

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada masa sekarang ini, pendidikan merupakan salah satu kebutuhan penting yang harus dipenuhi oleh setiap individu. Pendidikan merupakan sebuah tempat yang bisa digunakan seorang individu untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam diri. Ada berbagai macam cara yang bisa ditempuh untuk mendapatkan pendidikan, yaitu bisa melalui pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Salah satu pendidikan formal yang bisa dijadikan tempat untuk mengembangkan potensi yang ada di dalam diri adalah perguruan tinggi.

Seseorang yang sedang menempuh pendidikan di perguruan tinggi bisa disebut sebagai mahasiswa.¹ Perguruan tinggi memiliki tujuan utama yaitu mempersiapkan mahasiswa kepada sebuah karir yang sukses sesuai dengan keahlian masing-masing. Persiapan tersebut akan terwujud dalam lulusan yang mampu mendapatkan posisi atau jabatan yang baik dan mampu menunjukkan kinerja yang bagus dan karir yang semakin meningkat.² Pada dunia perkuliahan mahasiswa tidak hanya untuk menuntut ilmu dengan cara belajar di dalam kelas saja, tetapi ada juga mahasiswa yang aktif mengikuti organisasi. Organisasi merupakan sekelompok orang

¹ Poerwadarminta, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, 3 ed. (Jakarta: Bala Pustaka, 2006), 578.

² Allison, J. B, Voss, R. S, dan Dryer, S, "Student Classroom and Career Success: The Role of Organizational Citizenship Behavior," *Journal of Education for Business*, 2001, 282–288.

yang tersusun dalam satu kesatuan dan mempunyai tujuan yang sama, yang dapat dicapai secara lebih efektif dan efisien melalui tindakan semua anggota dengan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab untuk semua anggota yang terlibat agar tujuan organisasi tercapai.³

Organisasi mahasiswa sendiri dapat diartikan sebagai organisasi yang memiliki anggota yaitu mahasiswa yang menjadi tempat untuk mengembangkan minat, bakat, dan potensi mahasiswa sehingga organisasi mahasiswa merupakan tempat yang dapat digunakan mahasiswa untuk memaksimalkan potensi yang ada dalam diri, mengasah mental, dan membantu dalam persiapan diri dalam dunia organisasi.⁴ Sebuah organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut dapat menjaga anggotanya tetap berada dalam suatu sistem, memastikan anggotanya agar dapat melaksanakan peran secara profesional dan memberikan kemungkinan kepada anggota untuk dapat melakukan kegiatan yang inovatif dan spontan diluar dari deskripsi pekerjaan yang telah diberikan sebab pada umumnya anggota organisasi hanya akan mengerjakan pekerjaan sesuai dengan deskripsi pekerjaannya saja.⁵

³ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi Dan Kinerja* (Deepublish, 2019), 1-2.

⁴ Hasaniah Zulfiani, Mohammad Risqi, dan Jhon Mart Ramadhan, "Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa," *Psyche 165 Journal*, Vol. 14, No.1 (Januari 2021), 53.

⁵ Resa Dwi Larasati, Nurmala K. Pandjaitan, dan Aji Hermawan, "Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Agricon," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol 8, No 2 (Agustus 2017) 157–172.

Kegiatan yang ada dalam suatu organisasi dapat mencapai tujuan bergantung kepada sumber daya manusia yang ada di dalamnya.⁶ Sumber daya yang dimaksud adalah mahasiswa yang berperan sebagai anggota organisasi. Kualitas sumber daya manusia menjadi hal penting yang harus diperhatikan sebab suatu organisasi memerlukan anggota yang memiliki kompetensi, mampu bertanggung jawab, dan memiliki loyalitas sehingga mampu membantu mewujudkan tujuan dari organisasi itu sendiri.⁷ Sebagai anggota organisasi tentu mahasiswa mempunyai tugas dan tanggung jawab yang harus dipenuhi. Keberhasilan suatu organisasi dapat dicapai ketika para anggota tidak hanya mengerjakan tugas utama dalam deskripsi tugas saja melainkan juga memiliki loyalitas untuk mengerjakan tugas tambahan seperti kemauan untuk saling kerjasama, saling membantu, memberi masukan, ikut berperan aktif, memberikan pelayanan ekstra, dan dapat memanfaatkan waktu kerja secara efektif.⁸ Tujuan organisasi dapat terwujud apabila tugas-tugas yang diberikan kepada masing-masing pengurus dapat terlaksana.

Pengurus organisasi diharapkan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik dan loyalitas atau dengan kata lain pengurus organisasi tidak hanya melakukan tugas *in-role* atau tugas yang termuat

⁶ Robet Tua Siregar dkk., *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi* (Yayasan Kita Menulis, 2020), 3.

⁷ Hanifa Rizkiyah, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa" (Jakarta, Universitas Negeri Jakarta, 2020), 1.

⁸ Endah Rahayu Lestari dan Nur Kholifatul Fithriyah Ghaby, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan," *Industria, Jurnal Teknologi dan Manajemen Agroindustri*, Volume 7 Nomor 2 (2018), 117.

dalam uraian jabatan saja namun anggota organisasi juga diharapkan dapat melakukan tugas *extra-role*. Tugas *extra-role* merupakan kontribusi yang diberikan oleh seseorang lebih dari sekedar mengerjakan tugas wajib sebab tugas dikerjakan dengan sukarela tanpa ada paksaan sedikitpun. Hal tersebut biasanya terlihat pada perilaku seperti menggantikan tugas dari pengurus lain yang berhalangan hadir atau membantu pengurus lain yang memiliki banyak pekerjaan dalam sebuah program kerja.⁹

Kontribusi seseorang yang melebihi tuntutan peran dalam sebuah organisasi disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).¹⁰ OCB merupakan perilaku yang dilakukan anggota organisasi secara sukarela serta adanya rasa sebagai anggota organisasi yang merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasinya namun jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman, perilaku ini bukan sebagai akibat dari adanya sistem penghargaan yang diberikan perusahaan secara formal tetapi perilaku ini sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi.¹¹ OCB tidak termasuk dalam *job description*, namun sangat diharapkan ada pada setiap anggota organisasi, sebab hal ini akan membantu terhadap efektivitas dan kelangsungan hidup sebuah organisasi.

Organ mendefinisikan perilaku OCB sebagai suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (kehendak hati) yang tidak berkaitan

⁹ Hanifa Rizkiyah, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa, 1-2."

¹⁰ Riyadiningsih, H, "Hubungan Variabel Kepribadian dan Motivasional dengan Tingkat Kinerja Individual," Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol 9 No 1 (2002), 26-42.

¹¹ Rima Vollantya, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja dan Motivasi Intrinsik dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT X di Yogyakarta" (Yogyakarta, Universitas Mercu Buana, 2019), 14.

secara langsung terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.¹² OCB merupakan perilaku pilihan yang bukan merupakan bagian dari kewajiban kerja formal seorang anggota organisasi, namun dapat membantu dalam mendukung keberfungsian suatu organisasi secara efektif.¹³ Berdasarkan dari penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan sebuah perilaku anggota organisasi dalam mengerjakan sesuatu secara sukarela di luar dari tugas wajibnya dalam organisasi tersebut dimana hal itu dilakukan tanpa adanya *system reward* formal dalam organisasinya, bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan jika tidak dilakukan pun tidak mendapat hukuman dari organisasinya.

OCB dapat dilihat dari bagaimana sikap anggota pada organisasinya. Anggota yang menunjukkan sikap peduli akan nasib organisasinya dan memiliki rasa bangga menjadi bagian dari organisasi, akan berbuat melebihi tuntutan tugas wajib yang diberikan organisasi. Perilaku OCB di dunia organisasi mahasiswa biasanya terlihat dari bagaimana anggota memiliki inisiatif. Inisiatif tersebut misalnya membantu anggota lainnya atau menggantikan anggota lain yang berhalangan untuk hadir pada sebuah acara tanpa adanya permintaan atau suatu paksaan. Selain itu, dapat pula dilihat dari kehadiran saat rapat atau acara yang diadakan oleh organisasi,

¹² Dennis W Organ dan Scott B Mackenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (USA: Sage Publications, Inc, 2006), 3.

¹³ Ahdiyana, M, "Dimensi Organizational Citizenship Behavior dalam Kinerja Organisasi.," 2010, 1–10.

serta keaktifan dalam memberikan masukan untuk perkembangan organisasi.¹⁴

OCB merupakan suatu hal yang penting dalam sebuah organisasi baik dalam perusahaan maupun organisasi yang berada pada lingkungan pendidikan. Pada umumnya, penelitian terdahulu menggunakan subjek yang bekerja sebagai karyawan dalam berbagai macam perusahaan, namun pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah mahasiswa yang mengikuti organisasi dalam perguruan tinggi. Adapun perguruan tinggi yang digunakan sebagai tempat penelitian adalah Universitas Islam Negeri (UIN) Antasari Banjarmasin. Kampus ini selain menawarkan pendidikan berbasis agama pada mahasiswa juga menawarkan berbagai wadah untuk pengembangan potensi diri atau dalam hal ini sering disebut sebagai organisasi. Terdapat puluhan organisasi mahasiswa yang tersebar di UIN Antasari Banjarmasin, mulai dari organisasi yang bergerak di bidang kemanusiaan, bela diri, seni, musik, olahraga, pecinta alam dan lain sebagainya.

Organisasi mahasiswa yang ada di kampus UIN Antasari Banjarmasin bisa dikatakan sebagai ruang kuliah kedua mahasiswa. Pada tingkat universitas ada 5 UKK (Unit Kegiatan Khusus) antara lain, Praja Muda Karana (Pramuka), Resimen Mahasiswa (Menwa), Koperasi Mahasiswa (Kopma), Mahasiswa Pencinta Alam (Mapala), dan Korps Suka Rela Palang Merah Indonesia (KSR-PMI) dan 14 UKM (Unit

¹⁴ Hanifa Rizkiyah, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa, 2-3."

Kegiatan Mahasiswa) yang artinya ada 19 bidang organisasi berbeda yang ditawarkan.¹⁵

Secara fungsional UKK dan UKM memiliki kesamaan hanya saja unit UKK secara struktural juga memiliki jalur organisatoris di luar kampus. Selebihnya secara keseluruhan UKK sama dengan UKM. Kemudian pada tingkat Fakultas juga terdapat beberapa UKM-F (Unit Kegiatan Mahasiswa- Fakultas) dan HMJ (Himpunan Mahasiswa Jurusan) yang juga menjadi wadah mahasiswa untuk mengekspresikan kreativitas ataupun hobi mereka. Di sana mereka belajar tentang berbagai hal yang tidak mereka dapat di bangku perkuliahan, seperti tata cara pembuatan surat-menyurat, tata cara penyelenggaraan acara, dan yang terpenting di organisasi mahasiswa juga belajar tentang kepemimpinan dan prakteknya yang nantinya akan banyak bermanfaat saat mereka sudah terjun langsung ke masyarakat.¹⁶

Adapun salah satu organisasi yang berada di lingkungan UIN Antasari adalah Unit Kegiatan Khusus (UKK) Pramuka. Kata Pramuka merupakan singkatan dari Praja Muda Karana yang memiliki arti sebagai rakyat muda yang suka berkarya, salah satu organisasi yang berdiri di Indonesia cukup tua dengan sejarah berdirinya yang panjang.¹⁷ Sejarah Pramuka Dunia, sejarah pramuka dunia tidak dapat dipisahkan dengan

¹⁵ “Surat Keputusan Jendral Pendidikan Islam Nomor 4961,” 2016, 10.

¹⁶ Tri Yuliani, “Hubungan Kecerdasan Spiritual Dengan Komitmen Organisasi Pada Mahasiswa Pengurus Unit Kegiatan Khusus (UKK) Dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin” (Banjarmasin, Universitas Islam Negeri Antasari, 2018), 3-4.

¹⁷ Mario P. Manalu, *Gerakan Pramuka* (Jakarta: Lestari Kiranatama, 2014), 18.

terbitnya buku *Scouting For Boys*, karena buku itulah yang menyebabkan anak-anak dan remaja beramai-ramai bergabung dalam kegiatan alam terbuka yang dinamakan gerakan Kepanduan (*Boy Scouts*). Buku *Scouting For Boys* tersebut ditulis oleh Sir Robert Baden- Powell di tahun 1908. Boy Scouts, gerakan nasional yang bertujuan untuk meningkatkan karakter anak-anak dan remaja dan melatih mereka untuk dapat bertanggung jawab di masa dewasa nanti. Gerakan ini bermula di Inggris di tahun 1907 oleh Sir Robert Baden-Powell, yang program-program dasar gerakannya diilhami oleh dua organisasi remaja yang terlebih dahulu terbentuk: Sons Of Daniel boone yang didirikan oleh Daniel Carter Beard seorang naturalis-ilustrator, dan Woodcarft Indian yang dipelopori oleh Ernest Thompson seorang penulis Inggris kelahiran Kanada yang sejak saat itu maka berdiri organisasi-organisasi kepanduan di banyak negara.¹⁸

Sejarah Pramuka Indonesia, Kepanduan masuk ke Indonesia pada waktu itu masih Hindia Belanda, karena negara kita sedang dijajah oleh orang Belanda) pertama-tama dibawa oleh orang Belanda. Organisasi tersebut bernama *Nedeland Indiasche Padvinders Vereniging* (NIPV) yang artinya adalah Persatuan Pandu-pandu Hindia Belanda. Bangsa kita mulai tertarik pada organisasi tersebut, dan karena sifatnya yang universal sehingga organisasi kepanduan dapat dengan cepat diterima oleh bangsa kita, mengingat kondisi pada waktu itu sangat memungkinkan. Para remaja dan pemuda kita membutuhkan suatu organisasi yang dapat menampung

¹⁸ Andri Bob Sunardi, *BOYMAN (Ragam Latih Pramuka)*, 10 ed. (Bandung: Nuansa Muda, 2016), 32.

aspirasi mereka terhadap tanah airnya.¹⁹ Sesuatu yang membuat pemerintah kolonial Belanda menjadi cukup khawatir. Oleh karena itu pemerintah kolonial Belanda melarang bangsa kita mengikuti kegiatan NIPV. Maka berdirilah organisasi-organisasi kepanduan yang bercirikan nasionalisme dan organisasi kepanduan nasional yang pertama didirikan pada tahun 1916, Javaanse Padvinders Organisatie (JPO) atas prakarsa Sultan Pangeran Mangkunegara VII di Surakarta.²⁰

Pendirian JPO ini membuat para remaja dan pemuda di daerah lain tertarik mendirikan organisasi kepanduan. Yang memang pada waktu itu bisa dianggap sebagai salah satu cara perjuangan dalam usahanya mencapai kemerdekaan. Tonggak kebangkitan bangsa Indonesia adalah berdirinya organisasi Boedi Oetomo, 20 mei 1902. Lalu peristiwa Sumpah Pemuda, 28 oktober 1928, yang menjiwai Gerakan Kepanduan Nasional kita semakin bergerak maju (merupakan semangat Nasionalisme). Pada zaman pendudukan Jepang, organisasi-organisasi kepanduan dilarang sama sekali. Semua organisasi kepanduan harus bergabung dengan organisasi-organisasi kepemudaan bentukan Jepang. Kemudian setelah Proklamasi Kemerdekaan 17 Agustus 1945, berdiri kembali organisasi-organisasi kepanduan hingga mencapai jumlah lebih dari 100 organisasi, yang tergabung dalam 3 federasi yaitu: IPINDO (Ikatan Pandu Indonesia,

¹⁹ Andri Bob Sunardi, 37.

²⁰ Team DAP, *Buku Pintar Pramuka*, t.t, 22-23.

13-19-1951), POPPINDO (Persatuan Organisasi Pandu Puteri, Tahun 1954), dan PKPI (Perserikatan Kepanduan Puteri Indonesia).²¹

Kemudian terjadi peristiwa penting lainnya adalah Jambore Nasional Kepanduan Pertama pada masa Pandu (sebelum jadi Pramuka), yaitu diselenggarakan di Pasar Minggu, Jakarta pada tahun 1955 (diselenggarakan oleh IPINDO). Federasi tersebut bergabung menjadi satu dalam PERKINDO (Persatuan Kepanduan Indonesia), sekitar 60 organisasi dengan kurang lebih 500.000 anggota pandu. Akhirnya disadari bahwa banyaknya organisasi kurang baik untuk Persatuan Bangsa, maka Pemerintah mengeluarkan KEPPRES No. 238/61 tentang Gerakan Pramuka, sebagai dukungan pemerintah terhadap organisasi kepanduan di Indonesia. Gerakan Pramuka bukan badan pemerintah semua organisasi kepanduan membaour masuk menjadi anggota Gerakan Pramuka. Kecuali organisasi berhaluan kiri/komunis. Mulailah Gerakan Pramuka berkembang menjadi organisasi yang disegani. Kemudian saat ini telah diselenggarakan beberapa kali Jambore Nasional (Jamnas), Pertemuan besar para Penggalang se-tanah air. Jambore ini dilaksanakan setiap 5 tahun sekali.²²

Adapun gerakan pramuka memiliki tujuan untuk mendidik dan membina anak-anak dan pemuda Indonesia dengan tujuan agar mereka mampu menjadi manusia yang berkepribadian, berwatak dan berbudi

²¹ Andri Bob Sunardi, *BOYMAN (Ragam Latih Pramuka)*, 38.

²² Dwi Puji Lestari, "Analisis Ekstrakurikuler Pramuka Dalam pembentukan Karakter Disiplin Peserta Didik Di Sekolah Dasar Negeri 02 Agung Jaya Tulang Bawang Berat" (Lampung, Universitas Islam Negeri Raden Intan, 2020), 14-15.

pekerja yang luhur. Selain itu gerakan pramuka juga memiliki tujuan agar setiap warga negara Indonesia dapat memiliki jiwa pancasila, mampu menjadi anggota masyarakat yang baik dan berguna, bertanggung jawab atas pembangunan bangsa dan negara, dan memiliki kepedulian terhadap sesama makhluk hidup serta alam dan lingkungan.²³ Gerakan pramuka merupakan satu-satunya organisasi yang diperkenankan dan ditugaskan menyelenggarakan pendidikan kepramukaan bagi anak-anak dan pemuda Indonesia dengan menggunakan prinsip dasar metodik pendidikan kepramukaan yang pelaksanaannya disesuaikan dengan perkembangan, keadaan dan kepentingan masyarakat, bangsa dan negara.²⁴

Organisasi-organisasi yang ada semua mempunyai peran yang penting untuk mengembangkan diri anggotanya. Akan tetapi, organisasi tersebut berbeda dengan organisasi pramuka. Hal ini dikarenakan organisasi pramuka didalamnya mempunyai banyak pengaruh dan peran serta peningkatan mutu. Peningkatan mutu ini berawal dari pembinaan gudep (gugus depan), gudep merupakan ujung tombak gerakan pramuka, tempat diselenggarakannya proses pendidikan agar peserta didik menjadi warga Negara yang berkualitas, berkepribadian, berkepemimpinan, berdisiplin dalam berpikir, bersikap, dan bertingkah laku, sehat dan kuat mental, moral, dan fisiknya, berjiwa patriot yang dijiwai nilai-nilai perjuangan bangsa, berkemampuan untuk bekerja dengan semangat

²³ Muhammad Amin Abbas, *Pedoman Lengkap Gerakan Pramuka*, Edisi 10 (Surabaya: Halim Jaya, 2007), 25-36.

²⁴ Kementerian Pemuda dan Olahraga Republik Indonesia, *UU Republik Indonesia No. 12 Tahun 2010 tentang Gerakan Pramuka* (Jakarta, 2011), 3.

kebersamaan, kepedulian, bertanggung jawab, berpikir kreatif, inovatif, dapat dipercaya, berani dan mampu menghadapi tugas-tugas, dan mempunyai kesetiaan (komitmen).²⁵

Gerakan pramuka sebagai organisasi yang terdapat dalam dunia pendidikan yang bersifat non formal berusaha membantu pemerintah dan masyarakat dalam membangun masyarakat dan bangsa. Hal ini dilihat dari prinsip dasar metodik pendidikan pramuka yaitu pada dasadarma pramuka dan trisatya. Trisatya adalah tindakan pribadi untuk mengikat diri secara sukarela menerapkan dan mengamalkan janji. Sedangkan dasadarma adalah ketentuan moral yang memuat pokok-pokok yang harus ditanamkan kepada anggota pramuka agar dapat berkembang menjadi manusia yang berwatak. Pada dasa dharma pramuka tertera yaitu taqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, cinta alam dan kasih sayang sesama manusia, patriot yang sopan dan kesatria, patuh dan suka bermusyawarah, rela menolong dan tabah, rajin, terampil dan gembira, hemat cermat dan bersahaja, disiplin berani dan setia, bertanggung jawab dan dapat dipercaya, suci dalam pikiran, perkataan, dan perbuatan. Gerakan pramuka memiliki cita-cita dalam pembangunan karakter anak bangsa yaitu untuk membentuk karakter anak bangsa. Oleh sebab itu, dalam kepramukaan terdapat berbagai macam aspek pembelajaran baik yang menyangkut dalam segi

²⁵Hairul Amri, "Peran Pendidikan Kepramukaan Dalam Peningkatan Kualitas Diri Anggota Pramuka Madrasah Aliyah Negeri 5 Sleman Yogyakarta" (Yogyakarta, Universitas Islam Indonesia, 2018), 2.

spiritual, emosional, sosial, jasmani, dan rohani yang semuanya bertujuan untuk membentuk karakter.²⁶

Adapun salah satu karakter yang ingin dibentuk melalui dasa darma pramuka adalah karakter yang memiliki kepedulian sosial. Hal ini sebagaimana yang tertulis dalam dasa darma pramuka yang berbunyi “rela menolong dan tabah” yang menjelaskan bahwa dalam dasa darma yang kelima ini nilai pendidikan karakter yang ditanamkan adalah nilai peduli sosial. Sikap yang diwujudkan dalam nilai peduli sosial ini adalah tindakan yang selalu ingin memberi bantuan pada orang lain dan masyarakat yang membutuhkan. Tindakan dalam membantu sesama harus didasarkan dengan rasa ikhlas tanpa memperhitungkan untung dan rugi (tanpa pamrih). Pada kegiatan kepramukaan nilai peduli sosial selalu diajarkan dalam kegiatan seperti bakti sosial, kerja bakti bersama masyarakat sekitar, menolong sesama anggota kelompok dan anggota kelompok lain jika membutuhkan bantuan, dan sukarela dalam melakukan kerjasama.²⁷

Namun berdasarkan pada wawancara yang dilakukan kepada Ketua Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin ditemukan bahwa kenyataannya terdapat sebagian anggota yang masih belum menerapkan dasa dharma kelima tersebut. Hal ini terlihat dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan kepada Ketua Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin yang mengatakan bahwa apabila terdapat anggota yang

²⁶ Mardila Apriliana dan Deswalantri, “Nilai-Nilai Karakter dalam Kegiatan Pramuka Ditinjau dari Sudut Pandang Islam,” *Jurnal Pendidikan Tambusai* Volume 6 Nomor 1 (2022): 2676–2677.

²⁷ Wasilatur Rizqiyah, “Analisis Nilai-Nilai Pendidikan Karakter Dalam Dasa Dharma Pramuka” (Purwokerto, Institut Agama Islam Negeri Purwokerto, 2020), 87-88.

kesulitan dalam menjalankan tugas maka biasanya ada dua kemungkinan, pertama anggota yang mengalami kesulitan tersebut dapat meminta tolong kepada anggota lain dan yang kedua ada anggota lain yang memiliki inisiatif untuk menolong anggota yang mengalami kesulitan tersebut. Namun tidak semua anggota memiliki inisiatif untuk menolong anggota yang mengalami kesulitan, hanya terdapat beberapa anggota yang biasanya memiliki inisiatif untuk memberikan bantuan sebab mereka lebih fokus kepada tugas nya masing-masing kemudian ada pula yang lebih memilih beristirahat mengobrol dan kadang bermain game ketika tugas mereka selesai sehingga mereka kurang memperhatikan kesulitan anggota yang lain.²⁸ Pada dasarnya, perilaku OCB yang baik dan ideal harus mempunyai sikap saling tolong-menolong sesama anggota dan dapat memberikan dukungan kepada anggota yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas serta bersedia memberikan kontribusi dalam melakukan tugas tambahan yang lain.²⁹ Namun pada kenyataannya, berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan kepada Ketua Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin diketahui bahwa tidak semua anggota yang menunjukkan perilaku OCB di UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

OCB tidak hanya dibahas dalam lingkup psikologi saja tetapi juga dapat kita telaah dalam Islam dari ayat-ayat Al-Qur'an dari pengertian OCB yaitu perilaku membantu secara sukarela, hal ini dapat kita sandingkan dengan perilaku ikhlas dalam Islam dimana anggota organisasi

²⁸ Ketua Umum periode 2022/2023, wawancara pribadi, Banjarmasin, 02 April 2022

²⁹ Purnamie Titisari, *Peranan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014), 5.

akan melakukan tugasnya tanpa meminta atau menginginkan imbalan atau *reward*, tetapi hanya sekedar kesadaran dalam hati yang mengutarakan kecintaannya pada hal tolong-menolong sesama anggota.³⁰ Hal ini sebagaimana yang telah disebutkan dalam Q.S An-Nisa/4 : 146 yang berbunyi :

إِلَّا الَّذِينَ تَابُوا وَأَصْلَحُوا وَاعْتَصَمُوا بِاللَّهِ وَأَخْلَصُوا دِينَهُمْ لِلَّهِ فَأُولَٰئِكَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ
وَسَوْفَ يُؤْتِي اللَّهُ الْمُؤْمِنِينَ أَجْرًا عَظِيمًا ١٤٦

Artinya : “Kecuali orang-orang yang taubat dan mengadakan perbaikan dan berpegang teguh pada (agama) Allah dan tulus ikhlas (mengerjakan) agama mereka karena Allah. Maka mereka itu adalah bersama-sama orang yang beriman dan kelak Allah akan memberikan kepada orang-orang yang beriman pahala yang besar”. (Q.S An-Nisa/4 : 146).

Pada tafsir Al-Mishbah karangan Muhammad Quraish Shihab pada Q.S an-Nisa/4 ayat 146 juga dijelaskan bahwa tulus ikhlas mengerjakan ajaran agama mereka karena Allah Swt dan bukan karena riya. Jika mereka lakukan hal-hal tersebut, maka mereka itu bersama orang-orang mukmin yang mantap pula iman mereka dan pasti kelak Allah akan memberikan orang-orang mukmin pahala yang besar dan karena itu bekas orang-orang munafik yang telah bertaubat akan memperoleh pula hal yang serupa.³¹ Berdasarkan pada ayat sebelumnya dapat diketahui bahwa perilaku ikhlas adalah suatu amal perbuatan yang dilaksanakan dengan sikap lapang dada tanpa ada tujuan lain akan tetapi karena mengharapkan ridho Allah Swt.

³⁰ Ilfi Nur Diana, “Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dalam Islam,” Jurnal Ilmu Ekonomi dan Sosial, Jilid 1 No 2 (November 2012), 144.

³¹ Muhammad Quraish Shihab, *Tafsir Al-Mishbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian al-Qur'an* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 774.

Allah Swt tidak menerima suatu perbuatan sebesar apapun jika dilakukan tanpa ikhlas. Maka dari itu, setiap anggota organisasi seharusnya melakukan amal perbuatannya dengan niat karena Allah Swt. semata, bukan hanya karena ingin mendapatkan pujian dari orang lain juga bukan karena ingin mendapatkan suatu penghargaan.³²

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Fransistya menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya OCB diantaranya adalah usia, lingkungan teman sebaya, lama bekerja diorganisasi dan jenis kelamin. Teman sebaya menjadi salah satu faktor terbentuknya OCB karena hubungan yang dekat antar anggota dapat menyebabkan anggota tidak sungkan untuk membantu anggota lainnya.³³ Menurut Morrison untuk menumbuhkan OCB pada diri individu dapat diperhatikan dari bagaimana tingkat kohesivitas sebuah kelompok. OCB akan muncul pada kelompok yang memiliki kelekatan antar anggota kelompok yang membuat seorang anggota tetap bertahan diorganisasinya, hal tersebut biasa disebut dengan kohesivitas kelompok.³⁴ Oleh karena itu kekompakan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbin dan Coulter kohesivitas adalah tingkat sejauh mana anggota-anggota tertarik satu dengan yang lain dan berbagai tujuan dalam kelompok tersebut. Ketertarikan antar anggota tersebut akan membentuk

³² Ilfi Nur Diana, 144.

³³ Rooswita Santia Dewi dan Prima Yudha Fransistya, "Organizational Citizenship Behavior pada pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat," *Jurnal Ecopsy* Volume 4 Nomor 2 (Agustus 2017): 103–12.

³⁴ Siswati, E dan Budiani, M. S, "Hubungan antara Kohesivitas Kelompok dengan Perilaku Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Jawa Timur," *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 2017, 1–5.

suatu hubungan yang positif seperti interaksi, bertukar pendapat dan menyamakan tujuan untuk meningkatkan kekompakan di dalam organisasi organisasi.³⁵ Ivancevich menyebutkan bahwa kohesivitas merupakan kekuatan yang membuat anggota kelompok terikat agar tetap bertahan dalam kelompok dan menolak pengaruh yang membuat anggota untuk keluar dari kelompoknya, karena apabila setiap anggota kelompok terdiri dari individu yang saling tertarik, maka akan semakin termotivasi untuk bersatu dan akibatnya ialah dihasilkannya kinerja yang maksimal dan efektif dari kelompok tersebut.³⁶

Pembahasan mengenai kohesivitas juga dibahas dalam Islam. Islam mengingatkan manusia untuk melakukan segala pekerjaan, dikoordinasikan dengan disiplin, kompak, dan saling membantu agar terbentuk pola kerja yang kuat dan mampu bertahan dari halangan apapun yang nantinya dilalui organisasi, layaknya pondasi bangunan yang kuat dan tersusun rapi.³⁷ Hal ini sebagaimana yang dijelaskan dalam Q.S Ash-Shaff/61 : 4 yaitu :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَتْهُمْ بُنِينَ مَرُصُوصًا ۚ

Artinya : *“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”*. (Q.S Ash-Shaff/61 : 4).

³⁵ Hasaniah Zulfiani, Mohammad Risqi, dan Jhon Mart Ramadhan, “Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Komunikasi Interpersonal Dan Komitmen Organisasi Pada Organisasi Mahasiswa, 53.”

³⁶ Yohanes Bagus Wismanto dan M Suharsono, “Kohesivitas Kelompok Ditinjau Dari Komitmen Terhadap Organisasi Dan Kelompok Pekerjaan” Vol 1 No 2 (2012), 179.

³⁷ Hendra Safri, “Manajemen Dan Organisasi Dalam Pandangan Islam,” *Kelola*, Journal of Islamic Education Management, Vol 2 No 2 (2017): 154–166.

Pada ayat tersebut menurut Tafsir Jalalayn, dari kata (sebenarnya Allah menyukai) artinya selalu membantu serta menghargai (orang yang berjuang di jalan-Nya di barisan rapi atau tertata) kata *shaffan* ialah sesuatu yang menunjukkan kondisi barisan rapi (layaknya bangunan yang terbentuk dengan kuat) yaitu mereka semua saling berdekatan satu sama lain.³⁸ Dari ayat tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya kekompakan dan kerja sama sebuah organisasi untuk menjalankan tugas-tugas yang sudah diamanahkan. Oleh karena itu kohesivitas kelompok sangat penting untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang ditulis dalam bentuk skripsi dengan judul Kontribusi Kohesivitas Kelompok Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pengurus Organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana tingkat kohesivitas kelompok pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin?
2. Bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin?

³⁸ Al-Imam Jalaluddin Muhammad bin Ahmad bin Muhammad Al-Mahalli dan Al-Imam Jalaluddin Abdirrahman bin Abu Bakar As-Suyuthi, *Tafsir Jalalayn*, Jilid 3 (Surabaya: eLBA Fitrah Mandiri Sejahtera, 2015), 659.

3. Bagaimana kontribusi kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya maka tujuan dari penelitian ini antara lain adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat kohesivitas kelompok pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pengurus UKK pramuka UIN Antasari Banjarmasin.
3. Untuk mengetahui kontribusi kohesivitas kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

D. Signifikansi Penelitian

Adapun signifikansi penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang dapat digunakan sebagai bahan informasi dalam mengembangkan keilmuan dalam bidang psikologi khususnya pada psikologi industri dan organisasi dan dapat digunakan sebagai referensi untuk seluruh bidang ilmu yang memiliki keterkaitan dengan penelitian ini.

2. Secara praktis

Berikut ini merupakan beberapa manfaat secara praktis yang dapat diberikan kepada beberapa pihak diantaranya:

a. Bagi UKK Pramuka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi organisasi khususnya UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin dalam menyikapi masalah yang terkait dengan perilaku OCB dan kohesivitas kelompok antar Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

b. Bagi Pengurus UKK Pramuka

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan kepada anggota organisasi agar dapat menumbuhkan perilaku OCB pada anggota organisasi dan dapat meningkatkan kohesivitas kelompok dalam organisasi agar tugas yang dikerjakan oleh para anggota dapat dikerjakan dengan baik sehingga hal ini dapat menunjang kemajuan organisasi khususnya pada UKK Pramuka UIN Banjarmasin.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk peneliti sendiri sehingga dapat menambah pengetahuan dan memperkaya ilmu serta memahami tentang sumber daya manusia khususnya mengenai perilaku OCB dan kohesivitas kelompok. Penelitian ini juga merupakan salah satu upaya peneliti untuk

mengaplikasikan teori-teori yang telah dipelajari selama perkuliahan dengan melihat keadaan yang sebenarnya di lapangan sehingga diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat membantu untuk pemecahan masalah yang sedang dihadapi oleh organisasi.

E. Definisi Operasional

1. Kohesivitas Kelompok

Kohesivitas kelompok menurut Forsyth merupakan kesatuan yang terjalin dalam kelompok, menikmati interaksi satu sama lain, dan memiliki waktu tertentu untuk bersama dan di dalamnya terdapat semangat kerja yang tinggi.³⁹ Kemudian Forsyth mengemukakan bahwa ada empat dimensi dari kohesivitas kelompok, antara lain kekuatan sosial, kesatuan dalam kelompok, daya tarik, dan kerjasama kelompok.⁴⁰ Adapun Kohesivitas kelompok dalam penelitian ini adalah daya tarik yang dirasakan oleh pengurus organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin terhadap rekan-rekannya dalam kelompok tersebut, dimana rasa ketertarikan itu mendorong untuk terus berkumpul, bekerjasama, bertanggung jawab, memiliki rasa senang terhadap kelompok, dan merasa ingin selalu berada dalam organisasi UKK Pramuka UIN Antasari.

³⁹ Donelson R. Forsyth, *Group Dynamics*, Fifth Edition (USA: Wadsworth, Cengage Learning, 2010), 119.

⁴⁰ Donelson R. Forsyth, 119-121.

2. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organ mendefinisikan perilaku OCB sebagai suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela (sekehendak hati) yang tidak berkaitan secara langsung terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi.⁴¹ Kemudian Organ juga menyebutkan bahwa ada 5 dimensi dari OCB yaitu *altruism, courtesy, sportsmanship, civic virtue, dan conscientiousness*.⁴² Adapun pengertian OCB dalam penelitian ini adalah perilaku ekstra di luar tugas dan tanggung jawab yang dilakukan oleh Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin untuk meningkatkan efektivitas fungsi organisasi yang dilakukan secara sukarela dan tidak tercantum dalam uraian pekerjaan serta tidak ada penghargaan yang diberikan bagi yang melakukan dan tidak ada hukuman bagi yang tidak melakukan.

3. Pengurus UKK Pramuka

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengurus merupakan orang yang mengelola atau sekelompok orang yang mengurus atau mengelola.⁴³ UKK adalah singkatan dari unit kegiatan khusus. Kemudian gerakan pramuka Indonesia adalah nama organisasi pendidikan nonformal yang menyelenggarakan pendidikan kepanduan yang dilaksanakan di Indonesia. Kata pramuka merupakan singkatan

⁴¹ Dennis W Organ dan Scott B Mackenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its Nature, Antecedents, and Consequences* (USA: Sage Publications, Inc, 2006), 3.

⁴² Dennis W Organ dan Scott B Mackenzie, 18-24.

⁴³ Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2001), 1128.

dari Praja Muda Karana yang memiliki arti orang muda yang suka berkarya.⁴⁴ Jadi Pengurus UKK Pramuka dalam penelitian ini memiliki arti bahwa mahasiswa Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang tergabung dalam kepengurusan Unit Kegiatan Khusus yang mengelola kegiatan-kegiatan yang menyangkut hal-hal tentang organisasi pramuka.

F. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan beberapa hasil penelitian terdahulu yang juga membahas mengenai variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB, antara lain adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Eka Ruliza Harahap, Ferry Novliadi, dan Gustiarti Leila “Peranan Kohesivitas Kelompok Dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” (Jurnal Analitika Magister Psikologi Universitas Medan Area Volume 6 No 1, 2014). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui peranan kohesivitas kelompok dan kecerdasan emosional terhadap OCB. Metode data yang digunakan untuk mengumpulkan data penelitian adalah metode *self-reports* (lapor diri) berupa skala model Likert. Penelitian ini menggunakan populasi karyawan departemen produksi PT. Tanimas Soap Industries dengan menetapkan karakteristik populasi minimal telah bekerja selama 1 tahun sehingga sesuai dengan

⁴⁴ Reza Syehma Bahtiar, *Buku Ajar Pengembangan Kepramukaan* (Surabaya: UWKS Press, t.t.), 26.

karakteristik yang telah ditentukan maka didapatkan jumlah subjek sebanyak 369 orang yang memenuhi karakteristik yang telah ditetapkan. Pengumpulan data menggunakan tiga skala psikologi yaitu skala kohesivitas kelompok yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Cota, skala kecerdasan emosional yang disusun berdasarkan teori yang disusun oleh Goleman dan skala OCB yang disusun berdasarkan teori yang dicetuskan oleh Organ. Teknik analisa data menggunakan uji regresi linier sederhana dan berganda. Uji regresi linier berganda untuk mengetahui peran kohesivitas kelompok dan kecerdasan emosional terhadap OCB, uji regresi linear sederhana untuk mengetahui peran kohesivitas kelompok ataupun kecerdasan emosional terhadap OCB, dan uji linear berganda metode stepwise untuk mengetahui peran dari masing-masing aspek kohesivitas kelompok dan dimensi kecerdasan emosional terhadap OCB karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas kelompok dan kecerdasan emosional berperan terhadap OCB. Kecerdasan emosional diketahui memberikan sumbangan lebih besar terhadap OCB dibandingkan kohesivitas kelompok. Berdasarkan hasil uji regresi berganda diperoleh $R = 0.833$, $F = 430.224$, $p < 0.05$ untuk korelasi antara kecerdasan emosional dengan OCB. Sementara itu nilai $R = 0.838$, $F = 430.224$, $p < 0.05$ untuk korelasi antara kecerdasan emosional dan kohesivitas kelompok dengan OCB. Selanjutnya diperoleh $R \text{ square } 0.694$ untuk korelasi antara

kecerdasan emosional dengan OCB yang memiliki arti bahwa OCB dipengaruhi oleh kecerdasan emosional sebesar 69.4 dan sisanya sebesar 30.6% dipengaruhi oleh faktor lain.⁴⁵ Kemudian *R square* untuk korelasi antara kecerdasan emosional dan kohesivitas kelompok sebesar 0.702 yang berarti bahwa OCB dipengaruhi secara bersama-sama oleh kecerdasan emosional dan kohesivitas kelompok sebesar 70.2% dan sisanya 29.8% dipengaruhi oleh faktor lain. Adapun nilai *R square change* untuk kecerdasan emosional sebesar 0.694 yang menunjukkan bahwa besarnya sumbangan kecerdasan emosional terhadap OCB adalah 69.4%, kemudian nilai *R square change* untuk kohesivitas kelompok terhadap OCB sebesar 0.08 yang memiliki arti bahwa besarnya sumbangan kohesivitas kelompok terhadap OCB adalah 8%. Hasil uji regresi sederhana pengaruh kohesivitas kelompok terhadap OCB menunjukkan hasil 23.8% variasi dari OCB bisa dijelaskan oleh kohesivitas kelompok sedangkan sisanya dijelaskan oleh faktor lain. Selanjutnya hasil perhitungan regresi linear sederhana antara kecerdasan emosional dengan OCB menunjukkan 69,4% OCB bisa dijelaskan oleh kecerdasan emosional dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel kohesivitas kelompok dengan variabel OCB. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek

⁴⁵ Eka Ruliza Harahap, Ferry Novliadi, dan Gustiarti Leila, "Peranan Kohesivitas Kelompok dan Kecerdasan Emosional terhadap Organizational Citizenship Behavior" Volume 6 No 1 (Juni 2014): 52–62.

penelitian yang digunakan yang mana pada penelitian terdahulu subjek yang digunakan adalah karyawan sedangkan pada penelitian ini adalah mahasiswa Pengurus organisasi UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin. Perbedaan juga terletak pada bagian variabel di mana pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan 2 variabel. Kemudian, pada bagian analisis data juga berbeda karena pada penelitian terdahulu menggunakan 2 analisis yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear berganda sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan regresi linear sederhana.

2. Fitri Kurniawati “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)” (Skripsi Program Studi Manajemen, Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016). Penelitian ini memiliki empat tujuan yaitu untuk mengetahui tingkat kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, dan OCB pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok terhadap OCB pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, mengetahui kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta, dan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja secara simultan terhadap OCB pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Madubaru Bantul Yogyakarta yang berjumlah 377 orang karyawan tetap. Teknik pengambilan sampel menggunakan sistematik sampling, sehingga jumlah sampel yang didapat sebanyak 77 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan 3 skala yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya yang terdiri dari skala kohesivitas kelompok yang disusun berdasarkan teori dari Forsyth, skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori dari Sowmya Panchanatham, dan skala OCB yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Organ. Teknik analisis data dilakukan dengan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas kelompok dalam kategori sedang (71,4%), kepuasan kerja dalam kategori sedang (71,2%), dan OCB dalam kategori sedang (62,3%), kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta.⁴⁶ Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel kohesivitas kelompok dengan variabel OCB. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian yang digunakan karena pada penelitian terdahulu subjek yang diigunakan adalah karyawan sedangkan pada penelitian ini adalah mahasiswa pengurus organisasi kampus. Selain

⁴⁶ Fitri Kurniawati, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Pada Karyawan Tetap PT. Madubaru Bantul Yogyakarta)" (Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta, 2016).

itu, jumlah variabel yang digunakan juga berbeda karena pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel. Teknik analisis data yang digunakan juga berbeda karena pada penelitian terdahulu menggunakan teknik uji regresi berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik uji regresi sederhana.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Resa Dwi Larasati, Nurmala K. Pandjaitan, dan Aji Hermawan “Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Agricon” (Jurnal manajemen dan Organisasi Volume 8 No 2, 2017). Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas dan kepuasan kerja karyawan PT Agricon terhadap OCB. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *purposive sampling* dengan jumlah responden sebanyak 120 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan untuk kohesivitas diukur menggunakan kuesioner yang mengacu pada *Group Environment Questionnaire* (GEQ) oleh Carron. Kemudian skala kepuasan kerja disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Colquitt dan skala OCB disusun berdasarkan teori yang dicetuskan oleh Organ. Teknik analisis data yang digunakan yaitu Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kohesivitas yang didapatkan oleh PT Agricon berasal dari dimensi ATGS, kepuasan kerja berasal dari dimensi

kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri dan OCB berasal dari dimensi *civic virtue*. Selain itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kohesivitas dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB di PT Agricon. Kemudian berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kohesivitas berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan OCB. Kepuasan dipengaruhi oleh kohesivitas sebesar 0.79 artinya semakin tinggi kohesivitas maka semakin meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Kohesivitas berpengaruh positif terhadap OCB sebesar 0.47 yang artinya semakin baik kohesivitas maka semakin meningkatkan OCB. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB sebesar 0.33 artinya semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka semakin meningkat OCB. Kohesivitas juga berpengaruh secara tidak langsung terhadap OCB melalui kepuasan sebesar 0.26 yang memiliki arti bahwa semakin baik kohesivitas maka kepuasan kerja semakin tinggi sehingga dapat meningkatkan OCB.⁴⁷ Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada variabel yang digunakan yaitu menggunakan variabel kohesivitas dan variabel OCB. Sedangkan perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada jumlah variabel yang digunakan yang mana pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel saja. Kemudian subjek yang digunakan dalam penelitian terdahulu adalah karyawan

⁴⁷ Resa Dwi Larasati, Nurmala K. Pandjaitan, dan Aji Hermawan, "Pengaruh Kohesivitas dan Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior di PT Agricon," *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, Vol 8, No 2 (Agustus 2017): 157–172.

sedangkan pada penelitian ini adalah mahasiswa. Teknik analisis data yang digunakan juga berbeda karena pada penelitian terdahulu menggunakan teknik analisis *Structural Equation Model (SEM)* sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Raja Saul Marto Henry “Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi Dan Semangat Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu” (Jurnal Informatika, Manajemen Informatika, Universitas Labuhanbatu Volume 8 No 3, 2020). Penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh kohesivitas kelompok, kepuasan kerja, motivasi dan semangat kerja terhadap OCB pada karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu Utara baik pengaruh secara parsial maupun pengaruh secara serempak. Sampel yang digunakan berjumlah 54 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner atau data primer. Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel kohesivitas kelompok dan kepuasan kerja, motivasi kerja dan semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai F hitung $6.379 > F$ tabel 2.65 dengan nilai signifikan 0.000. Kemudian secara parsial kohesivitas kelompok berpengaruh positif dan

signifikan terhadap OCB dengan nilai t hitung $2.293 > t$ tabel 1.65 dan nilai probabilitas t yakni $0.000 < 0.05$. Selanjutnya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t hitung $1.819 > t$ tabel 1.65 . Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB dengan nilai t hitung $2.704 > t$ tabel 1.65 . Selanjutnya semangat kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap OCB diperoleh nilai t hitung $0.417 > t$ tabel 1.65 .⁴⁸ Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu terletak pada variabel yang digunakan yaitu variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB. Sedangkan perbedaannya terletak jumlah variabel yang digunakan yang mana pada penelitian terdahulu menggunakan lima variabel sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel. Subjek yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah karyawan sedangkan pada penelitian ini subjek yang digunakan adalah mahasiswa. Teknik analisis data yang digunakan juga berbeda di mana pada penelitian terdahulu menggunakan deskriptif statistik dan analisis regresi linier berganda sedangkan pada penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Hanifa Rizkiyah “Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa” (Skripsi Prodi Psikologi, Fakultas Pendidikan Psikologi, Universitas Negeri Jakarta 2020).

⁴⁸ Raja Saul Marto Henry, “Pengaruh Kohesivitas Kelompok, Kepuasan Kerja, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu” Vol. 8 No.3 (September 2020): 150–164.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kohesivitas kelompok terhadap OCB pada pengurus organisasi mahasiswa. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Adapun alat ukur yang digunakan untuk mengukur kohesivitas kelompok adalah *Group Environment Questionnaire* (GEQ) yang dicetuskan oleh Carron dan OCB diukur menggunakan instrumen OCB yang dikembangkan oleh Podsakff. Adapun jumlah responden sebanyak 148 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat kohesivitas kelompok dan OCB pada pengurus organisasi mahasiswa tergolong tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0.000 ($p < 0.05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh antara kohesivitas kelompok terhadap OCB pada pengurus organisasi mahasiswa. Pengaruh yang diberikan sebesar 29.4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain selain kohesivitas kelompok.⁴⁹ Persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini ada pada variabel yang diteliti sama yaitu variabel kohesivitas kelompok dan variabel OCB. Jenis penelitian juga sama yaitu menggunakan metode kuantitatif. Selain itu, responden yang digunakan juga sama yaitu pengurus organisasi mahasiswa di perguruan tinggi. Kemudian, untuk perbedaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada instrumen penelitian yang digunakan yang mana pada penelitian terdahulu untuk variabel

⁴⁹ Hanifa Rizkiyah, "Pengaruh Kohesivitas Kelompok Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Pengurus Organisasi Mahasiswa."

kohesivitas kelompok menggunakan *Group Environment Questionnaire* (GEQ) yang dicetuskan oleh Carron sedangkan pada penelitian ini skala kohesivitas kelompok disusun berdasarkan teori yang dicetuskan oleh Forsyth. Lebih lanjut, alat ukur untuk variabel OCB juga berbeda karena pada penelitian terdahulu menggunakan alat ukur yang dikembangkan oleh Podskaiff sedangkan pada penelitian ini menggunakan skala yang disusun berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Organ. Selanjutnya lokasi penelitian juga terdapat perbedaan karena pada penelitian terdahulu dilakukan pada organisasi kampus yang berbasis umum sedangkan pada penelitian ini dilakukan pada organisasi kampus yang berbasis Islam.

G. Asumsi Dasar dan Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat diartikan sebagai suatu jawaban yang bersifat sementara terkait dengan pertanyaan pada penelitian yang sebelumnya dirumuskan berdasarkan pada teori yang digunakan dalam penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dalam penelitian.⁵⁰

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu :

⁵⁰ Saifuddin Azwar, *Metode Penelitian Psikologi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2017), 61.

1. Hipotesis Kerja (H_a)

Ada kontribusi positif dan signifikan antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

2. Hipotesis Nol (H_0)

Tidak ada kontribusi antara kohesivitas kelompok dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Pengurus UKK Pramuka UIN Antasari Banjarmasin.

H. Sistematika Penulisan

Agar dapat mempermudah penulisan pada penelitian ini, maka sistematika penulisan pada penelitian ini secara ringkas bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Bab I yaitu pendahuluan, berisi pemaparan latar belakang masalah dengan alasan peneliti mengangkat penelitian ini kemudian dilanjutkan dengan rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu, asumsi dasar dan hipotesis penelitian, dan sistematika penulisan.
2. Bab II yaitu kajian teori dan kerangka pikir, berisi teori terkait masing-masing variabel penelitian.
3. Bab III yaitu metode penelitian, berisi penjabaran mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen

penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan data dan analisis data.

4. Bab IV yaitu hasil penelitian dan pembahasan berisi pemaparan mengenai laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian, dan pembahasan mengenai masalah dalam penelitian.
5. Bab V yaitu penutup berisi simpulan penelitian dan rekomendasi dari peneliti untuk menutup pembahasan yang telah diuraikan dalam penelitian.