

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi saat ini sangat mempengaruhi perkembangan teknologi, iklim organisasi, dan sumber daya manusia dalam menjalankan organisasi. SDM merupakan komponen penting yang mampu menjadikan organisasi unggul. Hal ini disebabkan oleh SDM merupakan sumber daya yang memiliki pengetahuan, akal, perasaan, keinginan, dorongan, keterampilan dan kemampuan. Organisasi harus memiliki SDM yang kompeten agar tercipta organisasi yang mampu mencapai tujuan organisasinya. Sumber daya manusia yang berkompeten adalah sumber daya yang memiliki tanggung jawab, pekerja yang bijaksana, berkomitmen, dan mempunyai sikap berani ini merupakan faktor dasar dari keberhasilan organisasi (Jafari dan Baharudin, 2012).

Menurut Arianto (2013) SDM merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena SDM yang dapat menggerakkan sumber daya-sumber daya yang lain. Dengan memiliki sumber daya yang baik dan berkompeten dalam suatu organisasi, maka dapat mengakibatkan pencerminan anggota dan keefektifan organisasi. Pengelolaan SDM mempunyai fokus utama dalam aktivitasnya adalah mengelola sumber daya manusia sehingga mampu berkontribusi dalam peningkatan kinerja organisasi dan anggota.

Kinerja anggota maupun pengurus merupakan faktor yang penting dalam kelangsungan organisasi, karena baik atau tidaknya kinerja pengurus akan berpengaruh kepada organisasi tersebut. Organisasi adalah suatu perkumpulan atau perserikatan formal, berstruktur, dan terkoordinasi dari sekelompok orang yang bekerjasama dalam mencapai tujuan tertentu (Hasibuan, 2011). Oleh sebab

itu organisasi terbentuk tergantung pada individu – individu yang ada di dalamnya dan perilaku yang terbentuk dalam organisasi tersebut. Perilaku individu atau organisasi dibedakan atas perilaku yang sesuai dengan peran (*intra - role behavior*) dan perilaku diluar atau melebihi peran (*extra - role behavior*) atau sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior*.

Organizational citizenship behavior yaitu perilaku yang tidak formal yang bersifat sukarela. *Organizational citizenship behavior* ini diharapkan membuat individu dapat lebih meyakini dengan lingkungan organisasi atau pekerjaan. *Organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individu yang bebas tidak berkaitan langsung (eksplisit) dengan sistem *reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi Organ (dalam Titisari 2014: 5). Sementara itu menurut Dayne (dalam Titisari 2014: 6) mengusulkan bahwa *organizational citizenship behavior* yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran.

Berdasarkan kutipan di atas yang dimaksud dengan *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan dalam organisasi yang tidak mendapatkan *reward* dan bertujuan untuk mencapai tujuan organisasi.

Organ (dalam Titisari 2014: 15) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu; (1) Faktor internal, yang berasal dari diri sendiri, seperti kepuasan kerja, komitmen, dan kepribadian, moral, motivasi, (2) Faktor eksternal yang berasal dari luar diri sendiri, seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi Adapun

bentuk dari *organizational citizenship behavior* seperti perilaku menolong sesama anggota, membantu anggota yang pekerjaannya berlebihan, tepat waktu dalam segala hal, membantu anggota dalam beradaptasi dengan lingkungan yang baru, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, tidak terlibat konflik, bertoleransi, tidak mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan atau rapat yang dianggap penting, memberikan saran – saran yang membangun bagi organisasi dan menjaga kebersihan dan peraturan didalam organisasi. Organisasi memerlukan anggota yang berperilaku *organizational behavior citizenship* seperti di atas. Dengan demikian, maka anggota dalam organisasi akan mencapai tujuan secara efektif dan efisien dan menumbuhkan citra positif bagi organisasi tersebut.

Berdasarkan bentuk – bentuk perilaku *organizational citizenship behavior* yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *organizational citizenship behavior* termasuk kedalam perilaku prososial. Perilaku prososial merupakan “suatu tindakan yang menguntungkan orang lain tanpa menyediakan keuntungan langsung pada orang yang melakukan tindakan tersebut dan mungkin melibatkan suatu risiko bagi orang yang menolong” (Baron & Byrne : 2005 dalam Rissa,dkk 2016 *Jurnal Empati*). Ditegaskan bahwa perilaku prososial adalah perilaku yang membantu orang lain tanpa mementingkan kepentingan diri sendiri. Pernyataan ini sesuai dengan pernyataan Schnake sebagaimana dikutip oleh Fory Armin (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 terdahulu tentang *organizational citizenship behavior* dan Bimbingan Kelompok dilakukan oleh Tri Wulandari, dkk (2018) yang meneliti “Pengaruh Layanan Bimbingan Kelompok Terhadap Perilaku Prososial Siswa Kelas VII Di SMP Negeri 22 Kota Bengkulu.” Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan pengaruh bimbingan kelompok terhadap perilaku prososial siswa kelas VII di SMP Negeri 22 kota Bengkulu. Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah layanan bimbingan kelompok menunjukkan pengaruh sangat tinggi, tinggi dan sedang. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku prososial siswa baik setelah mendapatkan perlakuan berupa layanan bimbingan kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Isnaya Inaya (2017) dengan judul “Pengaruh Bimbingan Kelompok terhadap Perilaku Prososial Remaja”. Menunjukkan adanya pengaruh positif layanan bimbingan kelompok terhadap terwujudnya perilaku prososial dan layanan bimbingan kelompok memberikan sumbangan yang besar terhadap perilaku prososial.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Siti Marhama (2019) dengan judul “Pengaruh Bimbingan Kelompok Metode *Focus Group Discussion* terhadap Tanggung Jawab Belajar Pada Siswa Kelas XII IPS-3 SMA Negeri 1 Bilah Hulu T.A 2019/202.” Hasil yang didapat dalam penelitian ini adalah bimbingan kelompok metode *focus group discussion* menunjukkan pengaruh positif terhadap terwujudnya perilaku tanggung jawab siswa, perilaku tanggung jawab merupakan salah satu perilaku dalam *organizational citizenship behavior*.

Dari hasil penelitian – penelitian terdahulu yang dikemukakan di atas, *organizational citizenship behavior* atau perilaku prososial dilakukan pada peserta didik dan penting juga dilakukan penelitian pada organisasi mahasiswa. Salah satu organisasi mahasiswa yang terdapat di Universitas Negeri Medan adalah Unit Kegiatan Kerohanian Mahasiswa Katolik St Martinus (UK-KMK St-Martinus) UNIMED. UK-KMK St-Martinus adalah unit kegiatan mahasiswa yang bergerak dalam bidang kerohanian, dalam UK-KMK St-Martinus UNIMED para anggotanya dibina rohani. Visi – misi dari UK-KMK adalah 1) Fraternitas untuk tetap membina rasa persaudaraan sesama mahasiswa Katolik di civitas akademik Universitas Negeri Medan, 2) Katolisitas untuk tetap menjaga dan mengembangkan iman Katolik sesama mahasiswa Katolik, melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat religius, berorientasi pada perkembangan spiritual setiap anggota, 3) Intelektualitas, dengan kegiatan – kegiatan yang bernuansa Katolik, diskusi bersama, bekerjasama, diharapkan mampu mengembangkan intelektualitas setiap mahasiswa di bidang ilmunya masing-masing (<http://uk-kmkstmartinusunimed.blogspot.com>). UK-KMK St-Martinus UNIMED melakukan kegiatan *Gelanggan Et Labora* (Gelora) yang terdiri atas tiga, yaitu Gelora Tari, Gelora Suara, Gelora Teater dan olahraga menjadi pelengkap dalam menyehatkan diri. Kegiatan- kegiatan lain yang dilaksanakan oleh UK-KMK St-Martinus UNIMED seperti Sermon (*Sharing Moment*) tiap minggu, Misa tiap minggu, kaderisasi, rekoleksi, jam doa Badan Pengurus Harian (BPH), evaluasi program kerja, Dies natalis.

Organizational citizenship behavior dapat mengukur bagaimana perilaku anggota UK-KMK St-Martinus UNIMED dalam memberikan dampak positif

terhadap organisasi. Dampak positif yang dimaksud ialah setiap individu mampu memperat hubungan antar pengurus/anggota satu ke pengurus/anggota lainnya, memiliki rasa percaya diri yang tinggi, memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap organisasi dan membantu rekan yang sedang mengalami kesulitan.

Fakta yang didapatkan di lapangan menunjukkan bahwa beberapa mahasiswa UK-KMK St-Martinus UNIMED menunjukan perilaku kontribusi nyata bagi organisasi tersebut, akan tetapi ada juga sebagian mahasiswa yang tidak menunjukan perilaku seperti tidak mengindahkan tanggungjawab yang telah diberikan. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti dengan tiga orang pengurus UK-KMK St-Martinus UNIMED yang mengatakan bahwa seluruh kegiatan organisasi kampus pada umumnya dilakukan secara sukarela. Penerapan *organizational citizenship behavior* di UK-KMK St-Martinus UNIMED sudah berjalan dengan baik, pengurus pada umumnya saling membantu dan mendukung agar memberikan dampak yang membangun bagi organisasi, akan tetapi terdapat beberapa pengurus teridentifikasi yang kurang melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* di dalam organisasi UK-KMK St-Martinus UNIMED ini, seperti tidak melaksanakan tanggungjawab yang telah diberikan, kurang peka terhadap rekan yang sedang memerlukan bantuan, kurang bersosialisasi dengan sesama, bertindak egois di lingkungan organisasi, tidak hadir dalam rapat, tidak hadir dalam kegiatan yang sering dilakukan organisasi dan kurang memberikan ide atau saran untuk perkembangan UK-KMK St-Martinus UNIMED.

Perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada mahasiswa anggota UK-KMK St-Martinus UNIMED. Salah satu upaya yang dapat dilakukan dengan memberikan layanan bimbingan

kelompok. Wibowo (2005) menyatakan bahwa bimbingan kelompok adalah “suatu kegiatan dimana pemimpin kelompok menyediakan informasi – informasi dan mengarahkan diskusi agar anggota kelompok menjadi lebih sosial atau untuk membantu anggota – anggota kelompok untuk mencapai tujuan secara bersama – sama”. Dalam artian, anggota dalam bimbingan kelompok saling berinteraksi, mengeluarkan pendapat, memberikan ide/saran dan menanggapi antar anggota kelompok. Tujuan dari layanan bimbingan kelompok ini adalah agar anggota kelompok dapat saling bertukar pendapat, perasaan, ide dan menambah kepercayaan diri. Selain itu tujuan dari layanan bimbingan kelompok ini dapat menambah pengetahuan, dan pengalaman antar anggota. Dalam layanan bimbingan kelompok memanfaatkan dinamika kelompok. Melalui dinamika kelompok interaksi sosial yang terjadi antar anggota kelompok, masalah yang dialami oleh masing – masing individu dicoba untuk diatasi. Dinamika yang terjadi secara intensif dalam kelompok akan meningkatkan kemampuan komunikasi dan keterampilan sosial, meningkatkan pengendalian diri dan tanggung rasa. Dalam kaitan itu suasana dalam kelompok menjadi tempat penempatan sikap, keterampilan, dan keberanian sosial yang bertanggung rasa (Prayitno, 1985).

Teknik yang digunakan di dalam penelitian ini adalah *focus group discussion*. *Focus group discussion* adalah sebagai media bagi sekelompok orang untuk mendiskusikan satu topik tertentu secara mendalam atau terfokus (dalam Purhari, 2015). *Focus group discussion* disusun untuk menggali topik yang spesifik, dan pandangan atau pengalaman anggota kelompok melalui interaksi kelompok. Teknik ini bukan hanya sekadar beberapa orang berkumpul untuk

membicarakan suatu hal, tetapi untuk membahas suatu permasalahan dan menyelesaikan permasalahan tersebut. Aktivitas partisipan yang terlibat dalam memberikan pertanyaan, dan memberikan komentar satu dengan lainnya tentang pengalaman/ pendapat diantara mereka terhadap permasalahan sosial yang akan dientaskan dalam diskusi tersebut.

Oleh karena itu, bimbingan kelompok teknik *focus group discussion* dapat membantu mahasiswa anggota UK-KMK St – Martinus UNIMED dalam meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*, dengan melakukan bimbingan kelompok teknik *focus group discussion* mahasiswa UK– KMK St- Martinus UNIMED dapat lebih berperilaku prososial, seperti saling berinteraksi satu sama lain, dapat lebih terbuka satu dengan yang lain, dapat memberikan ide/pendapat, lebih percaya diri, lebih peka terhadap sesama, saling membantu terhadap anggota, lebih percaya diri, ikut aktif dalam setiap kegiatan yang akan membangun organisasi dan lebih bertanggungjawab dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini disebabkan oleh bimbingan kelompok teknik *focus group discussion* dapat mengeksplorasi perilaku *organizational citizenship behavior* secara bertahap dan mendalam.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan dan belum adanya penelitian layanan bimbingan kelompok yang mempengaruhi *organization citizenship behavior* pada organisasi mahasiswa, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik *Focus Group Discussion* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Mahasiswa UK-KMK St – Martinus UNIMED”

1.2 Identifikasi Masalah

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

1. UK-KMK St-Martinus UNIMED membutuhkan pengurus yang mempunyai *organizational citizenship behavior* tinggi.
2. Tedapat beberapa pengurus terindikasi kurang berpartisipasi dalam kegiatan UK-KMK St-Martinus UNIMED.
3. Pengurus UK-KMK St-Martinus UNIMED terindikasi belum melakukan tanggungjawab sebagaimana diharapkan.
4. Pengurus UK-KMK St-Martinus terindikasi kurang peka terhadap lingkungan sosial organisasi
5. *Organizational citizenship behavior* diprediksi dapat meningkat melalui bimbingan kelompok teknik *focus group discussion*.

1.3 Batasan Masalah

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

1. Penelitian untuk mengetahui Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik *Focus Group Discussion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Mahasiswa UK-KMK St – Martinus UNIMED. Mahasiswa dibatasi pada mahasiswa yang berperan sebagai pengurus UK-KMK St-Martinus UNIMED.
2. Membatasi masalah pada *Organizational Citizenship Behavior–Individuals (OCB-I)* yaitu, perilaku sukarela yang bermanfaat bagi orang lain dan secara tidak langsung dapat menguntungkan organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut: Adakah Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik *Focus Group Discussion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Mahasiswa UK-KMK St – Martinus UNIMED ?

1.5 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan permasalahan yang akan diteliti, penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Bimbingan Kelompok Teknik *Focus Group Discussion* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Mahasiswa UK-KMK St–Martinus UNIMED.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah :

1.6.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini memperkaya hasil penelitian tentang bimbingan kelompok teknik *focus group discussion* terhadap *organizational citizenship behavior*

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi organisasi kemahasiswaan, penelitian ini dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam berorganisasi khususnya pada UK-KMK St – Martinus UNIMED.
2. Ilmu pengetahuan bagi mahasiswa tentang penggunaan bimbingan kelompok teknik *focus group discussion* terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Bagi peneliti berikutnya, penelitian ini memberikan kesempatan dan pengalaman dalam melaksanakan bimbingan kelompok pendekatan lain maupun teknik *focus group discussion* untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*.



THE
Character Building
UNIVERSITY