

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Organisasi adalah kelompok yang memiliki tujuan serta memiliki visi dan misi yang sama untuk diwujudkan (Winardi, 2006). Dalam organisasi setiap individu akan mengambil peran yang berbeda dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Guna mencapai tujuan tersebut, individu yang berperan dalam organisasi diharapkan dapat aktif dan mengembangkan organisasi dengan baik serta sesuai dengan visi dan misi organisasi. Perilaku yang diharapkan pendiri organisasi tidak hanya perilaku yang terkait dengan tugas dan tanggung jawab yang menjadi bagian dalam bidangnya (*in-role*), tetapi juga perilaku di luar tanggung jawab atau lingkup kerja formalnya (*extra-role*) (Garay, 2006). Perilaku *extra-role* dalam lingkup organisasi kerap dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Wardani & Suseno, 2012).

Peran esensial dari OCB terhadap keberlangsungan sebuah organisasi dapat terlihat melalui inisiatif individu untuk membantu orang lain, kesadaran diri individu terhadap tanggung jawabnya pada organisasi, disiplin, serta perilaku efektif dan sportif dalam menjalankan suatu pekerjaan (Organ, 1997; Lestari & Ghaby, 2018). Perilaku OCB juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Rahmayanti, 2016), inisiatif individu untuk melakukan tanggung jawabnya juga turut dipengaruhi oleh kepribadian individu tersebut (Chiaburu dkk, 2018). Studi ini berusaha untuk mengeksplorasi lebih lanjut bagaimana warna kepribadian seseorang menjadi determinan terhadap kecenderungannya melakukan OCB.

Kepribadian terdiri atas sifat-sifat (*trait*) yang bermacam-macam dan dimiliki setiap individu sejak kecil. Hal ini menentukan pola umum individu dalam memberi respons terhadap suatu hal (King, 1998). Salah satu teori kepribadian yang banyak digunakan dalam penelitian ialah *Big Five Personality Trait* (Costa & McCrae, 1992). *Big Five Personality Trait* mengkategorikan lima dimensi besar yang menjadi karakteristik utama kepribadian individu, yakni: *extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, *openness*, dan *neuroticism* (Costa

& McCrae, 1992). Teori ini dipilih dalam studi ini karena tipologi kepribadian menurut teori ini tergolong konsisten antar budaya (Schmitt et al, 2007) dan sering digunakan dalam penelitian tentang perilaku organisasi, termasuk di Indonesia (Purnomo & Lestari, 2010). Menurut teori ini, kepribadian manusia terdiri dari lima faktor dan keunikan individu ditentukan dari variasi manifestasi dari kelima faktor tersebut.

Terdapat beberapa studi internasional yang mendemonstrasikan keterkaitan antara tipe kepribadian dengan OCB dengan hasil yang kurang konsisten. Sebuah studi terhadap staf di *Tehran University* menunjukkan bahwa OCB yang tinggi diprediksi oleh tipe kepribadian *openness*, *conscientiousness*, dan *agreeableness* (Mahdiun, Ghahramani, & Sharif, 2010). Namun, Chiaburu dkk. (2011) menemukan bahwa *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism* merupakan tiga faktor terkuat yang memprediksi tingginya OCB individu. Dari kedua studi ini, *conscientiousness*, *agreeableness*, dan *neuroticism* sepertinya merupakan tipe kepribadian yang konsisten menjadi determinan OCB seseorang. Sepengetahuan peneliti, studi serupa dalam konteks Indonesia belum pernah dilakukan, sehingga mendorong pentingnya studi ini untuk dilakukan.

Peneliti memilih organisasi orkestra di Indonesia sebagai konteks. Organisasi orkestra merupakan organisasi kesenian musik di Indonesia yang memiliki keragaman genre, seperti klasik, jazz, keroncong, atau pop (Artanto, 2017). Organisasi orkestra terdiri dari kumpulan musisi dengan jumlah yang besar, memainkan berbagai macam alat musik, dan memiliki struktur organisasi yang jelas (Artanto, 2017). Dibandingkan dengan beberapa negara maju lainnya, seperti: Amerika Serikat (Glynn, 2000), apresiasi masyarakat Indonesia terhadap musik dan orkestra memang terkesan lebih rendah meski pada tahun 1950-an sempat ada pola penerimaan masyarakat yang lebih tinggi terhadap jenis musik ini (Rachmawanti, 2015). Namun, di sisi lain, peningkatan apresiasi terhadap musik orkestra akhir-akhir ini dapat diobservasi secara fenomenologis, melalui semakin meningkatnya peminat penonton konser orkestra yang dilakukan setidaknya dalam satu dekade terakhir. Sebagai contoh, acara *Jakarta City Philharmonic* selama 10 kali penyelenggaraan mengalami peningkatan jumlah penonton sehingga sempat terjadi perpindahan tempat dari Gedung Kesenian Jakarta yang

memiliki kapasitas 475 penonton, ke gedung teater Jakarta Taman Ismail Marzuki yang memiliki kapasitas 1.600 penonton (Glynn, 2000).

Meski beberapa orang menganggap orkestra sebagai komunitas, namun sesungguhnya orkestra memiliki struktur kepengurusan yang jelas sehingga berfungsi layaknya sebuah organisasi. Orkestra dapat dikatakan sebagai organisasi, karena orkestra tersebut memiliki karakteristik umum sebuah organisasi, seperti memiliki tujuan, anggota, dan rencana (Syaputra, Sriwulan & Budhiana, 2016). Kepengurusan organisasi orkestra terdiri dari berbagai macam bagian, ada yang menjadi ketua, sekretaris, bendahara, *stage manager*, hubungan masyarakat, dan masih ada bagian-bagian lainnya (Syaputra, Sriwulan & Budhiana, 2016). Dari setiap bagian kepengurusannya, memiliki pekerjaannya masing-masing. Misalkan bagian pekerjaan dari stage manager, biasanya akan mengatur perencanaan latihan, menyiapkan segala kebutuhan untuk pertunjukan, bertanggung jawab dan mengatur semua jalannya pertunjukan, selain itu bagian bendahara akan mengelola keluar masuknya keuangan yang didapat dari pertunjukan untuk kebutuhan organisasi, dan bagian hubungan masyarakat biasanya akan menangani jalannya komunikasi antar organisasi atau panitia pada *event-event*, serta memberikan edukasi untuk masyarakat mengenai orkestra. Sistem kerja organisasi orkestra dapat dikatakan fleksibel, karena tidak memiliki jam kerja yang pasti dan kantor yang menetap, sehingga pengurus melakukan aktivitas kerjanya cenderung melalui hubungan komunikasi jarak jauh atau pun bertemu di suatu tempat yang kondusif untuk membicarakan atau mendiskusikan rancangan-rancangan untuk organisasi (Putra & Irawan, 2018). Secara spesifik, organisasi orkestra dalam studi ini akan dibatasi pada organisasi orkestra yang orientasi utamanya bukan untuk menghasilkan keuntungan (*not for profit*), yang sebenarnya merepresentasikan kebanyakan organisasi orkestra di Indonesia. Organisasi orkestra berfokus pada kepentingan sosial sebagai hiburan untuk masyarakat (Tanujaya, Tjahjo & Inggrit, 2018). Organisasi-organisasi lainnya biasanya berupa organisasi yang berorientasi pada nilai yang menguntungkan bagi perusahaan serta anggota organisasi tersebut, yang biasanya melakukan persaingan bebas antara organisasi bisnis sejenis dengan menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan strategis (wijayati, 2010).

Ketiadaan orientasi terhadap keuntungan finansial dapat menyajikan konteks penting untuk mempelajari OCB karena pada organisasi yang berorientasi pada keuntungan finansial, keinginan untuk mendapat apresiasi finansial dapat secara logis menjadi motivasi seseorang melakukan OCB. Kepengurusan dalam kebanyakan organisasi orkestra bersifat sukarela dan tidak adanya imbalan berupa gaji. Studi tentang OCB sebelumnya mengemukakan bahwa salah satu motivasi seseorang melakukan OCB ialah karena mendapatkan gaji (Soegandhi, 2013). Oleh karena sifat organisasi yang berbeda, diperkirakan kontribusi setiap faktor kepribadian terhadap OCB pada organisasi orkestra juga dapat berubah. Misalnya, pada organisasi umumnya, gaji memberi motivasi lebih kuat pada individu dengan kepribadian *agreeableness* dalam melakukan OCB (Wardani, 2012). Dengan ketiadaan gaji, individu dengan kepribadian *agreeableness* memiliki kemungkinan tidak termotivasi untuk melakukan OCB.

Meski belum banyak penelitian yang mengidentifikasi motivasi seseorang berpartisipasi dalam kepengurusan di organisasi orkestra di Indonesia, Hirza, (2016) berargumen bahwa perilaku OCB pada pengurus organisasi orkestra dapat dimotivasi oleh ambisi untuk mendapatkan ilmu mengenai organisasi orkestra, memperluas koneksi dengan organisasi-organisasi kesenian lain, serta untuk menjadi media penyalur bakat individu. Argumen ini juga diperkuat oleh Asmoro (2016) yang menekankan pada terakomodasinya kebutuhan aktualisasi diri individu yang sesuai dengan minat dan bakatnya melalui partisipasinya di organisasi orkestra.

Apresiasi masyarakat yang meningkat terhadap musik orkestra menuntut organisasi orkestra untuk berkembang ke arah yang lebih profesional, sehingga perilaku OCB dalam konteks organisasi orkestra menjadi penting untuk dieksplorasi lebih lanjut. Peran organisasi orkestra sangat sentral dalam mensosialisasikan kesenian budaya musik di Indonesia (Murbiantoro, 2012), khususnya di Indonesia di mana apresiasi terhadap seni sedang meningkat. Oleh karena itu, studi ini ingin mengeksplorasi apakah tipe kepribadian berpengaruh terhadap OCB pada pengurus organisasi orkestra di Indonesia. Di samping mengisi kekosongan studi serupa dalam konteks Indonesia, hasil studi ini diharapkan dapat memberi informasi bermanfaat bagi pengurus untuk

mempertimbangkan pengembangan organisasi orkestra dengan menempatkan individu yang tepat pada posisi yang tepat. Hasil studi ini juga berpotensi untuk dapat diaplikasikan pada organisasi nirlaba lainnya yang berhubungan dengan apresiasi terhadap seni di Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Studi ini ingin mengeksplorasi mengenai: apakah terdapat pengaruh tipe kepribadian dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada pengurus organisasi orkestra di Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Studi ini bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh tipe kepribadian *Big Five Personality* dengan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pengurus organisasi orkestra di Indonesia.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Studi-studi tentang OCB di Indonesia sudah banyak dilakukan (Ticoalu, 2013; Suzana, 2017; Putri & Utami, 2017). Namun belum banyak studi yang dilakukan untuk mengeksplorasi OCB pada organisasi seni di Indonesia. Penelitian ini berkontribusi dengan memperluas aplikasi teori OCB di dalam konteks organisasi seni nirlaba di Indonesia. Studi ini juga dapat menambah kajian literatur mengenai sejauh apa tipe kepribadian, khususnya menurut *Teori Big Five Personality* (Costa & McCrae, 1992), dapat menjadi determinan terhadap perilaku individu dalam partisipasinya sebagai pengurus organisasi orkestra di Indonesia.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

Tipe kepribadian *Big Five* (Schmitt et al, 2007) merupakan salah satu tipologi kepribadian yang telah dikenal luas oleh masyarakat. Berbagai alat ukur tentang tipe kepribadian ini juga dapat diakses secara gratis. Oleh karenanya, studi

ini dapat berkontribusi dalam memberi informasi bagi organisasi orkestra dalam mempertimbangkan pengembangan organisasi orkestra. Manfaat ini sejalan dengan aspirasi yang disampaikan oleh Organ, Podsakoff, dan Podsakoff (2010), yang menekankan pada pentingnya peran manajer dan organisasi untuk melibatkan pengukuran kepribadian dalam menempatkan individu pada posisi yang sesuai sehingga organisasi dapat beroperasi secara efektif. Dalam skala besar, penelitian ini dapat berkontribusi untuk mendukung perkembangan organisasi seni di Indonesia.

