

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Mahasiswa merupakan peserta didik di perguruan tinggi negeri maupun swasta untuk menuntut ilmu sesuai dengan bidangnya agar menjadi penerus bangsa yang berpendidikan tinggi sehingga mampu mengaplikasikan ilmunya (Setiawan & Legowo, 2018). Kebutuhan hidup sebagai mahasiswa yang kian meningkat membuat mahasiswa harus mencari cara untuk mencukupi kebutuhan pendidikan dan juga biaya hidupnya dengan bekerja (Robert & Saar, 2012). Mahasiswa yang memilih bekerja juga bukan hanya persoalan finansial dalam memenuhi kebutuhan hidup, namun terdapat juga mahasiswa yang ingin mencari pengalaman di luar kampus (Curtis & Shani, 2002). Fenomena mahasiswa yang bekerja dapat ditemui diberbagai daerah, salah satunya mahasiswa di Universitas X Yogyakarta. Hal ini sesuai dengan pendapat Astuti dan Soeharto (2017) yaitu dewasa ini program kelas karyawan makin diminati terutama bagi individu yang sudah bekerja atau sebagai karyawan. Lebih lanjut, program kuliah karyawan dimaknai sebagai kuliah yang diselenggarakan oleh universitas (kampus) untuk calon mahasiswa yang umumnya sudah menjadi karyawan. Biasanya calon mahasiswa yang sudah menjadi karyawan hanya mempunyai waktu luang terbatas, yaitu pada setiap sore atau malam hari atau pada hari sabtu serta minggu saja. Kuliah kelas karyawan tidak menyalahi aturan DIKTI

selama ada tatap jumlah serta kualitas muka (pertemuan) dalam pembelajaran yang sesuai.

Menurut Octavia dan Nugraha (2015) Yogyakarta dijuluki sebagai kota pelajar yang memiliki banyak tempat pariwisata dan pusat pembelanjaan, sehingga pengusaha membutuhkan tenaga kerja yang handal untuk menjalankan bisnisnya. Meer dan Wielers (2001) menjelaskan bisnis yang terus beroperasi tanpa henti adalah bisnis yang berhubungan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) di bagian pelayanan seperti restoran, toko pakaian, supermarket, dan lain sebagainya. Latham (2007) berpendapat bahwa salah satu pekerja yang dibutuhkan dalam bisnis berupa pelayanan adalah pekerja paruh waktu.

Pekerja paruh waktu berperan besar karena menjadi penguat jalannya kinerja perusahaan dan untuk membantu tugas-tugas SDM lainnya di tempat kerja agar meringankan beban tugas yang membuat kegiatan operasional perusahaan dapat berjalan lebih maksimal (Latham, 2007). Terlebih lagi, perusahaan tidak perlu mengeluarkan biaya dan tunjangan yang besar untuk pekerja paruh waktu, di sinilah minat para pelaku usaha semakin kuat terhadap pekerja paruh waktu terutama mahasiswa yang biasanya terlihat masih muda dan energik (Warren, LePore, & Mare, 2000). Oleh karena itu, mahasiswa adalah bagian sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk bekerja paruh waktu.

Mahasiswa di Universitas X Yogyakarta yang bekerja paruh waktu memiliki banyak tuntutan. Hal ini didukung pendapat Setiawan dan Legowo (2018) yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bekerja paruh waktu memiliki tantangan yang berat dalam menjalankannya karena kendala atau resiko pasti akan muncul di belakangnya seperti jadwal kuliah bentrok dengan jadwal kerja bahkan kelelahan karena energi banyak terkuras karena melakukan dua peran sekaligus, sehingga memungkinkan kegiatan perkuliahan terganggu atau justru pekerjaannya yang terganggu. Mardelina dan Muhson (2017) menyatakan jika perkuliahan terganggu maka membuat nilai mahasiswa semakin menurun, selain itu ketika pekerjaan terganggu maka membuat dedikasi mahasiswa pekerja paruh waktu semakin rendah. Terlebih lagi, pekerja paruh waktu rentan mengalami kondisi kerja yang tidak layak ataupun diskriminasi di tempat kerja, mulai dari upah yang lebih kecil, tidak adanya sistem jaminan sosial maupun jenjang karir hingga posisi tawar yang rendah karena tidak adanya serikat pekerja, sehingga performa kerjanya kurang optimal (Rabbani, 2017). Cázares (2012) menjelaskan seseorang akan menunjukkan performa kerja yang optimal bahkan melakukan upaya mengerjakan tugas di luar dari deskripsi pekerjaan ketika memiliki *Organizational Citizenship Behavior* OCB di dalam dirinya. Seseorang yang memiliki OCB akan senang dan menjalani apapun pekerjaannya karena memiliki kontribusi kesediaan yang besar sehingga tidak mudah lelah dan pekerjaan terselesaikan dengan baik (Gronfeldt & Strother, 2006).

Organ (2006) menjelaskan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bersedia untuk memberikan performa melebihi ketentuan deskripsi tugas dan tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem *reward* (hadiah), sehingga mampu meningkatkan fungsi efektif organisasi. Organ (2006) juga menjelaskan bahwa terdapat aspek-aspek OCB terbagi menjadi lima yaitu pertama aspek sikap menolong (*altruism*) merupakan perilaku membantu meringankan pekerjaan orang lain dalam organisasi. Kedua, aspek sikap toleransi (*sportsmanship*) merupakan perilaku yang mengindikasikan adanya kesediaan menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Ketiga, aspek sikap sukarela (*conscientiousness*) merupakan pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian. Keempat, sikap hormat (*courtesy*) merupakan perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan seseorang terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah perselisihan dengan karyawan lainnya. Kelima, aspek sikap tanggungjawab (*civic virtue*) merupakan perilaku yang berhubungan dengan partisipasi aktif karyawan dalam hubungan ke organisasian.

Schmid (2004) menjelaskan bahwa OCB memiliki peranan penting bagi seseorang karena perilaku sukarela membuat seseorang menjadi senang, puas, dan bersemangat dalam menjalani aktivitas kerjanya, sehingga tidak merasakan beban yang berat untuk menyelesaikan berbagai tugas. Jex (2002) menyatakan jika OCB tidak dimiliki oleh seseorang maka memungkinkan terjadinya konflik di lingkungan kerja dan menurunkan kualitas perusahaan. Cázares (2012) seseorang diharapkan

memiliki OCB di dalam dirinya agar bersedia memberikan performa terbaik, bekerja diluar deskripsi tugas, dan menerima jika diberikan tugas yang dinamis (artinya tugas penting diluar deskripsi yang harus diselesaikan karena bersifat mendesak), sehingga dapat mempercepat tujuan dari perusahaan. Cascio (2006) juga memberikan pendapat yang sama yaitu OCB yang dimiliki seseorang membuatnya memberikan loyalitas atau kesetiiaannya dan menunjukkan kinerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan.

Berdasarkan data hasil penelitian Putri (2018) menunjukkan bahwa OCB pada karyawan yaitu yang berada dalam kategori tinggi sebesar 23% (18 subjek), sedang sebesar 31% (24 subjek), dan rendah sebesar 46% (36 subjek). Survey yang dilakukan Maulani, Widiartanto, dan Dewi (2015) perihal perilaku sukarela (OCB) menunjukkan 13.3% karyawan bersedia membantu rekan kerja, 10% membantu rekan kerja baru, 20% pekerjaan terselesaikan tepat waktu, 13.3% mengemukakan pendapat untuk organisasi, 20% mengikuti perkembangan organisasi, 10% mengajak rekan kerja berdiskusi dan 13.3 % memberikan saran kepada rekan kerja. Dari data tersebut, dapat disimpulkan bahwa masih terdapat karyawan yang memiliki OCB yang rendah atau memiliki permasalahan OCB.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dengan 10 mahasiswa pekerja paruh waktu pada tanggal 02 April 2020 di Yogyakarta dengan menggunakan aspek-aspek Organ (2006). Diperoleh 9 subjek pada aspek *altruism* (sikap menolong) mengatakan akan menolak ketika ketika subjek melihat rekan kerja kesulitan menjalani pekerjaan yaitu melayani konsumen yang meminta hal yang tidak begitu diketahui maka subjek hanya diam saja atau justru

menghindari rekannya dan ketika rekan kerja meminta tolong mengambil barang yang dibutuhkan subjek menghindari bahkan menolak dengan alasan sedang sibuk melakukan aktivitas lainnya. Pada aspek sikap toleransi (*sportsmanship*), 8 subjek mengatakan subjek menolak jika temannya ingin menukar shif kerja dengannya dan menolak untuk membuat laporan tambahan dengan alasan memiliki banyak tugas kampus. Pada aspek sikap sukarela (*conscientiousness*), 8 subjek mengatakan jika pembeli tidak menemukan barang yang diperlukan subjek tidak memberikan alternatif yang tepat dan ketika terdapat konsumen yang mencari barang maka subjek merespon dengan lambat. Pada aspek sikap hormat (*courtesy*), 6 subjek sulit memberikan keramahan dengan senyuman kepada konsumen, menggunakan nada yang tinggi ketika berbicara dengan konsumen, dan mengacuhkan rekan kerja ketika ingin bertanya perihal pekerjaan kepadanya. Pada aspek sikap tanggungjawab (*civic virtue*), 8 subjek hanya diam saja ketika melihat ada peralatan kerja yang harus diperbaiki maupun di ganti dan subjek enggan memberikan ide-idenya untuk meningkatkan penghasilan perusahaan seperti memberikan ide tentang penempatan barang agar terlihat lebih menarik. Dari hasil wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar subjek mengalami permasalahan OCB yang dapat dilihat dari aspek-aspek yang dikemukakan oleh Organ (2006) yaitu *altruism*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Cázares (2012) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi OCB yaitu kegigihan individu, persepsi keadilan, karakteristik kepemimpinan organisasi, dan lingkungan kerja. Dari faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, maka

peneliti memilih untuk menggunakan faktor kegigihan individu atau biasa disebut sebagai *grit*. Pemilihan faktor tersebut karena didukung teori Jex (2002) yang menjelaskan bahwa seseorang yang gigih (*grit*) akan menunjukkan kesungguhan dan konsistensi minat untuk mencapai tujuannya walaupun dalam keadaan yang sulit, sehingga seseorang dengan mudah memberikan kesediaan untuk melakukan berbagai upaya sukarela (OCB) di luar tugas-tugas yang telah ditetapkan agar perusahaan dapat meraih kesuksesan. Hal ini juga di dukung berdasarkan satu-satunya hasil penelitian yang di temukan peneliti yaitu Sudarji dan Priskila (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara *grit* dengan OCB. Oleh karena itu, *grit* akan menjadi faktor dominan dan variabel bebas dalam penelitian ini.

*Grit* adalah kemampuan seseorang dalam mempertahankan ketekunan dan mengatasi hambatan maupun tantangan untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan tetap konsisten dalam waktu jangka panjang (Duckworth, 2016). Holdan, Lias, Locke, Elfen, dan Buzzelli (2018) memberikan arti *grit* sebagai kekuatan seseorang untuk menjalani kehidupan demi mencapai kesuksesan, sehingga seseorang tidak mudah menyerah sesulit apapun keadaannya dan tetap berusaha terus menerus untuk meraih keinginan yang telah ditetapkannya walaupun membutuhkan waktu yang lama. Akbağ dan Ümmet (2017) menjelaskan bahwa *grit* sebagai perilaku yang terus berorientasi pada tujuan, meskipun ada berbagai hambatan, kesulitan, dan keputusan yang menjadikan seseorang lebih siap menghadapi setiap tantangan dalam kehidupan.

Duckworth (2016) menjelaskan bahwa aspek *grit* terbagi menjadi dua yaitu konsistensi minat dan ketahanan berusaha. Pertama, aspek konsistensi minat (*consistency of interest*) adalah kemampuan seseorang dalam mempertahankan minat pada satu tujuan dengan memilih hal-hal yang penting di dalam hidupnya yaitu tujuan yang ingin dicapai. Kedua, aspek ketahanan dalam berusaha (*perseverance of effort*) adalah kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan atau urusan yang sedang dikerjakan, sehingga seseorang akan menunjukkan upaya kesungguhan untuk mencapai tujuan.

Robert (2009) menyatakan bahwa *grit* sebagai dorongan dalam diri seseorang yang dapat meningkatkan berbagai keterampilan bagi tercapainya keberhasilan. *Grit* dapat dimiliki oleh siapa saja, salah satunya dimiliki oleh mahasiswa yang bekerja paruh waktu. Menurut Meer dan Wielers (2001) mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki kegigihan (*grit*) akan fokus terhadap minat dalam bekerja walaupun sedang dihadapkan kegiatan kuliah dan tetap bertahan seburuk apapun keadaan di tempat kerja yang memungkinkan mengganggu aktivitas lainnya, sehingga kegigihan tersebut membuat mahasiswa bersedia memberikan performa kerja terbaiknya (OCB), bersedia bekerja diluar dari deskripsi tugas yang telah ditentukan perusahaan, dan mampu menghasilkan kinerja melebihi harapan perusahaan. Sebaliknya, Robert dan Saar (2012) menjelaskan jika mahasiswa pekerja paruh waktu yang memiliki kegigihan (*grit*) rendah akan sulit berkonsentrasi saat menjalani pekerjaannya dan mudah putus asa ketika dihadapkan dengan banyaknya tuntutan akademik serta tuntutan pekerjaan, sehingga mahasiswa akan menunjukkan rendahnya perilaku suka

rela (OCB) dalam menjalani pekerjaan. OCB yang rendah membuat seseorang (mahasiswa) kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaan, pasif dalam hubungan keorganisasian dan tidak adanya inisiatif untuk merekomendasi bagaimana operasi atau prosedur-prosedur organisasi dapat diperbaiki (Organ, 2006). Hal ini didukung hasil penelitian Sudarji dan Priskila (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara *grit* dengan OCB yang dilihat dari koefisien korelasi sebesar ( $p < 0.050$ ), sehingga *grit* merupakan variabel yang memiliki peranan penting untuk menumbuhkan OCB dalam diri seseorang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara *grit* dengan OCB pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas X Yogyakarta?”

## **B. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *grit* dengan OCB pada mahasiswa yang bekerja paruh waktu di Universitas X Yogyakarta

### **2. Manfaat Penelitian**

#### **a. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan SDM, *grit*, dan OCB

#### **b. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih mendalam tentang pentingnya *grit* atau kegigihan mahasiswa yang dapat menimbulkan

OCB dengan bersedia memberikan performa kerja di luar dari deskripsi pekerjaannya, sehingga mahasiswa menjadi bahagia menjalani pekerjaan dan perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan lebih cepat.

