

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkuliahan merupakan tahap pendidikan yang paling mempersiapkan seorang mahasiswa/i menuju kesuksesan dunia pekerjaan (Hutahaean, 2018). Dengan adanya kuliah, seorang pelajar yang kini menjadi mahasiswa akan semakin dibimbing oleh pengajar atau dosen lewat materi yang diberikan pada jurusan yang dipilih oleh masing-masing mahasiswa. Karena adanya jurusan ataupun fakultas, terjadi juga peminatan yang lebih spesifik dibandingkan kurikulum sekolah pada calon mahasiswa (Parker, Summerfeldt, Hogan & Majeski, 2004). Parker et al. juga mengatakan bahwa dalam kehidupan perkuliahan, mahasiswa akan dibimbing secara akademik sesuai dengan jurusan yang dipilih sehingga mahasiswa dapat mempersiapkan diri untuk menyambut dunia pekerjaan di masa yang akan datang. Namun, Borges, Ferreira, de Olivera, Mancini dan Caldana (2017) mengatakan bahwa pendidikan saja tidak cukup untuk mempersiapkan seorang mahasiswa untuk menghadapi dunia pekerjaan.

Hal lain yang tidak kalah pentingnya dengan bimbingan akademik adalah pengalaman berorganisasi (Stansbury & Earnest, 2017). Caesari dan Listiara (2013) juga mengatakan bahwa salah satu cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas daya saing untuk menghadapi dunia pekerjaan adalah dengan meningkatkan keaktifan berorganisasi. Erzikova dan Berger (2018) mengatakan bahwa organisasi juga memiliki manfaat untuk meningkatkan perilaku sosial.

Cahyorinartri (2018) juga menyatakan bahwa efek dari keaktifan dalam berorganisasi adalah peningkatan dalam kemampuan bersosialisasi dan kepemimpinan. Dalam organisasi terdapat juga proses evaluasi yang terjadi terus menerus sehingga dapat mengembangkan kecerdasan emosi mahasiswa yang merupakan aktivis organisasi kemahasiswaan (Huang & Chang, 2004). Caesari dan Listiara (2013) menambahkan bahwa dalam organisasi, setiap anggota tak terkecuali pemimpinnya dituntut untuk mengatur waktu untuk menyesuaikan kewajiban mereka sebagai aktivis organisasi kemahasiswaan dan kewajiban mereka sebagai mahasiswa sehingga dapat dikatakan bahwa kedisiplinan juga menjadi manfaat dalam berorganisasi.

Selain itu, dengan adanya pengalaman berorganisasi, mahasiswa akan merasakan manfaat yang bisa dijadikan sebagai bekal dalam mempersiapkan dunia pekerjaan yang akan dihadapi (Pertiwi, Sulistiyawan, Rahmawati & Kaltsum, 2015). Salah satu manfaat yang disebutkan oleh Pertiwi et al. adalah terasahnya kemampuan sosial yang dimiliki mahasiswa. Semakin terasah kemampuan sosial seseorang, maka semakin sering orang tersebut melakukan interaksi sosial. Interaksi sosial ini dapat mengarah ke perilaku *helping* seperti membantu orang lain (Hidayat, 2019). Perilaku ini dapat diaplikasikan ketika seorang anggota organisasi membantu rekannya tanpa adanya perintah atau paksaan dari siapapun (Robbins, 2001, dikutip dalam Purba & Seniati, 2004).

Salah satu Universitas ternama di Tangerang, Indonesia ini memiliki wadah untuk memfasilitasi kebutuhan seorang mahasiswa/i akan bimbingan akademik dan pengalaman organisasi. Pernyataan peneliti didukung dengan adanya informasi

yang tersedia dalam *website* resmi Universitas Pelita Harapan beserta dengan testimoni mahasiswa terkait dengan kegiatan lain mereka di luar akademik.

Organisasi kemahasiswaan merupakan wadah bagi seorang mahasiswa untuk meningkatkan kemampuan interpersonal mereka (Leny & Suyasa, 2006). DiPipi-Hoy, Jitendra dan Kern (2009) menyatakan bahwa kegiatan yang dilakukan di organisasi adalah menjadi pengurus organisasi dan menjadi panitia dalam acara yang diselenggarakan organisasi tersebut juga. Struktur organisasi kemahasiswaan pada umumnya terdiri atas pemimpin dan para pengurus organisasi (Berger, 2002). Dalam Universitas Pelita Harapan sendiri, struktur organisasi biasanya terdiri atas Badan pengurus Harian (BPH) kemudian ditambah beberapa divisi yang berisi seorang koordinator dan sejumlah anggota sesuai keperluan. Namun, bagaimanapun bentuk struktur dari suatu organisasi, kebanyakan organisasi memiliki seorang pemimpin untuk memimpin organisasi tersebut (Bass, Avolio & Atwater, 1996). Setiap organisasi pada umumnya memiliki pemimpin yang juga memiliki visi-misi nya masing-masing dan visi-misi tersebut harus disampaikan kepada seluruh anggota (Pratch & Jacobowitz, 1997). Seluruh anggota pun diharapkan mengetahui visi-misi pemimpinnya agar tujuan dari sebuah organisasi kemahasiswaan dapat terwujud.

Setiap orang, tak terkecuali aktivis organisasi kemahasiswaan memiliki *value* masing-masing terhadap suatu hal (Yasuma, Watanabe, Lida, Nishi & Kawakami, 2019). *Value* yang berbeda-beda ini apabila bertentangan dengan orang lain akan mengakibatkan prasangka terhadap pihak yang bertentangan *value*-nya sehingga menyebabkan konflik (Chambers, Schlenker & Collisson, 2013). Oleh karena itu,

adanya keberagaman *value* dalam organisasi juga dapat menyebabkan konflik (Sessa, Ploskonka, Alvarez, Bragger, Dourdis & Dixon, 2016).

Tjosvold, Wan & Tang (2016) mengatakan bahwa terdapat kemungkinan besar terjadinya konflik antara seorang pemimpin organisasi dengan anggotanya. Konflik memang merupakan hal yang diperlukan dalam sebuah organisasi. Tjosvold (2008) mengatakan bahwa sebuah konflik pada umumnya diperlukan dalam suatu organisasi agar dapat meningkatkan efektifitas kerja dari organisasi tersebut. Robbins dan Judge (2013) mengatakan bahwa dengan adanya konflik dalam sebuah organisasi, maka kerjasama antar anggota semakin diperlukan untuk menanggulangi konflik tersebut sehingga pihak yang bersangkutan saling bergantung dan pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja. Namun, konflik tersebut merupakan konflik yang muncul akibat tuntutan pekerjaan dalam organisasi yang bersangkutan.

Untuk penyelesaiannya sendiri, Lumintang (2015) mengatakan bahwa secara umum terdapat tiga strategi untuk melakukan penyelesaian konflik, yaitu pendekatan kalah-kalah di mana kedua belah pihak mengalah seperti kompromi atau mengambil jalan tengah, strategi menang-kalah di mana salah satu pihak mengerahkan semua yang dimiliki agar mengalahkan pihak lain, dan strategi menang-menang di mana kebutuhan kedua pihak dipenuhi dan tercapai kesepakatan yang baru. Strategi penyelesaian konflik yang paling sering digunakan di organisasi adalah menang-kalah karena terdapat jabatan yang membuat pemimpin dan anggota memiliki hubungan atasan dan bawahan (Lumintang, 2015).

Konflik memang merupakan sebuah hal yang tidak dapat dihindari khususnya dalam sebuah organisasi (Wallensteen, 2018). Maka daripada itu, dapat

disimpulkan bahwa dalam Universitas Pelita Harapan juga dapat ditemukan konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi antara pemimpin dengan anggotanya. Sebagai bukti dari fenomena yang telah peneliti jelaskan, peneliti telah melakukan wawancara singkat kepada delapan mahasiswa aktivis organisasi kemahasiswaan di sekitar lingkungan Universitas Pelita Harapan yang berisikan pertanyaan mengenai konflik bersama pemimpin organisasi tempat mereka menjabat *via line chat*. Narasumber yang peneliti wawancara pernah atau sedang menjabat sebagai anggota dalam organisasi kemahasiswaan Universitas Pelita Harapan seperti Himpunan Fakultas dan *Mentoring*.

Secara ringkas, pertanyaan yang peneliti tanyakan kepada narasumber adalah tentang pernah atau tidak narasumber mengalami konflik bersama pemimpinnya. Kemudian peneliti menanyakan apakah konflik tersebut membuat narasumber menjadi merasa kehilangan niat untuk bekerja. Pertanyaan selanjutnya adalah berapa lama waktu yang dihabiskan untuk mengurus keperluan organisasi perharinya. Kemudian pertanyaan terakhir dari wawancara singkat ini adalah seberapa sering mereka melakukan sesuatu di luar *job desc* mereka demi keberlangsungan organisasi.

Hasil dari wawancara tersebut memberikan pernyataan bahwa dalam organisasi-organisasi yang berada di Universitas Pelita Harapan, delapan narasumber menjawab bahwa mereka sering memberikan bantuan kepada rekan anggota organisasi mereka. Bantuan yang termasuk perilaku *altruism* ini merupakan salah satu contoh perilaku yang mencerminkan OCB (Organ, 1997). Penelitian Ackfelt dan Coote (2005, dikutip dalam Siregar, 2018) mengatakan bahwa beberapa mahasiswa aktif juga dapat dilihat memiliki perilaku OCB. Lima

dari delapan narasumber pernah memiliki konflik antara pemimpin dan anggotanya. Tetapi, tiga dari lima narasumber yang pernah mengalami konflik dengan pemimpinnya mengaku bahwa adanya konflik antara narasumber dengan pemimpinnya membuat mereka menjadi kehilangan motivasi sehingga merasa jenuh dan mengakibatkan penurunan pada performa mereka. Danendra dan Mujiati (2016) mengatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB yang mengartikan bahwa semakin motivasi berkurang maka OCB juga akan berkurang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa narasumber yang mengalami penurunan OCB.

Tanujaya (2014) mengatakan bahwa karyawan merasa jenuh karena merasa tidak puas. Dalam konteks penelitian ini, kejenuhan tersebut memengaruhi mahasiswa yang merupakan anggota sebuah organisasi juga. Penelitian yang dilakukan Pinatih dan Vembriati (2019) terhadap organisasi kemahasiswaan pada perguruan tinggi lainnya di Indonesia mengatakan bahwa konflik yang terjadi antara pemimpin dan anggota dapat memengaruhi kepuasan kerja anggotanya. Rahayu dan Qurdiana (2020) menyatakan bahwa OCB dapat meningkat dengan adanya kepuasan kerja yang meningkat juga. Melihat pernyataan Rahayu dan Qurdiana tersebut, dapat disimpulkan bahwa penurunan kepuasan kerja yang diakibatkan oleh konflik antara pemimpin dan anggota juga dapat menurunkan perilaku OCB.

Selain perilaku *altruism* yang baru disebutkan sebelumnya, beberapa perilaku yang dapat dilihat dalam suatu organisasi juga mencerminkan OCB. Contoh perilaku lainnya adalah Tidak membuang waktu seperti tidak telat ketika menghadiri rapat atau kegiatan lainnya yang berhubungan dengan organisasi dan

serius dalam mengikutinya (Siregar, 2018). Perilaku tersebut mencerminkan dimensi *conscientiousness* dari OCB anggota memberikan perilaku yang memberikan keuntungan kepada organisasi, bukan kepada diri sendiri serta *civic virtue* di mana anggota melaksanakan tanggung jawabnya sebagai anggota (Organ, 1997). Contoh lainnya terdapat pada toleransi terhadap ketidakadilan yang didapatkan dari pemimpinnya sehingga anggota tidak melakukan protes atau hal semacamnya (Siregar, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa anggota menunjukkan dimensi *sportsmanship* di mana ia menunjukkan sikap toleransi untuk melakukan protes terhadap pemimpinnya sehingga dapat mengantisipasi konflik antara anggota dan pemimpinnya. Bahkan, memberi kabar ketika tidak dapat hadir rapat saja dapat meningkatkan OCB (Siregar, 2018). Hal ini menunjukkan dimensi *courtesy* di mana anggota melakukan pencegahan untuk mengantisipasi suatu masalah yang tidak diinginkan (Li & Thatcher, 2015).

Hal yang menjadi masalah adalah ketika terlalu banyaknya konflik yang tidak terselesaikan antara pemimpin dan anggotanya karena perbedaan *value*. Yang dimaksud masalah di sini adalah situasi di mana terjadi lebih banyak konflik yang sifatnya destruktif dibandingkan situasi damai dan membangun antar-anggota dalam organisasi. Gandana (2013) mengatakan bahwa konflik destruktif merupakan konflik yang terjadi karena sikap permusuhan antara pihak yang bersangkutan sehingga menyebabkan penurunan efektivitas organisasi. Konflik ini mengakibatkan suasana yang kurang harmonis antara anggota dan pemimpinnya sehingga mengakibatkan munculnya *bad attitude* dari anggota yang bersangkutan (Nurohim & Pratisti, 2020). Contoh dari dampak konflik yang diberikan oleh Nurohim & Prastiti (2020) dalam organisasi kemahasiswaan adalah suasana yang

memanas sehingga membuat pihak yang bersangkutan memberi perilaku yang tidak terprediksi seperti tindakan agresi. Werner (2000) mengatakan bahwa kehadiran suasana yang tidak harmonis seperti ini dapat mengakibatkan penurunan performa kerja yang dihasilkan anggota akibat tidak mengerjakan perintah yang diberikan dan tugas yang dimiliki.

Dalam setiap organisasi terlepas dari *setting* organisasi tersebut di mana, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dibutuhkan untuk meningkatkan hasil yang lebih baik (Purnama, 2016). Anggota yang memiliki inisiatif untuk membantu rekannya dapat meringankan pekerjaan rekannya yang terhalang keperluan akademik sehingga dapat terselesaikan tepat waktu. Sama halnya dengan anggota yang bertanggung jawab demi kebaikan organisasi. Oleh karena itu, OCB diperlukan dalam *setting* organisasi kemahasiswaan (Purnama, 2016).

OCB yang terlihat dalam suatu organisasi dibangun dari hubungan positif antara siapapun yang berada di dalam organisasi tersebut (Widodo & Ramadhanu, 2015). OCB juga dapat terjadi dikarenakan ada anggota yang memiliki minat untuk membantu rekannya yang berhalangan untuk mengerjakan tugasnya karena keperluan akademik misalnya. Konflik antara pemimpin dan anggota dapat membuat hubungan antara pihak yang bersangkutan menjadi negatif sehingga OCB tidak dapat terlihat dan akhirnya menurunkan efektivitas organisasi. Hubungan negatif ini juga mengarah kepada kurangnya minat anggota untuk menunjukkan perilaku-perilaku yang mencerminkan OCB sehingga akhirnya OCB semakin tidak terlihat. Konflik yang terjadi biasanya terjadi karena terdapat tindakan yang dilakukan tidak sesuai dengan yang disepakati dari awal (Ibrahim, Idris & Usman,

2012). Bagaimanapun juga, Ibrahim et al., menyimpulkan bahwa inti dari konflik yang terjadi di organisasi adalah perbedaan pendapat.

Organizational citizenship behavior (OCB) sendiri dapat didefinisikan sebagai perilaku dari seorang anggota yang tidak mengacu kepada *job description* yang dimiliki tetapi perilaku tersebut menguntungkan bagi organisasi (Organ, 1997). Dalam konteks mahasiswa, *job description* yang dimaksud adalah untuk belajar dan menimba ilmu untuk memantapkan diri mereka (Kernodle & Noble, 2013). OCB dalam mahasiswa dapat dilihat dengan membantu rekan atau bisa disebut kolega dari segi akademik maupun sosial (LeBlanc, 2014). Sedangkan dalam konteks organisasi kemahasiswaan, *job description* dapat dilihat berdasarkan peraturan yang dibuat saat rapat kerja (Desmawangga, 2013). Biasanya, pembagian tugas atau *jobdesc* untuk organisasi kemahasiswaan sudah dibagi dalam Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) yang diterima oleh seluruh pihak pada saat rapat kerja dilaksanakan (Faizal, Fradika & Suyono, 2019).

Menurut Babcock-Roberson dan Strickland (2010), OCB memiliki lima buah dimensi yaitu: *altruism*, sebuah keinginan untuk melakukan hal yang menguntungkan orang lain dibandingkan diri sendiri (Batson, 2011); *Conscientiousness*, kecenderungan untuk memiliki sikap yang terorganisir (Eisenberg, Duckworth, Spinrad & Valiente, 2014); *Sportsmanship*, sikap mempertahankan sikap baik demi kenyamanan bersama dalam berorganisasi (Tambe, 2014); *Courtesy*, sikap toleransi akan adanya kesulitan dan kesalahan yang terjadi (Allameh, Amiri, Asadi, 2011); dan *Civic virtue*, sikap dari anggota yang memiliki tanggung jawab yang besar dan mempedulikan kebaikan organisasi (Alkahtani, 2015).

Sebuah organisasi dapat dikatakan berhasil, sukses, dan efektif apabila anggotanya saling membantu satu sama lain (Yu & Chu, 2007). Adanya perilaku saling membantu ini diakibatkan oleh adanya OCB dari anggota yang menginisiasikan perilaku tersebut (Paul, Bamel & Garg, 2016). Adanya OCB juga membuat anggota sebuah organisasi memiliki budaya saling menolong (Turnipseed, 2017). Apabila OCB yang dimiliki oleh anggota hilang, maka perilaku saling tolong menolong akan hilang sehingga menghambat efektivitas organisasi (Podsakoff, Whiting, Welsh & Mai, 2013). Hal ini juga dapat diaplikasikan dalam konteks organisasi kemahasiswaan (Hadziq, 2019). Meskipun penelitian terkait OCB lebih sering dilakukan pada karyawan dan bukan mahasiswa, Kernodle dan Noble (2013) mengatakan bahwa OCB dapat dilihat dalam *setting* mahasiswa. Misalnya, anggota *conscientious* cenderung mempertahankan kinerja yang baik dengan cara melakukan *time management* antara tugas dia sebagai aktivis organisasi kemahasiswaan dan sebagai mahasiswa akademik (Purnama, 2016). LeBlanc (2014) mengatakan bahwa terdapat banyak hal yang bisa dilakukan mahasiswa yang termasuk dalam perilaku OCB berdasarkan keaktifan mereka di kampus.

Pemimpin memiliki pengaruh yang besar terhadap OCB anggota (Walumbwa, Wu & Orwa, 2008). Melalui pemberian *reward* kepada anggota, mereka akan merasa diberi penghargaan yang baik dari pemimpin sehingga membentuk OCB dan menghasilkan kinerja yang lebih baik. Kinerja baik tersebut akan meningkatkan fungsi organisasi (Rodrigues & Ferreira, 2015). Pemberian *reward* dalam konteks ini bukanlah penambahan gaji, melainkan sesuai dengan konteks organisasi

kemahasiswaan misalnya seperti pemberian *reward* dalam bentuk pujian (Dewantara, 2016).

Setiap pemimpin memiliki gaya memimpin yang berbeda masing-masing sesuai dengan kepribadian dan *trait* yang dimiliki pemimpin, hal tersebut disebut sebagai gaya kepemimpinan (Bass, 1985). Gaya kepemimpinan ini dibagi menjadi tiga macam, yaitu *transformational leadership*, *transactional leadership*, dan *laissez-faire leadership* (Bass & Avolio, 2004).

Dalam *transformational leadership*, pemimpin memiliki tujuan yang bersifat jangka panjang dan memiliki fokus terhadap kebutuhan yang lebih tinggi (Ayman & Korabik, 1993). Dalam *transactional leadership*, pemimpin mengaplikasikan penggunaan *reward* sebagai jalan pintas untuk membuat anggotanya memenuhi tugas yang diberikan oleh pemimpin (Smith, 2015). Sedangkan dalam *laissez-faire leadership*, pemimpin cenderung jarang terlibat dalam kegiatan organisasi bahkan ketika dibutuhkan (Yang, 2015). Nama lain dari *laissez-faire leadership* adalah “*absent leadership*” atau “*zero leadership*” (Furtner, Baldegger & Rauthmann, 2013; Zareen, Razzaq & Mujtaba, 2015; Khan, Aslam & Riaz, 2012; Dussault & Frenette, 2015; Giri & Santra, 2010).

Dalam Universitas Pelita Harapan, salah satu persyaratan untuk mendaftarkan diri dalam organisasi kemahasiswaan adalah dengan mengikuti Latihan Dasar Kepemimpinan (LDK) yang diselenggarakan oleh Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) atau Himpunan Mahasiswa Fakultas (HMF). Dalam penelitiannya yang memiliki subjek mahasiswa aktivis organisasi kemahasiswaan yang sedang berkuliah di salah satu perguruan tinggi negeri Indonesia, Gumelar dan Nurohmi (2017) mengatakan bahwa salah satu syarat yang harus dipenuhi bagi calon anggota

organisasi di perguruan tinggi tersebut, tepatnya BEM, adalah dengan mengikuti pelatihan kepemimpinan yang telah diadakan oleh program studi maupun fakultas. Menurut peneliti, LDK yang diadakan di Universitas Pelita Harapan sejalan dengan yang dinyatakan oleh Gumelar dan Nurohmi. LDK yang diadakan di Universitas Pelita Harapan sendiri memiliki ciri khas sendiri yaitu memberikan ajaran mengenai kepemimpinan berdasarkan perspektif orang kristen yang membuat LDK di Universitas Pelita Harapan memiliki nilai tersendiri. Contoh dari LDK yang diadakan di Universitas Pelita Harapan adalah *Cornerstone Initiative* atau biasa disebut dengan CSI.

Secara ringkas, *transformational leadership* memiliki empat buah dimensi, *individual consideration*, *intellectual stimulus*, *inspirational motivation*, dan *idealized influence* (Bass & Avolio, 2004). Keempat dimensi tersebut membahas tentang bagaimana seorang pemimpin dapat memotivasi anggotanya (Ewell, 2018). Bagaimanapun juga, keempat dimensi ini masing-masing memiliki definisi berbeda secara spesifik yang akan dibahas dalam BAB II. Pemimpin yang mengaplikasikan gaya kepemimpinan ini biasanya memiliki kemampuan dalam menyesuaikan perilaku yang pantas untuk memotivasi anggotanya (Wang & Howell, 2010). Dalam konteks mahasiswa pun *transformational leadership* sering diaplikasikan lewat dimensi-dimensi tersebut (Ingleton, 2013).

Transactional leadership memiliki tiga buah dimensi, yaitu *contingent reward*, *active management by exception* dan *passive management by exception* (Bass & Avolio, 2004). Dimensi yang terdapat dalam *transactional leadership* memiliki patokan kepada hubungan secara transaksional yang pemimpin berikan kepada anggotanya (Rosenbusch & Townsend, 2004). *Transactional leadership* sangatlah

identik dengan pemberian *reward* yang berupa kenaikan gaji atau hal serupa dalam konteks perusahaan (Judge & Piccolo, 2004). Organisasi kemahasiswaan merupakan organisasi yang tidak mendapat bayaran atau gaji sehingga pemberian *reward* seperti yang disebutkan sebelumnya tidak dapat diaplikasikan secara tepat (Wahyuni, 2016). Namun, dalam konteks organisasi kemahasiswaan, *reward* yang diberikan dapat diubah menjadi hal yang tidak menyangkut uang seperti pujian (Purnama, 2016).

Ardi (2011) mengatakan bahwa pemimpin dengan gaya *laissez-faire* ini memiliki pandangan bahwa organisasi yang ia pimpin berisikan anggota yang sudah hebat dalam mengerjakan tugasnya sehingga merasa tidak perlu mengerjakan tugasnya. Yudhawati dan Shinta (2012) mengatakan bahwa pemimpin dengan *laissez-faire leadership* juga hanya menerima hasil jadi saja dan segala tindakan berasal dari anggotanya. Dalam konteks organisasi kemahasiswaan sendiri *laissez-faire* pasti dapat ditemukan, contohnya pada pemimpin yang malas dan jarang mengikuti rapat atau mengambil keputusan (Dzakiyati, 2009). Dzakiyati mengatakan bahwa sedikitnya kehadiran pemimpin di antara anggotanya membuat mereka kehilangan percaya kepada pemimpinnya, oleh karena itu, *laissez-faire* memiliki dampak yang destruktif dalam organisasi.

Terdapat hasil penelitian dari luar Indonesia yang mengatakan bahwa terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan atasan dan OCB anggota (Humphrey, 2012; Song, Kang, Shin & Kim, 2012; Suliman & Obaidly, 2013; Wang, Howell, Hinrichs & Prieto, 2011). Namun, untuk menentukan mana gaya kepemimpinan yang berpengaruh atau dapat meningkatkan OCB pada anggota masih inkonsisten (Zhang, Fjermestad & Tremaine, 2005). Menurut Obiwuru, Okwu, Akpa dan

Nwankwere (2011), tidak ada gaya kepemimpinan spesifik yang paling efektif sehingga segala jenis gaya kepemimpinan tersebut harus digabung dan diaplikasikan. Melihat hal yang inkonsisten ini, peneliti ingin melihat gaya kepemimpinan mana yang lebih memungkinkan untuk mempengaruhi atau meningkatkan OCB pada anggota dalam organisasi, terutama di Universitas Pelita Harapan.

Universitas Pelita Harapan merupakan perguruan tinggi dengan kegiatan mahasiswa yang bukan hanya berupa kegiatan belajar mengajar saja, namun dengan beberapa organisasi kemahasiswaan yang terdapat dalam universitas tersebut dengan pemimpin yang memiliki cara memimpin yang berbeda-beda. Dengan ketersediaan organisasi tersebut serta keragaman gaya memimpin dari setiap pemimpin organisasi, peneliti tertarik untuk melihat adanya pengaruh dari gaya kepemimpinan pemimpin terhadap *organizational citizenship behavior* anggota organisasi kemahasiswaan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah ditulis sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh dari gaya kepemimpinan pemimpin terhadap *organizational citizenship behavior* anggota organisasi kemahasiswaan Universitas Pelita Harapan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk melihat adanya pengaruh yang diberikan oleh persepsi yang dimiliki anggota organisasi tentang gaya kepemimpinan pemimpinnya terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimiliki anggota.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoretis

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini dapat meluaskan wawasan dan menjelajahi lebih dalam di bidang psikologi industri/organisasi terutama dalam konteks organisasi kemahasiswaan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini juga dapat dijadikan landasan untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin mengembangkan topik kepemimpinan, melihat bahwa masih sedikit sekali penelitian mengenai gaya kepemimpinan dan OCB dalam organisasi kemahasiswaan.

Penelitian ini juga dapat digunakan untuk melihat adanya kenaikan atau penurunan yang terjadi pada *organizational citizenship behavior* atas pengaruh dari persepsi anggota terhadap gaya kepemimpinan pemimpin.

Dalam konteks partisipan, penelitian ini dapat membantu mahasiswa aktivis organisasi kemahasiswaan untuk mengetahui pemimpin dengan gaya kepemimpinan apa yang cocok dengan mereka. Dengan bekerja bersama pemimpin yang cocok dengan mereka, anggota akan mencapai potensi maksimal yang dimiliki dan dapat mencapai target organisasi lebih mudah.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang dapat diperoleh dari hasil penelitian ini adalah membantu pemimpin sebuah organisasi kemahasiswaan untuk mengetahui apakah gaya pemimpin tersebut memimpin memiliki pengaruh terhadap OCB anggotanya sehingga pemimpin dapat merefleksikan gaya dan cara dia memimpin.

Penelitian ini juga dapat membantu seorang pemimpin untuk menentukan langkah-langkah yang harus dilakukan sebagai pemimpin yang ideal yang dapat meningkatkan produktivitas organisasi yang ia pimpin.

