

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Mahasiswa adalah orang yang menempuh pendidikan di perguruan tinggi. Mahasiswa belajar di dalam ruangan, juga di luar ruangan, di luar jadwal perkuliahan. Kesempatan belajar ilmu dan pembinaan pribadi mahasiswa seperti mengikuti kegiatan organisasi yang ada di dalam kampus. Dalam mengikuti organisasi dibutuhkan komitmen dan perilaku yang baik agar tercapainya visi dan misi yang ada pada organisasi tersebut.

Sumber Daya Manusia adalah hal penting untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi. Adanya SDM di dalam organisasi sangat memberikan pengaruh dalam mencapai visi dan misi yang terdapat di dalam organisasi tersebut. Newland (2012) dalam *Jurnal Ecopsy* berpendapat bahwa kesuksesan dalam suatu organisasi dari atribut peran dari anggota pengurusnya, tanpa anggota pengurus organisasi tidak akan berdiri.

Dalam dinamika kehidupan organisasi, seperti organisasi kemahasiswaan, diperlukan perilaku ekstra peran yang lazim disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior* yang berarti perilaku kewarganegaraan organisasi sangat penting untuk mengembangkan SDM didalam organisasi. Menurut Organ (dalam Titisari 2014: 5) mendefenisikan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku individu yang bebas tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi. Kemudian menurut Dyne, dkk (dalam Titisari 2014: 6) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang

menguntungkan organisasi atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Schnake (dalam Naway 2017: 9) mengartikan *organizational citizenship behavior* sebagai “*functional, extra-role, prosocial behavior, directed at individuals, group, and/or an organization.*”. Hal ini menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai fungsional, ekstra peran, perilaku prososial, mengarahkan individu, kelompok atau organisasi. Perilaku seperti ini dibutuhkan untuk mendukung kegiatan dalam organisasi dan tidak selamanya hal ini dapat dilakukan secara formal melalui kegiatan rutin organisasi.

Hal ini juga dikatakan oleh Organ (dalam Naway 2017: 10) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku menolong dan membangun yang ditunjukkan oleh anggota organisasi yang dinilai atau dihargai oleh manajemen organisasi dan perilaku yang diperankan bukan merupakan tuntutan dari peran individu.

Pada kesempatan lain Organ sebagaimana dikutip Foote & Tang (dalam Naway 2017: 10) mengartikan *organizational citizenship behavior* sebagai “*individual behavior that is discretionary, not directly or explicitly recognized by the formal reward system, and in the aggregate promotes the effective functioning of the organization.*”

Maksudnya bahwa *organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang harus berdasarkan kesukarelaan tidak dipaksakan, dan tidak secara resmi menerima penghargaan. Hal itu mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas suatu organisasi dan keefektikan organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas maka peneliti menyimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh anggota organisasi diluar peran dan tanggung jawab sewajarnya tanpa adanya mendapatkan reward atau penghargaan.

Menurut Podsakoff, dkk (dalam Titisari 2014:10) *Organizational Citizenship Behavior* meningkatkan produktivitas anggota, menghemat sumberdaya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, menjadi sarana efektif dalam mengkoordinasi kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan anggota yang terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Silfera (2019) dengan judul Deskripsi *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepengurusan Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Katolik Soegijapranata. Dalam penelitian ini *organizational citizenship behavior* memberikan dampak positif, yaitu memberikan perilaku ekstra yang tidak dimiliki setiap individu, mampu membangun rasa percaya diri setiap pengurus organisasi dan dapat mempererat hubungan antara satu pengurus dengan pengurus lain dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi. Tidak hanya itu *organizational citizenship behavior* juga dapat meningkatkan perilaku kerja seseorang dalam mencapai prestasi kerja.

Organizational citizenship behavior termasuk ke dalam perilaku prososial. Dimana perilaku *organizational citizenship behavior* adalah tindakan yang tidak mementingkan diri sendiri dan menolong sepenuhnya yang dimotivasi oleh diri sendiri. Menurut Baron & Byrne (dalam Wulandari, dkk 2018:77) mengatakan bahwa perilaku prososial merupakan suatu tindakan yang menguntungkan orang lain tanpa mengambil keuntungan langsung pada orang yang melakukan tindakan tersebut dan mungkin melibatkan suatu risiko bagi orang yang menolong. Dapat ditegaskan bahwa perilaku prososial adalah perilaku yang membantu orang lain tanpa mementingkan kepentingan diri sendiri. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Schnake (dalam Fory Armin Naway 2017:9) yang mengartikan *organizational citizenship behavior* sebagai “*functional, extra-role, prososial behavior, directed at individuals, grup and/or organization.*”. (*Organizational citizenship behavior* adalah sebagai fungsional, ekstra peran, perilaku prososial, mengarahkan individu, kelompok, atau organisasi).

Penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2018) yang meneliti tentang “Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Terhadap Perilaku Prososial Siswa Kelas VII Di SMP Negeri 22 Kota Bengkulu”, menunjukkan bahwa pengaruh layanan bimbingan kelompok termasuk sangat tinggi, tinggi, dan sedang. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa perilaku prososial siswa lebih baik setelah mendapatkan perlakuan berupa layanan bimbingan kelompok.

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Inaya (2017) tentang Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Terhadap Perilaku Prososial Remaja. Menunjukkan ada pengaruh positif layanan bimbingan kelompok

terhadap terwujudnya perilaku prososial dan layanan bimbingan kelompok memberikan sumbangan yang besar terhadap perilaku prososial.

Perguruan tinggi seperti UNIMED adalah organisasi yang lebih dari sekedar ruang kelas untuk belajar bagi mahasiswa, melainkan tindakan semua anggota komunitas perguruan tinggi membantu organisasi beroperasi efektif. Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) adalah organisasi yang pada umumnya diikuti mahasiswa dan berperan dalam UKM tersebut, mahasiswa sebagai anggota organisasi melakukan tindakan atau mengambil bagian yang meningkatkan lingkungan organisasi, mahasiswa melakukan dengan membantu sesama mereka secara akademis dan sosial, dan membantu merekrut mahasiswa baru untuk mengikuti UKM tersebut.

Salah satu unit kegiatan mahasiswa yang ada di UNIMED yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa Kristen Protestan (UKMKP) yang sering disebut UKMKP UNIMED. Secara struktural UKMKP ini berada dalam naungan kampus UNIMED dan kepengurusannya dibawah Wakil Rektor III. UKM ini mulai diakui pada tahun 1990. Awalnya tahun 1986 terbentuklah pelayanan RAP PMK (Rubrik Akhir Pekan Pembinaan Mahasiswa Kristen) dan selanjutnya proses regenerasi, sehingga pada tahun 1990 perubahan nama RAP menjadi UKMKP.

Sebelumnya UKMKP ini dalam bentuk persekutuan kecil di tiap fakultas yang disebut dengan UP (Unit Pelayanan). Terbentuknya UKMKP UP FBS, UP FMIPA, UP FIS, UP FE, UKMKP UP FIK yang dirintis oleh UKMKP UP FMIPA, kemudian UP FT dan terbentuknya UKMKP UP FIP oleh karena itu UKMKP ini memiliki tujuh unit pelayanan karena UNIMED memiliki .tujuh

fakultas. Dalam UKMKP ini terdapat *vision statement* yaitu kegerakan mahasiswa yang memiliki kedewasaan rohani, berjiwa kepemimpinan berintelektual, mampu menyaring informasi dan pengajaran secara alkitabiah serta bermisi.

Visi pelayanan mahasiswa yang ada di dalam UKMKP yaitu 1) Mahasiswa memperoleh keselamatan dalam Yesus Kristus, 2) Mahasiswa lahir sebagai pemimpin yang mengalami pembentukan menyeluruh dari cara berfikir, gaya hidup, komitmen dan tujuan hidup secara Kristiani, 3) Kehadiran mahasiswa memuliakan Allah di tengah-tengah kampus, 4) Mahasiswa terlibat dalam penginjilan di dunia profesi local dan internasional, 5) Mahasiswa menunjukkan keesaan gereja.

Kemudian misi yaitu 1) Penginjilan melalui PI, KKR, dan PIPA (PI lewat PA), 2) Pembinaan/Pemuridan melalui kelompok kecil, pengisian seminar, jam doa, training, 3) Pelipatgandaan/regenerasi kelompok kecil, pengurus, dan transfer visi dan misi, 4) Pengutusan melalui kelompok kecil yang bermisi di dunia alumni.

Program didalam UKMKP UNIMED di tiap semester dirancang sesuai kebutuhan organisasi dan keadaan yang sedang berlangsung baik yang dilakukan kelompok kecil seperti di UKMKP UP FIP UNIMED aksi peduli dengan membagikan masker dan *hand-sanitizer* ketika situasi sedang pandemi, webinar, lomba karya tulis, training *evangelism explosion* (latihan penginjilan), kebaktian dan kemudian mahasiswa sebagai pelayan acara dalam kebaktian UKMKP UP FIP UNIMED yaitu bermain alat musik, *backing vocal*, dan *master of ceremony*.

Dalam menjalankan beberapa program tersebut dibutuhkanannya *organizational citizenship behavior* anggota dan pengurus UKMKP UP FIP UNIMED, seperti tindakan kesukarelaan, yaitu membantu anggota-anggota lain dan membantu UKMKP UP FIP UNIMED sebagai suatu organisasi. Dyne, dkk (Titisari 2017: 6) mengusulkan konstruksi bahwa *Organizational Citizenship Behavior*, adalah perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Menurut Schnake (dalam Naway 2017:9) *Organizational citizenship behavior* merupakan sifat fungsional, ekstra peran, perilaku prososial, yang dilakukan individu atau kelompok dalam organisasi. Perilaku *organizational citizenship behavior* penting untuk dimiliki oleh anggota organisasi karena dapat berdampak terhadap organisasi.

Fakta di lapangan yang ditemukan masih ada anggota UKMKP UP FIP UNIMED yang kurang atau tidak menunjukkan adanya *Organizational Citizenship Behavior* dalam diri mereka, dimana sebagian individu tersebut tidak mau mengerjakan lebih daripada peran mereka, kemudian peneliti melakukan wawancara terhadap pengurus UKMKP UP FIP yang mengemukakan bahwa terdapat anggota UKMKP UP FIP melakukan peran ekstra dan tulus, namun terdapat juga beberapa anggota yang hanya sekedar mengikuti kegiatan UKM ini sebagai formalitas saja. Mereka yang demikian ini sukarela mengikuti kegiatan seperti kegiatan pertemuan, jam doa, *bible study*, pelatihan penginjilan, kebaktian dan berperan khusus sebagai menjadi *master of ceremony (mc)*, *backing vokal*, kemudian ada yang bermain alat musik ketika kebaktian. Terkadang ada juga yang tidak bersedia untuk diminta

menggantikan anggota yang berhalangan melaksanakan tugas dalam pelayanan, dan menolak untuk mencari pengganti karena anggapan bahwa itu bukan tugas mereka.

Selain itu berdasarkan pengalaman peneliti sebagai salah satu anggota UKMKP UP FIP UNIMED, tampak bahwa sering beberapa anggota UKMKP UP FIP UNIMED tidak bersedia berkontribusi lebih dari tugas yang harus dikerjakan. Contoh lain ketika diminta menjadi pengurus atau pemimpin kelompok kecil (pkk) mereka menolak. Begitu juga ketika diingatkan untuk mengikuti kegiatan rohani, masih terdapat anggota yang menolak dengan berbagai alasan. Ada juga yang tidak bersedia membantu rekan kerja karena lebih mementingkan kepentingan pribadi.

Adanya mahasiswa yang menjadi anggota dalam UKMKP UP FIP UNIMED yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah membuat peneliti terdorong untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* anggota UKMKP UP FIP UNIMED, yaitu dengan memberikan bimbingan kelompok teknik diskusi. Pemberian bimbingan kelompok teknik diskusi ini diharapkan mampu untuk mengubah perilaku dan pola pikir mahasiswa anggota UKMKP UP FIP UNIMED dengan saling bertukar pendapat dan pengalaman selama mengikuti organisasi dimana adanya permasalahan yang terjadi dapat secara bersama untuk dibahas.

Bimbingan kelompok merupakan bantuan yang dilaksanakan dalam situasi kelompok (Winkel 2006: 17). Bimbingan kelompok diorganisasikan untuk mencegah perkembangan masalah yang isi utamanya meliputi informasi pendidikan, pekerjaan, pribadi, dan masalah sosial yang tidak disajikan dalam

bentuk pembelajaran dan tujuan dari bimbingan kelompok ini adalah agar anggota kelompok bersama-sama saling bertukar pendapat tentang topik permasalahan yang dibahas dan mengembangkan langkah-langkah bersama untuk menangani permasalahan yang dibahas dalam kelompok (Hartinah 2009: 105)

Berdasarkan pengertian tersebut maka peneliti menyimpulkan bahwa bimbingan kelompok adalah layanan yang diberikan oleh pemimpin kelompok yang disebut kepada anggota kelompok yang disebut konseli, dilakukan dalam suasana kelompok yang saling bertukar pendapat dan perasaan, dengan tujuan agar menambah pengetahuan dan pengalaman sehingga seseorang memahami dirinya dan mampu memperbaiki diri.

Di dalam bimbingan kelompok terdapat beberapa teknik seperti yang dikatakan Rusmana (2009) yaitu pemberian informasi, diskusi kelompok, pemecahan masalah (*problem solving*), permainan, karyawisata, dan sosiodrama. Bimbingan kelompok dapat berpengaruh terhadap peningkatan *organizational citizenship behavior* anggota organisasi UKM KP UP FIP UNIMED di dalam penelitian ini peneliti menggunakan maka teknik yang dapat digunakan adalah teknik diskusi.

Teknik ini digunakan dengan tujuan agar anggota organisasi UKM KP UNIMED memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. Hal itu sejalan dengan *organizational citizenship behavior* dimana adanya bimbingan kelompok dengan teknik diskusi ini dapat menghasilkan perubahan dalam diri mahasiswa anggota UKM KP UNIMED yang selaras dengan tujuan yang ada

didalam organisasi sehingga dalam kegiatan dapat berperan aktif dan mau membantu dengan sukarela.

Berdasarkan uraian permasalahan di atas dan belum adanya penelitian layanan bimbingan kelompok terhadap *organizational citizenship behavior* pada organisasi kemahasiswaan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* dengan judul “Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik Diskusi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Mahasiswa UKMKP UP FIP UNIMED”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. UKMKP UP FIP UNIMED memerlukan anggota yang mempunyai *organizational citizenship behavior* tinggi.
2. *Organizational Citizenship Behavior* anggota UKMKP UP FIP UNIMED ada yang baik dan yang kurang baik.
3. Terdapat mahasiswa anggota UKMKP UP FIP UNIMED yang tidak menunjukkan nilai-nilai *organizational citizenship behavior* seperti sukarela terhadap kegiatan organisasi.
4. Bimbingan kelompok teknik diskusi dipandang mampu meningkatkan *organizational citizenship behavior* mahasiswa anggota UKMKP UP FIP UNIMED.
5. *Organizational citizenship behavior* memiliki berpengaruh terhadap efektivitas UKMKP UP FIP UNIMED.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah penelitian pada;

1. Penelitian untuk mengetahui Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik Diskusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dibatasi pada mahasiswa stambuk 2018 dan berperan sebagai anggota di UKMKP UP FIP UNIMED.
2. Membatasi masalah pada *Organizational Citizenship Behavior-Organization* (OCB-O) yaitu perilaku sukarela yang bermanfaat bagi organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Apakah ada Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik Diskusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Mahasiswa UKMKP UP FIP UNIMED?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik Diskusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Mahasiswa UKMKP UP FIP UNIMED.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan kontribusi terhadap ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* pada organisasi kemahasiswaan di perguruan tinggi melalui pemberian bimbingan kelompok teknik diskusi.

1.6.2 Manfaat Praktis

- (a) Bagi organisasi kemahasiswaan, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai suatu cara meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam berorganisasi
- (b) Bagi mahasiswa Prodi Bimbingan Konseling, penelitian ini merupakan pengembangan terhadap layanan bimbingan konseling dalam mengatasi permasalahan mengenai *organizational citizenship behavior* khususnya pada UKM KP UP FIP UNIMED.
- (c) Bagi dosen, dapat digunakan dalam membantu meningkatkan *organizational citizenship behavior* salah satu acuan dalam suatu organisasi kemahasiswaan.
- (d) Bagi peneliti, kegiatan penelitian ini menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengembangkan ilmu bimbingan kelompok khususnya dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*