BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi merupakan sekumpulan orang-orang yang saling bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sebagai suatu organisasi kampus yang bergerak dalam bidang kerohanian yang bertujuan untuk melayani di kampus Universitas Kristen Maranatha, *Voice Of Maranatha Ministry* (VOM) dapat dikategorikan sebagai organisasi penyedia jasa yang juga mengandalkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada orang lain baik di dalam maupun di luar kampus, keramahan, efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi orang yang dilayani akan menjadi salah satu faktor keberhasilan dalam pengelolaan organisasi ini. Tetapi hal itu tidak akan terwujud tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai.

Semua kemampuan-kemampuan yang harus dimiliki individu yang bekerja di dalam suatu organisasi termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Keterampilan tersebut hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dalam satu organisasi dan berusaha memberikan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*. Perilaku ini adalah

perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal anggota organisasi tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi.

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik. Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, menjaga nama baik organisasi, menghargai peraturan yang berlaku dalam organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun organisasi, dan selalu mempergunakan waktu dengan baik demi kemajuan organisasi.

OCB adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh organisasi tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu. OCB juga merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem pemberian penghargaan secara formal oleh organisasi tetapi dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam prasyarat kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. OCB tidak dapat dilepas dari komitmen anggota organisasi, karena bagaimanapun juga prestasi kerja yang melebihi apa yang seharusnya, banyak ditentukan oleh kuat tidaknya komitmen individu terhadap organisasi.

Komitmen anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi dapat menjadi faktor pendorong yang sangat efektif menuju tahap-tahap kemajuan dalam organisasi termasuk di VOM ini. Tumbuhnya komitmen organisasi tidak dapat muncul begitu saja. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas seorang pekerja pada suatu organisasi dan hal itu merupakan suatu proses berkelanjutan. Hal-hal yang dapat menimbulkan komitmen kerja diantaranya adalah kebanggaan terhadap organisasi, kepemimpinan, pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan anggota serta kesadaran individu akan pentingnya manfaat dari pekerjaan yang dilaksanakan.

Tujuan organisasi juga dapat tercapai secara efektif dan efisien jika selaras dengan budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai, kebiasaan, atau ritual yang menjadi identitas organisasi. Budaya inilah yang seringkali juga menjadi pembeda organisasi dengan organisasi lainnya. Perilaku OCB dan komitmen organisasi juga berhubungan erat dengan budaya organisasi. Dalam penelitian ini, organisasi VOM juga memiliki suatu budaya dan nilai yang masih sangat kental dan terjaga sampai sekarang ini. Nilai inilah yang juga membedakan VOM dengan organisasi lain di kampus Universitas Kristen Maranatha.

Nilai tersebut adalah nilai kerohanian secara kristiani yang dianut dan menjadi landasan dari visi, misi, program, dan setiap kegiatan yang akan dilakukan. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa organisasi VOM ini bertujuan untuk melayani di kampus lewat talenta yang dimiliki oleh setiap

anggotanya. Tujuan ini akan tercapai dan organisasi VOM ini juga akan terus bertahan jika anggotanya memiliki komitmen yang tinggi untuk terus bertahan dalam organisasi ini. Apalagi organisasi VOM ini merupakan organisasi sosial yang tidak memberikan upah atau gaji kepada para anggotanya sekalipun anggotanya tersebut memiliki kinerja yang sangat baik. Jadi komitmen individu dan perilaku OCB benar-benar harus murni dan tulus dari setiap anggotanya demi kelangsungan hidup organisasi ini.

Organisasi VOM saat ini terus berkembang dan bukan hanya berfokus pada kegiatan di dalam kampus, tapi juga di luar kampus dengan menjalin kerjasama dengan gereja-gereja yang ada di Bandung dan beberapa organisasi lainnya dari universitas lain di Bandung, yaitu UNPAD, ITB, dan UPI. Dari awal terbentuk sampai sekarang VOM memiliki jumlah anggota yang lumayan banyak. Dari data yang ada, setiap tahun pada penerimaan mahasiswa baru, yang mendaftar untuk ikut bergabung dalam organisasi ini sekitar 150 orang dan paling banyak masuk ke dalam divisi *choir* dan *dance*. Tetapi, pada kenyataannya anggota yang masih bertahan dan aktif sampai saat ini hanya sekitar 120 orang saja. Hal ini disebabkan banyak faktor misalnya banyak diantara mereka yang tidak bisa mengikuti latihan setiap minggunya karena bentrok dengan jadwal kuliah. Ada juga yang terlibat dengan organisasi lain di dalam kampus sehingga sulit untuk membagi waktu dan ada juga yang akan hadir latihan jika ada kegiatan yang besar saja.

Masalah lain yang sering dihadapi oleh VOM ini adalah kurangnya inisiatif dari para anggotanya. Artinya mereka tidak akan melakukan sesuatu di luar dari tugas dan divisi mereka walaupun mereka sendiri mengetahui bahwa divisi lain atau anggota VOM yang lainnya membutuhkan bantuan untuk melaksanakan tugas dan pelayanannya. Sementara itu visi dan misi organisasi ini sangat mengharuskan semua anggotanya untuk memiliki pola pikir yang sama dan harus ada kesatuan hati, serta inisiatif yang tinggi karena pelayanan yang mereka kerjakan ini adalah untuk Tuhan dan sesama. Untuk itu harus ada perilaku yang ekstra, yang siap mengerjakan lebih dari apa yang seharusnya menjadi tugas mereka. Salah satu faktor lain yang sering menjadi masalah juga adalah kurangnya komitmen.

Komitmen dalam organisasi ini sangat dibutuhkan apalagi mengingat tujuan dan fokus dari organisasi. Komitmen ini akan timbul jika setiap anggotanya sudah memiliki rasa kepemilikan atas organisasi ini dan akan menciptakan perilaku OCB. Dalam pembentukan perilaku OCB dan komitmen ini juga jelas akan terus mempertimbangkan budaya organisasi karena budaya organisasi ini akan memperkuat dasar dan akan terus menjadi pedoman bagi organisasi ini, yaitu terus memegang nilai-nilai kristiani dalam setiap aspek dalam organisasi. Oleh sebab itu, judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang Dimoderasi oleh Budaya Organisasi di Voice Of Maranatha (VOM) Bandung.”**

1.2 Identifikasi masalah

Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Bagaimana OCB di organisasi VOM Bandung?
2. Bagaimana budaya organisasi VOM Bandung?
3. Bagaimana komitmen organisasi di VOM Bandung?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB yang dimoderasi oleh budaya organisasi di VOM Bandung?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Maksud dan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut ini.

1. Mengetahui bagaimana OCB di VOM Bandung.
2. Mengetahui bagaimana budaya organisasi di VOM Bandung.
3. Mengetahui bagaimana komitmen organisasi di VOM Bandung.
4. Mengetahui bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB yang dimoderasi oleh budaya organisasi di VOM Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak berikut ini.

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman terhadap komitmen organisasi, OCB dan budaya organisasi dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

2. Bagi pihak VOM

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan serta memberikan masukan dan saran untuk pihak organisasi VOM dalam mengidentifikasi pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB yang dimoderasi oleh budaya organisasi. Selanjutnya, dapat memberikan manfaat dalam mengambil keputusan serta kebijakan untuk menciptakan keefektifan kerja pada VOM.

3. Bagi Praktisi Bisnis

Dapat memberikan masukan dan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB yang dimoderasi oleh budaya organisasi.

4. Bagi pihak lain

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan pihak lain dan menjadi referensi serta bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya yang dapat membantu dalam penelitian sejenis.