

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era globalisasi kontemporer, beberapa penyesuaian harus dilakukan pada sumber daya manusia organisasi. Ketika sebuah perusahaan perlu terus memunculkan ide-ide baru, imajinatif, dan menerima semua kebutuhan untuk tumbuh. Setiap perusahaan bekerja dengan mendedikasikan semua sumber dayanya untuk mencapai prinsip atau tujuan panduannya. Para mahasiswa harus selalu bekerja dan berdaya saing tinggi di era globalisasi ini maka salah satu cara untuk beradaptasi adalah dengan mengubah budaya organisasi. Sumber daya manusia (SDM) memainkan fungsi yang sangat strategis atau penting di antara sumber daya yang ada di organisasi atau perusahaan. Itu tidak dapat digunakan dan dikelola menjadi produk tanpa sumber daya manusia dan kemajuan dalam suatu organisasi. Organisasi yang baik senantiasa menitikberatkan pada sumber daya manusianya dalam perkembangan dan kemajuan sebuah organisasi tersebut (*Human Resource*).

Oleh karena itu, berbagai pelaku organisasi di semua tingkat tenaga kerja membutuhkan bakat teknis, teoritis, konseptual, dan moral. Organ berpendapat bahwa anggota harus mengarah pada tingkat kinerja individu tertinggi untuk mencapai keunggulan. Kinerja individu memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja tim, dan karenanya, seberapa baik atau buruk kinerja mereka akan

berdampak pada perusahaan.¹ Sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi sangat penting untuk kinerjanya karena mereka bertindak sebagai agen perubahan dan inisiator. Pengembangan prosedur dan budaya meningkatkan kapasitas perubahan organisasi. Usaha perubahan pada organisasi membutuhkan kemampuan dari masing-masing individu untuk terus termotivasi untuk selalu berada pada organisasi, para anggota organisasi juga harus menjalankan peran sesuai dengan uraian tugas dan tuntutan atau pengakuan kepada organisasi untuk mendorong mereka bekerja lebih keras dari yang diperlukan, bentuk perilaku yang diberikan kepada organisasi, seperti perilaku bijak, perilaku gotong royong, mendorong kerjasama anggota, saling menghormati, kemauan bekerja lebih keras dari diperlukan, dan motivasi kerja Seperti yang dinyatakan oleh Jewell, tingkat tinggi merupakan tanda perilaku organisasi. Perilaku kewargaan organisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku membantu dan konstruktif yang ditampilkan oleh anggota organisasi, dihargai dan diapresiasi oleh manajemen organisasi tetapi tidak terkait langsung dengan produktivitas individu. Hal ini menegaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merefleksikan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota organisasi yang sewajarnya.²

Berbicara tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Menurut Borman dan Motowidlo *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja dalam bisnis karena memfasilitasi kontak sosial yang lebih

¹ I Ketut Wijaya Kusuma, "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)," 2014.1-2.

² I Ketut Wijaya Kusuma, 3.

mudah di antara anggota tim, mengurangi konflik, dan meningkatkan produktivitas.³ Perilaku sosial *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) mengacu pada gagasan dalam analisis pekerjaan. Anda tentunya sudah tidak asing lagi dengan ungkapan *extra-role conduct*, yang juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Didalam dinamika kehidupan organisasi perilaku ekstra-peran adalah nama lain untuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Aldag dan Reschke, dikutip oleh Alotaibi, mengklaim bahwa OCB adalah salah satu jenis aktivitas prososial.⁴

Menurut Podsakoff *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) membantu organisasi dengan meningkatkan produktivitas manajer dan karyawan, mengurangi penggunaan sumber daya yang dimiliki oleh manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu pemeliharaan fungsi kelompok, dan meningkatkan kapasitas organisasi untuk merekrut dan mempertahankan anggota yang terbaik. Podsakoff juga mengidentifikasi 4 elemen yang memiliki hubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu : 1). Karakteristik individual karyawan organisasi faktor bawaan dan karakteristik Psikologis individu misalnya, kepribadian, kemampuan kecerdasan, kebutuhan psikologis dan sikap. 2). Karakteristik tugas. 3). Karakteristik kepemimpinan. 4). Karakteristik organisasi.⁵

Organizational Citizenship Behavior (OCB) didefinisikan oleh Organ sebagai perilaku individu yang mandiri yang tidak secara terang-terangan atau

³ Alberto Chandra Sanusi, Nyoman Ariana, dan Ni Made Ariani, "Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan di Four Point Seminyak," *Jurnal Keperiwisataan dan Hospitalitas* 2, no.1 (2018): 61-63.

⁴ Fory Armin Naway, *Organizational Citizenship Behavior* (Gorontalo: Ideas Publishing, 2017), 9.

⁵ Fory Armin Naway, 9-10.

langsung terikat pada sistem insentif dan dapat meningkatkan efisiensi operasi organisasi.⁶ Selain itu, ia menegaskan bahwa konsep *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan konsep kinerja kontekstual yaitu, kinerja yang mendukung konteks sosial dan psikologis di mana kinerja tugas terjadi secara konseptual setara. Organ mengatakan bahwa perilaku organisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di perusahaan atau organisasi sangat penting.⁷

Oleh karena itu organisasi membutuhkan anggota yang memiliki kinerja yang baik. Seorang anggota organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi baik dengan lingkungan di sekitar organisasi maupun dengan rekan anggota yang lain. Selain itu, anggota organisasi harus bersedia membantu anggota lain dan mampu membangun rasa kebersamaan. Di dalam Islam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga dikenal sebagai perilaku Ikhlas, yang mana mengacu pada beribadah dan bekerja hanya untuk Allah SWT, bukan untuk persetujuan manusia atau keuntungan uang, sebagaimana Allah SWT berfirman dalam Q.S. An Nisa/4. :125.

وَمَنْ أَحْسَنُ دِينًا مِّمَّنْ أَسْلَمَ وَجْهَهُ لِلَّهِ وَهُوَ مُحْسِنٌ وَاتَّبَعَ مِلَّةَ إِبْرَاهِيمَ حَنِيفًا ۗ وَاتَّخَذَ اللَّهُ
إِبْرَاهِيمَ خَلِيلًا

Dan siapakah lebih baik agamanya dari pada orang yang Ikhlas menyerahkan dirinya kepada Allah, sedang diapun mengerjakan kebaikan, dan ia mengikuti agama Ibrahim yang lurus? Dan Allah mengambil Ibrahim menjadi kesayangannya’’? (Q.S. an-Nisa /4 :125).

⁶ I Ketut Wijaya Kusuma .6.

⁷ Rooswita Santia Dewi and Prima Yudha Fransistya, “*Organizational Citizenship Behavior* Pada Pengurus Kelompok Studi Islam Asy Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat,” *Ecopsy* 4, no. 2 (2017): 103–12.

Kecerdasan spiritual memiliki dampak menguntungkan yang substansial pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena menyebabkan orang yang cerdas secara spiritual terlibat dalam aktivitas ekstra peran. Anggota organisasi yang tinggi akan bertindak suka menolong, selalu optimis, menghindari konflik dengan anggota lain atau anggota kabid, peduli pada orang lain, dan melakukan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan tulus dengan harapan menerima karunia Allah SWT.⁸ Anggota organisasi yang berbagi tujuan akan bekerja secara sukarela dan jujur tanpa mencari kompensasi. Anggota organisasi akan berusaha semaksimal mungkin untuk mentaati kebijakan organisasi demi kepentingan sebuah organisasi. Anggota organisasi yang menghargai waktunya lebih mengutamakan tujuan organisasi dan mematuhi semua aturan organisasi.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) organisasi sangat diperlukan di mana saja baik di organisasi atau instansi mana pun. Dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 28 Juli 2022 terhadap dua orang pengurus di organisasi mahasiswa (ORMAWA) lebih khususnya HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora (FUH). AM dan MW mengatakan bahwa keaktifan dan kehadiran anggota terhadap organisasi dan kegiatan organisasi jarang hadir atau ada sebagian yang tidak berkontribusi bahkan ada beberapa yang selalu terlambat datang dalam sebuah kegiatan. Penyebabnya, karena kurangnya memiliki kecintaan dan keikhlasan untuk aktif dan berkontribusi terhadap organisasi tersebut.⁹ Oleh

⁸ Nur Izzah Maulidina, "Pengaruh *Emotional Quotient* Dan *Spiritual Quotient* Terhadap Prestasi Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening: Studi Pada PT. Bank Syariah Mandiri Malang," 2017, 133.

⁹ AM dan MW. Sebagai Pengurus HMJ. Banjarmasin : Wawancara Pribadi. Banjarmasin, 28 Juli 2022.

kerena itu peneliti tertarik untuk meneliti Tingkat *Organizational Citizhensip Behavior* pada pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Organisasi kemahasiswaan intra kampus yang ada di bawah naungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora yang ada di Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin yang biasa disebut dengan Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) juga memerlukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap seluruh anggotanya guna menumbuhkan rasa saling kerja sama antara individu dan individu lain nya dan juga kemajuan organisasi itu sendiri. HMJ itu sendiri merupakan sebuah organisasi internal yang ada di UIN Antasari Banjarmasin yang bergerak di bidang intelektual dan *skill* serta melatih diri bagi mahasiswa jurusan yang ingin bergabung dalam Organisasi. Ada 4 Organisasi HMJ yang ada di bawah naungan Fakultas Ushuluddin dan Humaniora Banjarmasin, diantaranya : HMJ PI, HMJ IAT, HMJ SAA, HMJ AFI. Organisasi himpunan mahasiswa jurusan di Fakultas Ushuluddi dan Humaniora dipilih melalui jalur demokrasi dan dalam masa jabatan satu tahun yang mana langsung dinaungi oleh Wakil Dekan III FUH (Bidang kerjasama dan kemahasiswaan).

Organisasi kemahasiswaan yang ada di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora berbeda dengan organisasi-organisasi seperti perusahaan atau organisasi besar lainnya, jika di sebuah organisasi besar seperti perusahaan atau organisasi besar lainnya seorang anggota atau karyawan mendapatkan sebuah hadiah dari kerja kerasnya (gaji) sehingga membuat seorang anggota bersemangat dan bersungguh-sungguh dalam memajukan organisasinya, tapi beda halnya

dengan organisasi yang berada di bidang kemahasiswaan (ORMAWA FUH) di organisasi ini anggota tidak mendapatkan gaji atau uang kerja mereka bekerja dengan suka rela dan ikhlas tanpa pamrih untuk kemajuan dan kemaslahatan organisasinya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah perilaku sosial untuk meningkatkan produktivitas kerja organisasi dan saling tolong menolong antar sesama tanpa ada rasa berharap imbalan dari organisasi atau antar anggota. Berdasarkan uraian yang telah peneliti jelaskan di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji atau meneliti tentang perilaku sosial *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga peneliti susun dalam sebuah penelitian skripsi dengan judul “Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) Di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah untuk mencapai hasil penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?
2. Seberapa besar kontribusi masing-masing aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disebutkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui gambaran tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
2. Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ) di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

D. Signifikansi penelitian

Adapun untuk signifikansi dalam penelitian ini antara lain adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua ranah ilmu yang terkait dengan penelitian ini, khususnya Psikologi Industri dan Organisasi, serta sebagai bahan informasi untuk penelitian selanjut nya.

2. Secara Praktis

Penelitian ini sebagai bahan bacaan untuk mempelajari lebih lanjut tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Juga sebagai bahan informasi untuk menjaga kualitas organisasi agar dapat menyelenggarakan pelatihan yang berkaitan

dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk membantu anggota organisasi terkhusus organisasi mahasiswa untuk bekerja lebih baik.

E. Definisi Operasional

Agar tidak terjadi kesalahpahaman terhadap judul yang penulis angkat serta pembaca mendapatkan pemahaman yang jelas. Maka penulis menjelaskan apa yang dimaksud dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan maksud dari himpunan mahasiswa jurusan (HMJ):.

1. Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku karyawan yang melampaui panggilan tugas dan tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal. Dengan kata lain *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang mandiri yang tidak diakui secara langsung atau *eksplisit* dalam sistem penghargaan dan dalam mempromosikan operasi organisasi yang *efisien*.¹⁰ Gibson mengatakan bahwa yang dapat mempengaruhi kinerja adalah individu. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan salah satu perilaku individu yang dapat mempengaruhi kinerja.¹¹

Adapun yang dimaksud *Organizational Citizenship Behavior* dalam penelitian ini adalah sebuah perilaku sosial guna untuk memajukan sebuah instansi atau organisasi dan menjaga hubungan baik antar sosial, tanpa mengharapkan

¹⁰ Linda Kartini Ticoalu, “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Jurnal EMBA* 1, no. 4 (2013): 784.

¹¹ Ilfi Nur Diana, “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Islam,” *Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Sosial* 1, no. 2 (2012): 142.

sesuatu hadiah atau imbalan pada pengurus HMJ di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.

Sedangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini diukur menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Organ yang merujuk pada beberapa aspek yaitu:¹² *Altruisme, Courtesy, Sportmanship, Civic Virtue, Conscientiousnes.*

2. Himpunan Mahasiswa Jurusan (HMJ)

Himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) merupakan organisasi internal kampus yang mana anggotanya terdiri dari mahasiswa jurusan itu sendiri yang bertujuan untuk menyalurkan inspirasi mahasiswa kepada jurusan agar terjadinya keharmonisan antara mahasiswa dengan jurusan.¹³

Sedangkan himpunan mahasiswa jurusan (HMJ) di penelitian ini adalah HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin pada priode kepengurusan 2021-2022. Yang mana di Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin terdapat 4 HMJ diantaranya: HMJ Psikologi Islam, HMJ Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir, HMJ Akidah dan Filsafat Islam dan HMJ Studi Agama-Agama.

¹² Nilam Widyarini, *Nilam Widyarini, Membangun Hubungan Antar Manusia* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2013), 83–84.

¹³ Lukas Partogi simorangkir, Trisni Andayani. Eksistensi Himpunan Mahasiswa Jurusan Sebagai Organisasi Internal di Fakultas Ilmu Sosial UNIMED. *Jurnal: Antropologi Sumatra*, Sumatra, 2021. 2.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa hasil penelitian terdahulu antara lain adalah :

1. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rooswita Santia Dewi dan Prima Yudha Fransitya dari Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat Kalimantan Selatan 2017. Dengan judul penelitian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pengurus kelompok Studi Islam Asy-Syifa Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat. Penelitian terdahulu menggunakan metode wawancara dengan alat ukur menggunakan aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Subjek penelitian terdahulu berjumlah 2 (satu laki-laki dan satu perempuan). Hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kedua subjek memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada subjek dan tempat penelitian yang mana untuk penelitian ini bertempat di UIN Antasari Banjarmasin dan juga menggunakan metode penelitian kuantitatif. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat di variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Alberto Chandra Sanusi, Nyoman Arlana, Ni Made Ariani dari Fakultas Pariwisata Universitas Udayana 2018. Dengan judul Tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Karyawan di Four Points Seminyak. Penelitian terdahulu menggunakan metode kualitatif dan kuantitatif menggunakan teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara, kusioner, studi pustaka, dan data skunder.

Jumlah sampel pada penelitian terdahulu berjumlah 92 orang. Hasil penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa hasil analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Four Points termasuk dalam kategori tinggi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat pada sampel dan lokasi penelitian, persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama memakai satu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Puji Astuti, Erita Yuliaseti Diah Sari, Herlina Siwi Widiani dari Universitas Ahmad Dahlan Yogyakarta 2019. Dengan judul *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Paramedes. Penelitian terdahulu menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 68 karyawan RS Swasta di DIY. Hasil penelitian terdahulu membuktikan bahwa gaya kepemimpinan, persepsi budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara signifikan mampu memprediksi OCB. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terdapat dalam sampel dan tempat penelitian. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan satu variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Renny Husniati dan Dewi Cahyani Pengestu dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta 2018. yang berjudul *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai UPN Veteran Jakarta. Penelitian terdahulu menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan menggunakan sampel sebanyak 74 orang

teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitiann ini terletak pada sampel dan lokasi penelitian. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu sama-sama menggunakan metode penelitian Kuantitatif deskriptif dan memakai satu variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

5. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dian Anggraini Kusumajati dari Characterm Building Develoment Center BINUS University 2014. Dengan judul *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada Perusahaan. Hasil dari penelitian terdahulu menyebutkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan pelumas dari mesin social organisasi. Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada lokasi penelitian. Dan persamaan dari penelitian terdahulu dengan penelitian ini terletak pada satu variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

G. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah penulisan maka disusun dengan sistematika. Adapun sistematika penulisan yang dipakai disini yaitu:

1. Bab I, berisikan pendahuluan yang terdiri dari latarbelakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan dan diakhiri dengan sistematika penulisan.

2. Bab II., berisikan kajian teori yang merupakan paparan tentang variabel yang diteliti yakni tingkat *Organizational Citizhensip Behavior* pada pengurus HMJ Fakultas Ushuluddin dan Humaniora UIN Antasari Banjarmasin.
3. Bab III, berisikan metode penelitian yang tersusun atas jenis penelitian, lokasi penelitian, populasi serta sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, desain pengukuran yang tersusun atas validasi serta reliabelitas, analisis data dan prosedur penelitian yang dilaksanakan.
4. Bab VI, berisikan hasil penelitian dan pembahasan yang didalamnya akan dipaparkan mengenai gambaran umum dari lokasi penelitian, analisis data, serta pembahasan terhadap masalah yang diteliti serta berbagai hasil data yang telah dianalisis.
5. Bab V, berisikan penutup yang terdiri dari simpulan dan rekomendasi dan pembahasan yang sudah dipaparkan.

