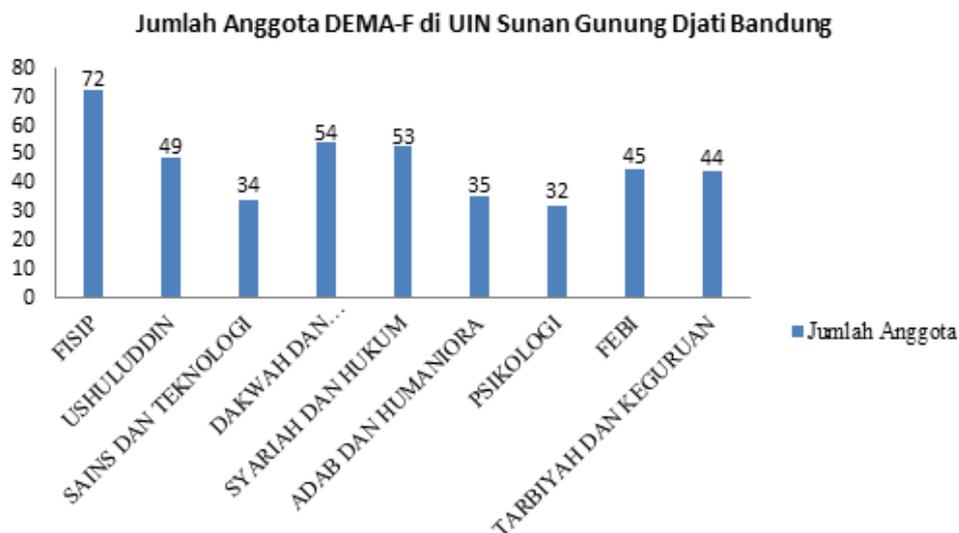
Menurut pasal 5 Kemendikbud No. 155/UU/1998, fungsi organisasi kemahasiswaan adalah sebagai sarana pengembangan pelatihan keterampilan organisasi, manajemen dan kepemimpinan organisasi. Mahasiswa yang mengikuti organisasi di kampus sendiri memiliki keunggulan untuk mempelajari banyak hal dibanding mahasiswa lainnya, seperti survey yang telah dilakukan oleh Hikmah (2022), yaitu 63.5 persen belajar *teamwork* dari berorganisasi, 17.5 persen belajar *time management*, 11.5 persen belajar *leadership*, 4.5 persen belajar kedisiplinan, 3.5 persen belajar kemampuan mengungkapkan pendapat. Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati memiliki tiga organisasi kemahasiswaan intra kampus yaitu Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ), Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) dan Senat Mahasiswa (SEMA) yang berada di masing-masing Fakultas di UIN Sunan Gunung Djati.

Mahasiswa yang tergabung dalam DEMAs memiliki status dan fungsi sebagai pelaksana program organisasi kemahasiswaan, melaksanakan program organisasi dan ketetapan yang berasal dari SEMAs sebagai pembuat kebijakan dalam bentuk program kerja, mengkomunikasikan kegiatan mahasiswa di tingkat fakultas serta melaksanakan koordinasi kegiatan mahasiswa (Direktur Jenderal Pendidikan Islam, 2016). Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) merupakan wadah bagi mahasiswa dan mahasiswi untuk merencanakan serta melaksanakan program kegiatan ekstrakurikuler di lingkungan fakultas. Dewan Ekssekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas ialah organisasi eksekutif yang melakukan kewajiban ketetapan dari SEMA untuk mengatur dan melaksanakan kegiatan-

kegiatan mahasiswa di lingkungan fakultas. Sedangkan Senat Mahasiswa (SEMA) Fakultas merupakan lembaga legislatif dalam struktur organisasi yang mengatur fungsi kontrol sekaligus sebagai perwakilan tertinggi mahasiswa di lingkungan fakultas. DEMA-F sendiri merupakan pionir dalam penerapan tata kelola pada komunitas mahasiswa di UIN Sunan Gunung Djati.

Dalam suatu organisasi, tentu tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan yang mengakibatkan terjadinya dinamika dalam organisasi. Hambatan tersebut juga terjadi pada DEMA-F di UIN Sunan Gunung Djati. DEMA-F sendiri yang ada di UIN Sunan Gunung Djati memiliki anggota sebanyak 418 orang dari 9 fakultas yang disajikan dalam gambar berikut.

Gambar 1. 1. Jumlah anggota DEMA-F di UIN SGD



Dengan banyaknya anggota yang mengikuti organisasi DEMA-F tersebut tentu saja banyak tantangan yang harus dihadapi. Diperkuat oleh studi awal yg dilakukan pada tanggal 16, 19, dan 20 September 2022 kepada 35 anggota DEMA Fakultas A, B, dan C di UIN Sunan Gunung Djati diketahui terdapat tantangan dan kesulitan yang harus dihadapi. Permasalahan tersebut diantaranya bahwa pengurus baru di DEMA-F merasa kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan posisi jabatan baru dikarenakan kurangnya informasi serta bimbingan dari pengurus lama baik itu mengenai pelaksanaan tugas, program kegiatan, serta masalah kepengurusan dari periode sebelumnya. Selain itu, hubungan emosional antar anggota dirasa kurang, hal tersebut dapat terjadi akibat metode perkuliahan *online* yang sempat berjalan sebelumnya. Secara keseluruhan hal tersebut

tentu dapat mempengaruhi proses berjalannya kepengurusan dalam hal transisi kepengurusan yang ada di DEMA-F.

Permasalahan lain yang dihadapi anggota DEMA-F secara umum terkait interaksi antar anggota diantaranya mereka segan untuk memberikan dan menawarkan bantuan kepada anggota lain pada anggota yang berasal dari angkatan yang berbeda. Selain itu DEMA-F juga dihadapkan pada masalah aturan kedisiplinan dan kepatuhan anggota kepada aturan organisasi, salah satu contohnya terlambat menghadiri rapat atau kegiatan dengan melebihi batas toleransi yang telah disepakati bersama. Uraian permasalahan diatas dapat menggambarkan beberapa kondisi diantaranya adalah belum optimal dalam *organizational citizenship behaviour* (OCB) di DEMA-F. *Organizational Citizenship Behaviour* atau perilaku kewargaorganisasian yaitu perilaku dari individu untuk membantu secara sukarela secara tidak langsung ataupun eksplisit tidak terdapat dalam sistem formal dan tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi, namun secara agregat apabila dilakukan dalam satu organisasi dapat meningkatkan fungsi efektif dan efisien dalam sebuah organisasi (Arifiani et al., 2016).

Kurangnya OCB dalam DEMA-F dapat ditandai dengan perilaku anggota yang tidak mau membantu rekan kerja baik didalam tim ataupun diluar tim, anggota tidak mau melakukan pekerjaan ekstra diluar jobdesk secara sukarela, kurangnya kedisiplinan dan kepatuhan anggota kepada organisasi yang menyebabkan perilaku anggota melebihi peran minimum yang telah ditetapkan oleh organisasi, serta rendahnya penanganan masalah antar anggota lain atau anggota dengan organisasi. Sehingga hal itu tidak sejalan dengan OCB yang seharusnya anggota itu melakukan hal-hal seperti membantu rekan dalam timnya; melakukan pekerjaan ekstra secara sukarela; berusaha menghindari konflik yang tidak perlu; menghargai semangat serta aturan dan peraturan organisasi; dan sesekali menolerir pekerjaan yang dapat menjadi beban, gangguan dan menyusahkan.

Banyak penelitian yang muncul dalam beberapa tahun belakangan ini terkait dengan OCB. Hal ini memperlihatkan bahwa OCB adalah hal yang penting salah satunya dalam organisasi. Tanpa adanya OCB tentu organisasi akan merasa kesulitan dalam menggapai tujuan dan dapat pula menghambat kinerja organisasi tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Parake (dalam Aini et al., 2012) menjelaskan bahwa OCB dapat meningkatkan produktivitas antara rekan kerja dan manajerial; meningkatkan sumber daya organisasi yang efisien untuk mencapai tujuan yang produktif; menurunkan kebutuhan

akan sumber daya organisasi guna meningkatkan pemeliharaan karyawan; meningkatkan efektivitas terkait koordinasi antara anggota dan rekan kerja; meningkatkan kemampuan organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia yang handal; meningkatkan stabilitas organisasi; dan mampu beradaptasi dari perubahan lingkungan organisasi.

OCB yang kurang dalam suatu organisasi tentu dapat berdampak pada efektivitas organisasi. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB, seperti yang dijelaskan oleh Organ (2006), faktor-faktor terjadinya OCB antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, *servant leadership*, tanggung jawab sosial, kepuasan kerja, umur pegawai, keterlibatan kerja kolektivisme, keadilan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya adalah faktor kepemimpinan, lebih tepatnya kepemimpinan transformasional. Wirawan (2017) menyebutkan bahwa Kepemimpinan Transformasional merupakan salah satu faktor dari timbulnya OCB pada karyawan. Kepemimpinan transformasional dapat memotivasi anggotanya apabila pemimpin itu memiliki ciri khas tertentu sehingga anggota tersebut mau untuk bertindak dan bekerja demi kepentingan dan harapan dari organisasi. Menurut Bass dan Avolio (2006) terdapat 4 komponen kepemimpinan transformasional yaitu *Idealized Influence*, *Individualized consideration*, *Inspirational motivation*, *Intellectual stimulation*.

Penelitian yang dilakukan oleh Perdana & Putra (2019), mengatakan bahwa rendahnya kepemimpinan transformasional maka tingkat OCB pada pegawai akan rendah. Sebaliknya kepemimpinan transformasional yang tinggi maka tingkat OCB pegawai akan tinggi. Sehingga terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara kepemimpinan transformasional kepala bidang dengan *organization citizenship behaviour* pada pegawai Dinas Lingkungan Hidup Provinsi Sumatera Barat. Sejalan dengan penelitian Kurniawati (2014) tentang hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan OCB di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS) mengatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan OCB pada karyawan dan dosen di UMS.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada Anggota DEMA-F di UIN Sunan Gunung Djati”**

Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini guna memperjelas masalah yang hendak diteliti. Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti: apakah terdapat hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour* pada anggota DEMA-F di UIN Sunan Gunung Djati?

Tujuan Penelitian

Terkait dengan latar belakang masalah serta uraian rumusan masalah diatas, tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui apakah ada hubungan antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behaviour* pada anggota DEMA-F di UIN Sunan Gunung Djati.

Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas maka manfaat penelitian yang dapat diperoleh sebagai berikut:

Kegunaan Teoritis

Diharapkan dari hasil penelitian ini bisa memberi kontribusi yang positif untuk perkembangan ilmu pengetahuan di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi tentang kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* yang dapat diterapkan dalam dunia organisasi. Serta dapat menjadi acuan penelitian serupa yang akan diteliti pada penelitian selanjutnya dengan adanya tambahan data empiris yang telah teruji secara ilmiah mengenai kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behaviour* pada anggota DEMA-F di UIN Sunan Gunung Djati.

Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan bisa memberi sumbangan ide atau pemikiran yang mempunyai manfaat untuk anggota Dewan Eksekutif Mahasiswa Fakultas di UIN Sunan Gunung Djati dalam meningkatkan kinerja organisasi agar dapat berjalan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan sebuah organisasi khususnya organisasi ekstra. Sehingga para anggota organisasi dapat mengenyampingkan kepentingan pribadi. Penelitian ini pun diharapkan mampu memberikan sumbangan praktis dalam membangun kepemimpinan transformasional dalam organisasi, yang dimana nantinya dapat menjadi pertimbangan dalam menentukan kebijakan strategis organisasi dalam hal pengembangan sumber daya manusia secara efektif di waktu selanjutnya.