

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan makhluk individual sekaligus makhluk sosial. Sebagai makhluk individual, manusia diharapkan dapat mengembangkan potensi dan mengaktualisasikan dirinya. Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat melepaskan ketergantungannya kepada orang lain, termasuk berinteraksi dan berelasi dengan orang lain, bahkan sejak lahir. Seorang bayi memerlukan kasih sayang dan perawatan dari orangtuanya. Semakin bertambah usia seseorang, kebutuhannya akan berelasi dengan orang lain pun akan meningkat. Individu akan membentuk suatu kelompok, yang disebut kelompok sosial. Kelompok sosial adalah kumpulan orang yang memiliki kesadaran bersama akan keanggotaan dan saling berinteraksi. Suatu kelompok dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya. Melalui kelompok sosial individu belajar saling memberi dan menerima, dan mengembangkan rasa aman dengan diterimanya dalam kelompok tersebut.

Menurut Robert Bierstedt (1948), kelompok dapat dibedakan menjadi empat macam, yaitu kelompok statis (*stastical group*), kelompok kemasyarakatan (*societal group*), kelompok sosial (*social group*), dan kelompok asosiasi (*associational group*). Pengelompokan tersebut didasarkan pada ada tidaknya hubungan organisasi, hubungan sosial antar kelompok dan kesadaran jenis. Kelompok statis, adalah kelompok yang bukan organisasi, tidak memiliki hubungan sosial dan kesadaran jenis di antaranya, misalnya kelompok penduduk

usia 10-15 tahun di sebuah kecamatan. Kelompok kemasyarakatan adalah kelompok yang memiliki persamaan tetapi tidak mempunyai organisasi dan hubungan sosial di antara anggotanya. Kelompok sosial adalah kelompok yang anggotanya memiliki kesadaran jenis dan berhubungan satu dengan yang lainnya, tetapi tidak terikat dalam ikatan organisasi, misalnya kelompok pertemuan atau kerabat. Kelompok asosiasi, adalah kelompok yang anggotanya mempunyai kesadaran jenis dan ada persamaan kepentingan pribadi maupun kepentingan bersama. Para anggota kelompok asosiasi melakukan hubungan sosial, kontak dan komunikasi, serta memiliki ikatan organisasi formal, misalnya organisasi kepanitiaan, sekolah, dan negara. Seseorang dapat tergabung dalam 4 kelompok tersebut secara bersamaan. ( [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com))

Kelompok asosiasi, merupakan bentuk kelompok yang paling kompleks. Sejalan dengan bertambah usia individu kebutuhan akan kelompok ini akan semakin meningkat. Seseorang yang memasuki tingkat pendidikan SMP dan SMA umumnya sudah diarahkan untuk terlibat dalam kelompok asosiasi, yaitu melalui wadah yang dikenal dengan nama Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIS). Setelah lulus dari sekolah lanjutan atas, mahasiswa akan terlibat dalam kelompok asosiasi lain yang disebut organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan dapat dibedakan menjadi organisasi kemahasiswaan extra kampus, maupun intra kampus. Organisasi kemahasiswaan extra kampus, merupakan organisasi di luar lembaga formal universitas yang dibentuk atas persamaan ideologi.. Sementara organisasi kemahasiswaan intra kampus, merupakan bagian dari lembaga universitas, sifatnya formal dan terbuka untuk semua mahasiswa. Organisasi

kemahasiswaan intra kampus meliputi antara lain Senat Mahasiswa ( SEMA ), Himpunan Mahasiswa ( HIMA ), dan Unit Kegiatan Mahasiswa ( UKM ) ( [www.wikipedia.com](http://www.wikipedia.com) )

SEMA Fakultas “X” merupakan salah satu SEMA di universitas “Y” yang aktif. Aktif di sini dapat terlihat dari diselenggarakannya sejumlah acara. SEMA “X” periode 2009-2010 menyelenggarakan 13 acara, dimana 3 diantaranya telah terlaksana. Acara-acara dalam SEMA Fakultas “X” dikelompokkan menjadi 4 bidang besar, berdasarkan bidang kajiannya. Setiap bidang membawahi 3 acara, kecuali bidang satu, yaitu 4 acara. Setiap acara memiliki *time table*, lama waktu penyelenggaraan, dan ruang lingkup yang berbeda-beda. Ada acara yang diselenggarakan dalam sehari, ada pula yang diselenggarakan secara berkala, yaitu dalam beberapa hari bahkan bulan. Selain itu ada acara yang melibatkan mahasiswa 1 Fakultas, mahasiswa dari Fakultas, jurusan, maupun universitas lain, dan masyarakat umum.

Seperti organisasi pada umumnya, sebagai salah satu organisasi kemahasiswaan, SEMA Fakultas “X” periode 2009-2010 melibatkan 39 mahasiswa sebagai pengurus inti. Setiap mahasiswa yang menjadi pengurus inti, menduduki jabatan yang berbeda-beda, ada ketua, wakil ketua1, wakil ketua2, sekretaris, bendahara, koordinator HUMAS, HUMAS internal dan external, kepala bidang I,II,III, dan IV, ketua pelaksana acara (koordinator) dan wakilnya (staff). Susunan kepanitiaan ini terangkum dalam struktur organisasi. Jabatan yang berbeda-beda tersebut, membuat setiap pengurus harus mengetahui alur koordinasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya, kepada siapa harus

melaporkan aktivitasnya dan tanggung jawab divisi yang dibidangnya. Ini berarti juga bahwa setiap pengurus mengetahui wewenang dan tanggung jawab pribadi, maupun tim masing-masing, yang berikutnya akan berpengaruh terhadap alur komunikasi dan kerjasama tim. Semua hal ini tercantum dalam struktur organisasi, yang kemudian digambarkan dalam bagan organisasi. Bagan organisasi adalah suatu gambar struktur organisasi yang formal, yang di dalamnya terdapat garis-garis (instruksi dan koordinasi) yang menunjukkan kewenangan dan hubungan komunikasi formal, yang tersusun secara hierarki ( [www.geocities.com](http://www.geocities.com) ).

Selain setiap pengurus harus mengetahui alur koordinasi dan alur komunikasi, mereka juga perlu mengetahui tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya di dalam kepengurusan SEMA. Penjelasan tentang jabatan, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang anggota organisasi dalam posisinya masing-masing disebut *job description* ( <http://www.total.or.id> ). *Job description* menjadi landasan bagi pengurus untuk bertindak sekaligus menjadi kewajiban mereka untuk kelancaran kegiatan SEMA. Perilaku pengurus SEMA yang melaksanakan tugas sesuai dengan *job description*nya merupakan bentuk perilaku *intra role*

Hasil wawancara terhadap Ketua SEMA Fakultas “X” universitas “Y” Bandung, hal yang menjadi kendala dalam menyelenggarakan acara-acara yang ada antara lain adalah masalah dana, dan pembagian waktu. Mengatasinya, maka ketua melaksanakan rapat pengurus inti yang dilaksanakan setiap 1bulan sekali, untuk memantau dan mengetahui setiap perkembangan yang terjadi. Sementara untuk acaranya sendiri, dilihat dari acara yang sudah terselenggara, sejauh ini

ketua cukup puas dengan kinerja setiap panitia, meskipun dalam beberapa hal terkadang masih ada *mis commucation*. Beberapa hal yang mungkin menyebabkan *mis communication* antara lain, pengurus yang terlalu sibuk, sehingga tidak bisa menangani semua hal, maupun pengurus yang kurang peduli.

Ketua SEMA Fakultas “X” Bandung selalu menekankan pada setiap pengurus inti untuk bertanggung jawab terlebih dahulu terhadap kewajibannya baru boleh melibatkan diri dalam acara pengurus lain. Ketua juga berharap setiap pengurus inti mau melibatkan diri dalam perkembangan acara lain, bukan hanya bagiannya. Terkadang ketua juga melihat bahwa partisipasi dari pengurus lain, yang bukan bagiannya dapat meningkatkan kesuksesan acara yang diselenggarakan. Sebagai contoh saat bidang 3 mengadakan suatu acara, dan perlu menjual tiket, tidak hanya panitia acara, dan secara khusus bidang 3 saja, tapi beberapa pengurus lain ikut menjual, memberikan informasi bahwa penjualan tiket acara ini sudah dapat dibeli. Hal ini membuat semakin banyak yang tahu, yang kemudian akan peserta yang ikut akan bertambah. Berdasarkan fenomena ini, maka setiap pengurus dapat memiliki kontribusi pada pengurus lain.

. Kontribusi tersebut terlihat dari perilaku di luar *job description* yang bertujuan untuk membantu kelancaran seluruh kegiatan yang diselenggarakan organisasi. Beberapa perilaku lain yang muncul dalam kepanitian SEMA “X” Universitas “Y” Bandung antara lain membantu anggota tim lain yang memiliki banyak pekerjaan, hadir dalam acara yang bukan bagian divisinya, siap memberikan bantuan jika diminta, bersedia membantu pelaksanaan suatu acara, menawarkan diri membantu pekerjaan pengurus lain yang sedang sibuk,

menyampaikan ide atau masukan kepada divisi lain, berinisiatif mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan yang diketahuinya saat anggota yang bersangkutan tampak bingung. Perilaku-perilaku semacam itu, digolongkan dalam perilaku *extra role*.

Perilaku *extra role* dalam organisasi dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang merujuk pada perilaku individu yang dilakukan secara leluasa oleh orang yang bersangkutan (*discretionary*), tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan, dan kumpulan dari perilaku-perilaku tersebut dapat meningkatkan efisiensi serta efektifitas fungsi organisasi. ( Organ, 1988 ) Menurut Hui,dkk, ( 2000 ) perilaku *extra role* memiliki kontribusi yang sama pentingnya dengan perilaku *intra role*.

Hasil pengamatan peneliti, dan wawancara terhadap seorang pengurus inti SEMA Fakultas ‘X’ Universitas ‘Y’ Bandung, pada kenyataannya tidak semua pengurus inti SEMA Fakultas ‘X’ terdorong untuk melakukan pekerjaan di luar *job descriptionnya*, sering kali hanya pengurus yang sama yang terlihat menampilkan perilaku tersebut. Beberapa pengurus lainnya ternyata cukup puas dengan melaksanakan *job descriptionnya* saja, tidak terdorong untuk memperhatikan *job description* pengurus lain atau lebih jauh melakukan tugas di luar *job descriptionnya*. Menjadi pertanyaan adalah faktor apa yang mendorong pengurus organisasi kemahasiswaan untuk menampilkan perilaku di luar *job description* pada SEMA maupun HIMA?

Organ mengemukakan, bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kemunculan perilaku OCB seseorang. Salah satunya adalah faktor internal yaitu

*personality*. Mc Rae & Costa mengemukakan *the big five personality*, yang meliputi *Agreeableness*, *conscientiousness*, *extraversion*, *neuroticism*, dan *openness*. Setiap orang memiliki lima trait kepribadian tersebut namun dengan derajat yang berbeda. Setiap trait menjelaskan kecenderungan yang berbeda-beda dalam diri seseorang untuk bertingkah laku. Kelima Trait ini akan membentuk kepribadian seseorang, namun Trait yang paling atau lebih dominan akan lebih terlihat dalam perilaku sehari-hari. Berdasarkan survey awal terhadap 12 pengurus inti SEMA Fakultas “X” Universitas “Y” Bandung, diperoleh hasil 5 mahasiswa cenderung *Agreeableness*, 4 mahasiswa cenderung *Conscientiousness*, 2 mahasiswa cenderung *Extraversion*, dan 1 mahasiswa *Neuroticism*.

Hasil penelitian Organ & Ryan`s ( 1995 ) selanjutnya menyatakan bahwa 2 dari 5 trait *the big five personality* yang dikemukakan MC Rae & Costa mendorong seseorang menunjukkan perilaku OCB. Dua *trait* tersebut adalah *Agreeableness* dan *Conscientiousness*.

Berdasarkan hasil penelitian Organ & Ryan`s ( 1995 ) dan berdasarkan fenomena yang ditemukan, maka peneliti tertarik untuk memperoleh data empiris tentang kepribadian pengurus SEMA maupun HIMA ( khususnya *Agreeableness* dan *conscientiousness* ) dalam kaitannya dengan perilaku OCB, untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah dijabarkan oleh peneliti.

## **I.2 Identifikasi Masalah**

Seberapa besar Trait *Agreeableness* mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) & seberapa besar trait *Conscientiousness* mempengaruhi OCB pada pengurus inti SEMA Fakultas “X” Universitas “Y” Bandung

## **I.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Maksud Penelitian**

- ✓ Memperoleh data mengenai Trait *Agreeableness*, *Conscientiousness* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), pada pengurus inti SEMA Fakultas “X” di Universitas “Y” Bandung

### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

1. Mengetahui seberapa besar pengaruh trait *Agreeableness* terhadap OCB & pengaruh trait *Conscientiousness* terhadap OCB pada pengurus inti SEMA Fakultas “X” Universitas “Y” Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Ilmiah**

1. Sebagai bahan masukan bagi peneliti lain yang tertarik dengan topik serupa dan dapat mendorong dikembangkannya penelitian yang berhubungan dengan OCB.

### 1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Memberikan informasi pada seluruh pengurus inti SEMA Fakultas "X" universitas "Y" Bandung bahwa perilaku di luar *job description* yang disebut OCB dapat meningkatkan efektifitas & efisiensi organisasi.
2. Bagi pemimpin SEMA Fakultas "X" universitas "Y" Bandung dapat mengajak para anggotanya untuk lebih peduli pada organisasi, menanamkan rasa kebersamaan yang dapat meningkatkan perilaku OCB.

### 1.5 Kerangka Pikir

Organisasi terdiri atas sekumpulan individu yang saling berinteraksi, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan. Setiap organisasi memiliki struktur organisasi. Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan. Struktur Organisasi ini akan digambarkan secara formal dalam bagan organisasi. Bagan organisasi menggambarkan dengan jelas pemisahan kegiatan dan tugas antara bidang yang satu dengan bidang yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi, selain juga menunjukkan spesialisasi-spesialisasi pekerjaan, saluran perintah (instruksi dan koordinasi) dan penyampaian laporan, yang menunjukkan kewenangan dan hubungan komunikasi formal, yang tersusun secara hierarkis. Salah satu wadah organisasi bagi mahasiswa di perguruan tinggi adalah SEMA.

Sama halnya dengan organisasi pada umumnya, SEMA Fakultas "X" universitas "Y" Bandung, juga memiliki struktur dan bagan organisasi. Melalui struktur dan bagan organisasi, dapat diketahui kedudukan/posisi mahasiswa dalam SEMA. Setiap posisi mempunyai *job description* tersendiri, yang berisi tugas, tanggung jawab, dan kewenangannya masing-masing. Perilaku pengurus SEMA yang *menjalankan jobs description* nya menunjukkan perilaku *intra role*. Menurut Barksdale dan Werner, perilaku *intra role* adalah perilaku yang diinginkan atau diharapkan oleh organisasi sebagai bagian dari kinerja, tugas, serta tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi sebagai acuan perilaku anggotanya.

Selain perilaku *intra role*, terdapat jenis perilaku lain yang ditunjukkan pengurus SEMA yaitu perilaku *extra role*. Perilaku *extra role* adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan, tetapi sangat dihargai jika ditampilkan oleh karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi ( Katz, 1964 ). Perilaku *extra role* dalam organisasi dikenal dengan sebagai *Organizational Citizenship Behavior* ( OCB ). Menurut Organ (1988), *OCB* merupakan perilaku individu yang dilakukan atas keinginannya sendiri (*discretionary*), tidak berkaitan secara langsung dengan sistem imbalan, namun kumpulan perilaku tersebut dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi fungsi dari organisasi. Perilaku OCB tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak memperoleh sanksi apapun. Karyawan yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik ( *good citizen* ) Setiap pengurus inti

SEMA atas kesadaran dirinya masing-masing melakukan pekerjaan di luar *job description*nya, demi efisiensi dan efektivitas organisasi telah menunjukkan perilaku OCB.

Organ (1988), menyatakan perilaku OCB ini terdiri atas lima dimensi, yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Podsakoff, MacKenzie, Moorman dan Fetter, 1990 dalam Organ, 2006). Kelima dimensi ini merupakan variasi dari bentuk perilaku OCB yang umumnya ditampilkan anggota organisasi. Artinya bentuk perilaku OCB yang ditampilkan pengurus SEMA dapat berbeda-beda tergantung dimensinya *Altruism* adalah perilaku membantu yang ditampilkan seseorang kepada orang lain yang berkaitan dengan masalah-masalah dalam organisasi.

*Conscientiousness* berkaitan dengan seberapa sering individu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasinya melebihi prasyarat minimal dari perannya dalam organisasi, yang berkaitan dengan kehadiran, kepatuhan, dan pemanfaatan waktu istirahat. *Sportmanship* berkaitan dengan bagaimana individu dapat bertoleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja mereka tanpa mengeluh, menjadi sedih, marah, dan sakit hati akan apa yang terjadi serta tidak membesar-besarkan suatu masalah.

*Courtesy* yaitu perilaku individu yang mencegah penyebab masalah dalam pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan orang lain, sehingga dapat menciptakan kenyamanan. *Civic virtue* yaitu tingkah laku individu yang menggambarkan keterlibatannya dan kepeduliannya terhadap kelangsungan hidup organisasi. Setiap anggota organisasi yang menampilkan salah satu dari lima

dimensi tersebut secara terus menerus, dikatakan telah menunjukkan perilaku *extra role*. Semakin sering seseorang menampilkan kelima dimensi OCB tersebut, maka semakin tinggi pula derajat OCB nya.

Pengurus SEMA yang bersedia membantu pengurus lain saat pekerjaannya telah selesai, bersedia menggantikan pekerjaan pengurus lain saat pengurus tersebut *absent*, mau membantu dan mengarahkan pekerjaan pengurus lain demi kepentingan organisasi secara menyeluruh menunjukkan dimensi *altruism* OCB. Sementara pengurus SEMA yang atas kesadarannya berusaha untuk selalu hadir dalam rapat, tidak menunda-nuda tugasnya, dan meluangkan waktu senggangnya untuk memikirkan kepentingan organisasi, seperti memikirkan cara meningkatkan kinerja timnya, bagaimana menyelesaikan masalah yang terjadi terkait dengan dimensi *conscientiousness* pada OCB.

Selanjutnya pengurus SEMA, yang tidak mudah mengeluh akan kebijakan organisasi yang mungkin tidak sesuai dengan keinginannya, tidak membesar-besarkan masalah yang timbul, dan mampu mengendalikan emosi terhadap perubahan kebijakan organisasi mencerminkan dimensi *sportmanship* OCB. Lebih jauh pengurus SEMA bukan sekedar tidak mengeluh tapi juga mempertimbangkan setiap tindakannya dari sudut pandang pengurus lain, dan berdiskusi dengan pengurus lain sebelum membuat suatu keputusan yang bukan wewenangnya yang kemudian terkait dengan dimensi *Courtesy*.

Pengurus SEMA yang peduli akan efisiensi dan efektivitas organisasi keseluruhan, dengan mencerminkan perilaku keempat dimensi OCB tersebut, menunjukkan bahwa mereka peduli terhadap keberlangsungan organisasinya. Hal

ini terkait dengan dimensi terakhir OCB yaitu *civic virtue*. Pengurus SEMA dengan kecenderungan *civic virtue* akan memberi masukan bagi kemajuan organisasi, mencari tahu perkembangan organisasi, dan memperhatikan setiap pengumuman yang terkait dengan organisasinya

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kemunculan OCB, baik faktor eksternal, maupun faktor internal. Faktor internal berupa karakteristik pribadi individu itu sendiri. Karakteristik Individu meliputi *morale* dan *personality* ( kepribadian ). Sementara faktor eksternal meliputi antara lain karakteristik tugas, karakteristik kelompok, karakteristik organisasi, karakteristik pemimpin, dan faktor budaya.

Berdasarkan semua faktor tersebut, kepribadian/*personality* yang termasuk dalam karakteristik individu, dapat mencerminkan perilaku pengurus SEMA lebih sering pada situasi-situasi tidak terdapat *incentive* yang kuat, tekanan, ancaman, maupun norma yang mengharuskan bertingkah laku tertentu. Seberapa sering pengurus SEMA menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, juga dipengaruhi oleh kepribadian dari masing-masing mahasiswa yang aktif sebagai pengurus inti di SEMA.

McCrae & Costa (1987) mengemukakan 5 *trait* utama kepribadian individu yaitu *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *neuroticism* dan *openness*. Lima *trait* kepribadian Setiap *trait* pada *The big Five Model* ini ada pada diri setiap pengurus inti SEMA, hanya derajatnya yang berbeda-beda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Organ & Ryan`s (1995) tidak ditemukan pengaruh yang jelas antara *openness* dengan dimensi OCB. Dua

dimensi lainnya, yaitu *extraversion* dan *neuroticism*, memiliki pengaruh pada kemunculan perilaku OCB namun tidak secara langsung. *Extraversion* berpengaruh positif, sementara *neuroticism* cenderung berpengaruh negatif. Sementara hasil penelitian memperlihatkan bahwa trait yang memiliki pengaruh langsung dan positif terhadap OCB adalah *Agreeableness* dan *Conscientiousness*. Artinya seseorang yang *Agreeableness* saja atau *conscientiousness* saja maupun yang *Agreeableness* dan *Conscientiousness* akan terdorong untuk menunjukkan perilaku OCB. Karena itulah dalam penelitian ini yang ingin dilihat hanya pengaruh trait *Agreeableness* terhadap OCB & *Conscientiousness* terhadap OCB pada pengurus inti SEMA Fakultas “X” Universitas “Y” Bandung.

Trait *Agreeableness* merefleksikan perbedaan pengurus inti SEMA tentang kepeduliannya terhadap keharmonisan lingkungan, serta bagaimana kualitas mereka saat bersama orang lain. Pengurus inti SEMA dengan trait *Agreeableness* yang tinggi berusaha membangun kualitas hubungan yang baik, dan harmonis dengan pengurus lain di dalam organisasi. Mereka cenderung bersahabat, mau menjalin relasi dengan orang lain, memiliki keinginan untuk berempati dan kooperatif, berpikiran positif, tidak dipenuhi kecurigaan, melainkan percaya bahwa pada dasarnya orang lain itu jujur, baik dan dapat dipercaya. Sebaliknya pengurus inti SEMA yang memiliki derajat *Agreeableness* yang rendah akan dipenuhi kecurigaan terhadap pengurus lain, mementingkan kepentingannya sendiri, tidak jarang pengurus SEMA akan menunjukkan sikap dingin dan kurang bersahabat. Perbedaan derajat *Agreeableness* pada pengurus inti SEMA Fakultas “X” akan mempengaruhi perilaku OCB mereka.

Pengurus inti SEMA yang dengan senang hati memberikan pertolongan pada pengurus lain saat dibutuhkan, meningkatkan dimensi *altruism* OCB. Hal ini tampak dalam perilaku seperti menggantikan pekerjaan pengurus lain saat rapat, mau turut serta berjualan dalam rangka mencari dana, dsb. Pengurus inti SEMA yang didominasi trait *Agreeableness*, akan menciptakan keharmonisan dalam lingkungan SEMA dengan menunjukkan sikap menghindari konflik dan tidak menyimpan kesalahan pengurus lain, mau bekerja sama dan mengkompromikan keinginannya dengan pengurus lain. Lebih jauh pengurus inti SEMA akan menghargai hak dan kewajiban pengurus lain, untuk mencegah konflik seperti tidak memotong pembicaraan orang lain, mau memaafkan kesalahan pengurus lain, dsb. Perilaku-perilaku semacam ini dalam OCB dapat dikelompokkan pada dimensi *Courtesy*.

Kecenderungan lain yang muncul pada pengurus inti SEMA Fakultas “X” dengan trait *Agreeableness* yang tinggi adalah memiliki pemikiran positif tentang pengurus lain, percaya bahwa pengurus lain pada dasarnya baik, jujur, dan dapat dipercaya. Hal ini akan membuat mereka melaksanakan apa yang menjadi kewajibannya tanpa curiga, apakah dirinya dirugikan, atau dimanfaatkan, sehingga mereka akan bekerja tanpa mengeluh. Pengurus SEMA akan berusaha memahami dan mengerti keputusan dan kebijakan yang diambil organisasi. Hal ini secara tidak langsung terkait dengan dimensi *Sportmanship* OCB

*Trait Conscientiousness* merujuk pada kecenderungan pengurus inti SEMA untuk bertingkah laku terencana, menyukai keteraturan, memiliki disiplin diri yang tinggi, punya tujuan meraih prestasi yang disertai usaha-usaha

mencapainya, dan cenderung penuh pertimbangan dalam bertindak. Pengurus SEMA yang memiliki kecenderungan *conscientiousness* akan menunjukkan disiplin dirinya melalui perilaku taat pada peraturan organisasi, berusaha selalu hadir tepat waktu dalam setiap rapat. Sementara untuk meraih prestasi pengurus inti SEMA Fakultas “X” akan membuat perencanaan yang matang untuk acaranya, dan mau bekerja keras untuk memberikan yang terbaik dalam acaranya. Sikap kerja keras pengurus SEMA untuk mencapai yang terbaik dalam acaranya, ditunjukkan dengan menggunakan waktu luangnya untuk memikirkan kepentingan organisasi, seperti mencari alternatif untuk meningkatkan kinerja timnya, menyelesaikan tugasnya sebelum deadline yang ditentukan, dan tidak menunda-nunda tugasnya. Perilaku-perilaku pengurus SEMA seperti di atas sekaligus menampilkan perilaku dari dimensi *conscientiousness* yaitu perilaku melebihi perannya.

Pengurus SEMA dengan derajat *conscientiousness* yang tinggi akan mempunyai target yang tinggi, dalam konteks ini mereka berharap acaranya sukses. Kesuksesan suatu acara tidak lepas dari bagian lain . Pengurus SEMA perlu terlibat secara aktif dalam organisasi supaya organisasinya dapat berkembang dan mencapai kesuksesan. Keterlibatan pengurus SEMA tampak dari perilaku seperti memperhatikan progress acaranya dari tiap panitia, mau memberikan saran atau masukan bagi kemajuan organisasi, ikut mencari solusi dalam permasalahan yang terjadi. Pengurus inti SEMA juga akan memperhatikan setiap pengumuman yang terkait dengan organisasi, sebagai bentuk keterlibatan sekaligus karena pengurus inti SEMA dengan derajat *conscientiousness* yang

tinggi cenderung menyukai keteraturan, kejelasan. Mengetahui perkembangan yang terjadi dalam organisasi membuat pengurus inti SEMA dapat mempersiapkan dirinya dengan baik. Perilaku-perilaku semacam ini mencerminkan dimensi *civic virtue* OCB.

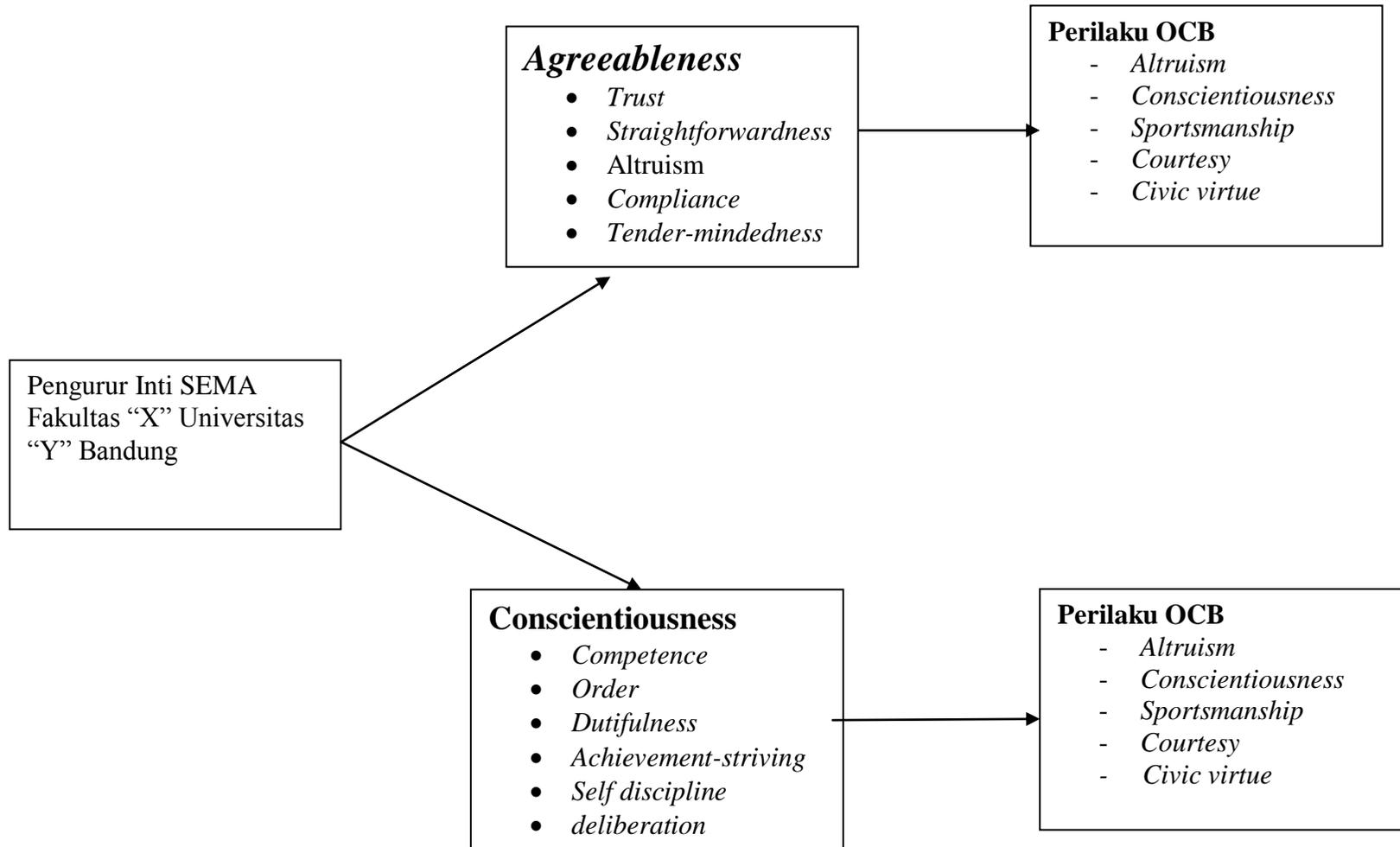
Pada dasarnya trait *Agreeableness* & *Conscientiousness* merupakan 2 trait kepribadian yang mengfokuskan pada hal yang berbeda. Kedua trait ini pasti dimiliki oleh setiap pengurus inti SEMA Fakultas “X” Bandung. Trait *Agreeableness* menjelaskan tentang sikap seseorang terhadap orang lain, sementara *conscientiousness* menjelaskan sikap seseorang terhadap tujuan, tugas, dan prestasi. Perbedaan kedua trait ini ternyata mempengaruhi secara berbeda OCB, yaitu dalam dimensinya.

Trait *Agreeableness* mempengaruhi dimensi OCB yang berhubungan dengan perilaku yang diarahkan pada bagaimana membina hubungan dengan orang lain. Dimensi OCB yang terkait dengan dengan hal ini adalah dimensi *altruism, sportmanship, & courtesy*. Ketiga dimensi ini berkaitan dengan perilaku membantu, bertoleransi, dan mencegah timbulnya masalah dengan pengurus lain. Sementara 2 dimensi OCB lainnya, yaitu *conscientiousness & civic virtue* lebih mengfokuskan pada perilaku di luar *job description* yang berhubungan dengan tugas, aturan, dan tujuan, seperti masalah kehadiran, pemanfaatan waktu luang, serta keterlibatan pengurus inti SEMA terhadap organisasi. Kedua dimensi ini lebih dipengaruhi oleh trait *Conscientiousness* dibandingkan *Agreeableness*.

Kepribadian *Agreeableness* maupun *Conscientiousness* yang terdapat dalam diri pengurus SEMA, mempengaruhi derajat OCB mereka, melalui

dimensi OCB. Meskipun trait *Agreeableness* maupun *Conscientiousness*, tidak mempengaruhi dimensi OCB secara langsung oleh namun pengaruh terhadap salah satu dimensinya saja sudah mempengaruhi derajat OCB pengurus inti SEMA “X” Universitas “Y” Bandung. Derajat OCB pengurus inti SEMA Fakultas “X” Universitas “Y” Bandung dilihat dari kelima dimensi seperti yang telah dijabarkan di atas. Bagaimana pengaruh trait *Agreeableness* terhadap OCB & trait *Conscientiousness* terhadap OCB dapat digambarkan dalam kerangka piker sebagai berikut :

Bagan 1.1 Skema Kerangka Pikir



## 1.6 Asumsi & Hipotesis Penelitian

### Asumsi :

- Setiap pengurus inti SEMA Fak “X” Universitas “Y” Bandung, memiliki trait *Agreeableness & Conscientiousness* dalam diri mereka, namun dalam derajat yang berbeda-beda.
- Perilaku OCB ditampilkan oleh semua pengurus inti SEMA Fakultas “X” Universitas “Y” Bandung dalam derajat yang berbeda-beda.
- Perbedaan derajat OCB pada pengurus inti SEMA Fakultas “X” Universitas “Y” Bandung tergantung dari kombinasi kelima dimensi OCB yang ada.

### Hipotesis :

- Trait *Agreeableness* menurut *The big Five Model* berpengaruh terhadap kemunculan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus kegiatan mahasiswa Universitas “X” Bandung
- Trait *Conscientiousness* menurut *The big Five Model* berpengaruh terhadap kemunculan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus kegiatan mahasiswa Universitas “X” Bandung