

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Indonesia sebagai negara demokratis membutuhkan adanya partai politik dan pemilihan umum (Pemilu) untuk menyalurkan *collective will* atau merepresentasikan kepentingan berbagai kelompok dalam masyarakat (Efriza, 2019). Menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2011 dijelaskan bahwa Partai Politik adalah organisasi yang bersifat Nasional dan dibentuk oleh sekelompok warga negara Indonesia secara sukarela atas dasar kesamaan kehendak dan cita-cita untuk memperjuangkan dan membela kepentingan politik anggota, masyarakat, bangsa dan negara, serta memelihara keutuhan Negara Kesatuan Republik Indonesia berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia. Suhery, Lubis, dan Putra (2017) berpendapat bahwa partai politik dituntut fokus menjalankan amanat partai dan juga mengamati jalannya pemerintahan agar birokrasi pemerintah dapat terlaksana dengan baik.

Anggota partai politik secara umum memiliki tugas-tugas yaitu; meminta dan mengartikulasikan prioritas kebijakan publik dan kebutuhan sipil dan masalah yang diidentifikasi oleh anggota dan pendukung. Tugas selanjutnya yaitu sosialisasi dan mendidik pemilih dan warga negara dalam berfungsinya sistem politik dan pemilu dan generasi nilai-nilai politik umum, menyeimbangkan permintaan yang berlawanan dan mengubahnya menjadi kebijakan umum, mengaktifkan dan memobilisasi warga untuk

berpartisipasi dalam keputusan politik dan mengubah opini mereka menjadi pilihan kebijakan yang layak. Menyalurkan opini publik dari warga ke pemerintah, merekrut dan melatih kandidat untuk jabatan publik yang berasal dari partai politik tersebut (Giawa dan Rini, 2017).

Menurut Giawa dan Rini, (2017) pada saat ini partai politik seringkali hanya fokus pada pencapaian kekuasaan bagi kepentingan masing-masing, namun lupa tentang menjalankan tugas-tugas secara optimal dan melewatkan penguatan Sumber Daya Manusia (SDM) internal partai sebagai instrumen dalam mendukung pencapaian visi dan misi partai. Salah satunya visi dan misi pada partai X di Daerah X Jawa Barat yaitu mewujudkan Indonesia baru yang maju, modern, bersatu, damai, adil dan makmur. Giawa dan Rini (2017) berpendapat bahwa visi dan misi partai politik dapat terealisasi ketika anggota partai selaku SDM internal, memiliki kualitas yang baik, sehingga terciptalah organisasi yang sehat dan mampu mencapai kesuksesan. Öztürk (2010) menjelaskan kesuksesan organisasi dapat terjadi tidak hanya ketika anggota menjalankan peran tugas yang sudah dideskripsikan saja, melainkan diperlukan juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu menjalankan tugas di luar dari deskripsi pekerjaan.

OCB sangat diperlukan sebagai pendorong keberhasilan organisasi karena jalannya organisasi bersifat dinamis yang sewaktu-waktu mengalami berbagai kejadian yang harus diselesaikan tidak hanya berpedoman kepada deskripsi pekerjaan namun terkadang memerlukan strategi diluar dari tugas yang tertera sehingga tidak menimbulkan konflik internal maupun eksternal

(Upadhyay, 2018). OCB ini juga sangat berperan besar untuk anggota partai X agar dapat menunjukkan kesediaan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik dan bersedia memberikan kapasitasnya agar setiap pihak berada dalam satu suara yang sama untuk keputusan dari permusyawaratan karena jika anggota sulit menunjukka. OCB-nya maka lebih mementingkan diri sendiri untuk mencapai posisi yang diharapkannya. Kejadian ini jika terus berlanjut maka dapat menimbulkan terjadi polemik internal yaitu setiap pihak hanya menginginkan pencapaiannya masing- masing dan bukan bersedia untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. Kondisi tersebut terjadi pada partai X di Daerah X Jawa Barat yaitu dikutip peneliti dari 3 sumber berita surat kabar daerah dan surat kabar nasional memperlihatkan bahwa walaupun berada dalam keadaan Covid-19 kesuruhan tetap terjadi di depan gedung Partai X. Hal ini dipicu karena konflik internal partai yang terbagi menjadi dua kubu yaitu pelaksanaan musda dan penolakan diadakannya musda, kemudia kubu yang menolak melakukan aksi demonstrasi karena musda tetap dilaksanakan tanpa persetujuan kedua belak pihak.

Konflik dalam organisasi dapat dicegah ketika setiap anggota organisasi memiliki OCB didalam dirinya karena OCB menjadi cara untuk mengkoordinasi kegiatan tim kerja yang efektif serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk merekrut dan mempertahankan karyawan terbaik (Öztürk, 2010). Selain itu, OCB berperan dalam mempertahankan stabilitas kinerja organisasi, membantu kemampuan organisasi untuk bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang dinamis (Organ, 2006). Pernyataan tersebut juga

didukung pendapat Rifa'i dan Kusriyah, (2017) yang menjelaskan jika anggota parta bersedia memberikan dedikasi melebihi harapan organisasi sebagai *representation of idea*, yang mana bertindak untuk mewakili kepentingan warga, memberikan jalan kompromi bagi pendapat/ tuntutan yang saling bersaing serta menyediakan sarana kompromi bagi suksesi kepemimpinan politik secara damai dan legitimate (sah), sehingga setiap pihak agar merasakan keamanan dan tingkat kesejahteraan yang dapat menurunkan terjadinya konflik internal maupun eksternal.

*Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang tidak berkaitan dengan sistem penghargaan formal organisasi maupun deskripsi pekerjaan tetapi secara agregat (keseluruhan) untuk meningkatkan efektivitas organisasi (Organ, 2006). Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa OCB adalah suatu perilaku yang ditampilkan seseorang di dalam organisasinya secara sukarela diluar deskripsi tugas-tugas yang telah ditetapkan, sehingga dapat meningkatkan kemajuan kinerja organisasi dan mencapai tujuan yang ditetapkan organisasi dengan maksimal. Newstrom (2007) memberikan definisi OCB sebagai tindakan yang dipilih seseorang secara bebas dan melebihi panggilan atau deskripsi tugas yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kesuksesan organisasi.

Organ (2006) menyatakan bahwa terdapat lima aspek OCB yaitu pertama *altruism* (sikap menolong) adalah perilaku membantu meringankan pekerjaan orang lain tanpa ada paksaan dari pihak lain. Kedua, aspek

*sportsmanship* (sikap toleransi) adalah adanya kesediaan menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan yang tidak sewajarnya. Ketiga, aspek *conscientiousness* (sikap sukarela) adalah pengabdian atau dedikasi yang tinggi pada pekerjaan dan keinginan untuk melebihi standar pencapaian. Keempat, aspek *courtesy* (sikap hormat) adalah perilaku yang menunjukkan adanya penghargaan seseorang terhadap hak-hak orang lain yang bertujuan untuk mencegah munculnya masalah-masalah pekerjaan. Kelima, aspek *civic virtue* (sikap tanggungjawab) adalah perilaku yang berhubungan dengan partisipasi aktif seseorang dalam hubungan keorganisasian, seperti mengikuti informasi-informasi terbaru tentang perubahan yang terjadi pada organisasinya.

Seharusnya partai Politik sebagai salah satu institusi demokrasi yang memegang peranan penting dalam proses Demokrasi diharapkan mampu menempatkan posisi secara aktif dan kreatif dalam rangka menjalankan tugas dan fungsinya sebagai *representation of idea*. Partai politik bersama-sama dengan institusi Demokrasi yang lain seperti Eksekutif, Yudikatif dan lain sebagainya harus secara konsisten melaksanakan tugas dan fungsi-fungsinya baik pada masa pemilihan umum (yaitu visi dan misi kader) maupun masa pasca pemilihan umum (*post election*) (Rifa'i & Kusriyah, 2017). Giawa dan Rini (2017) menjelaskan untuk dapat mewujudkan *representation of idea* ditengah sifat organisasi yang dinamis seharusnya anggota memiliki OCB didalam dirinya karena OCB membuat seseorang bersedia melaksanakan tugas-tugas di luar deskripsinya sebagai upaya untuk meningkatkan kredibilitas organisasi.

Kaswan (2017) juga menjelasakna bahwa seseorang yang memiliki OCB akan menunjukkan kemauan untuk bekerja diluar dari deskripsi tugasnya, menunjukan kinerja terbaik, lebih berkomitmen untuk tinggal, dan terikat dengan pekerjaannya. Lebih lanjut, karyawan juga akan sukarela memberikan bantuan kepada rekan kerjanya sehingga terciptalah perilaku warga organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan keefektivan organisasi dalam mencapai tujuannya. Akan tetapi, OCB anggota partai yang telah menjadi anggota dewan yang tercerminkan dalam kinerja dan melakukan kesedian upaya dalam kesejahteraan masih dinilai kurang baik oleh masyarakat. Pernyataan tersebut didukung data survei yang dilakukan Prakoso (2018) tentang tingkat kepuasan sebagai lembaga perwakilan rakyat, masyarakat menilai 8,8% sangat baik, 27,5% baik, 29,8% buruk, 13,6% sangat buruk, dan 20,3% tidak jawab atau tidak tahu. Sebesar 8,5% sangat baik, 25,8% baik, 27,6% buruk, 13,8% sangat buruk, sementara 24,3% tidak tahu atau tidak jawab,”. Terakhir soal pengawasan pelaksanaan undang-undang, masyarakat menilai kinerja anggota 8% sangat baik, 27,3% baik, 26,8% buruk, 14,9% sangat buruk, dan 23% tidak tahu. Artinya, data tersebut menunjukkan bahwa masih banyak anggota yang berasal dari partai yang memiliki permasalahan OCB, sehingga dapat menurunkan kepercayaan masyarakat terhadap kinerjanya.

Sejalan dengan data yang sudah dijelaskan sebelumnya, berdasarkan hasil wawancara dengan anggota partai X di Daerah X Jawa Barat pada tanggal 18 sampai 20 Oktober 2020 dengan menggunakan aspek-aspek OCB yang

dikemukakan Organ (2006). Diperoleh 8 dari 10 subjek yang mengatakan pada aspek *altruism* (sikap menolong) yaitu subjek tidak bersedia membantu ketika rekan kerja meminta bantuan untuk membuat laporan dan ketika rekan kerja bertanya tentang tugas-tugas maka subjek hanya menjawab seadanya saja karena subjek tidak ingin kemampuan temannya melebihi dirinya. Pada aspek *sportsmanship* (sikap toleransi), ketika organisasi menugaskannya diluar dari deskripsi seperti harus keluar kota atau kantor untuk mengetahui informasi maka subjek memiliki berbagai alasan untuk melimpahkan tugasnya kepada orang lain dan tidak bersedia masuk di hari libur ketika tidak menguntungkannya. Pada aspek *conscientiousness* (sikap sukarela), subjek hanya bersedia memberikan performa kerja terbaiknya hanya untuk pasangan atau calon yang didukungnya walaupun dalam satu partai tetapi subjek memiliki pemilihan sendiri karena ketika calon terpilih maka karier subjek juga akan meningkat dan ketika terjadi. Pada aspek *courtesy* (sikap hormat), subjek membicarakan rekan kerja yang menurutnya menjadi saingannya atau tidak sejalan dengan pembahasan yang negatif dan ketika terdapat rekan yang berbeda pendapat maka subjek mengintimidasi bahwa ide-ide yang disampaikan hanya dapat menurunkan kredibilitas partai namun pada kenyataannya ide tersebut bagus namun tidak menguntungkan subjek. Pada aspek *civic virtue* (sikap tanggung jawab), subjek hanya mencari informasi yang mampu untuk mengalahkan tim calon saingannya, keadaan ini berbeda dengan visi dan misi partai tersebut yaitu salahsatunya mewujudkan kedaulatan untuk maju dan bersatu sehingga mudah terjadi perselisihan atau konflik antara satu organisasi. Dari hasil

wawancara, maka dapat disimpulkan bahwa 8 dari 10 subjek mengalami permasalahan OCB yang dilihat dari aspek-aspek Organ (2006) yaitu *altruism*, *sportsmanship*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Cázares (2012) berpendapat bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi terjadinya OCB yaitu *psychological well-being* (kesejahteraan psikologis), *emotion regulation* (regulasi emosi), *job satisfaction* (kepuasan kerja), dan *leader-member exchange* (pertukaran pemimpin-anggota). Dari faktor-faktor yang sudah dikemukakan, maka peneliti memilih regulasi emosi. Menurut Cázares (2012) regulasi emosi merupakan cara seseorang untuk menentkan emosi yang tepat terhadap stimulus yang diterimanya. Lebih lanjut, seseorang yang memiliki regulasi emosi maka dengan senang hati bersedia memberikan bantuan kepada orang lain maupun organisasinya tanpa meminta atau mengharapkakan imbalan atau bersedia menampilkan OCB-nya. Kolodner (2014) juga menjelaskan hal yang sama yaitu regulasi emosi membuat seseorang mampu mengelola emosinya sesuai dengan keadaan yang sedang terjadi sehingga emosi yang mampu dikendalikan menjadikan seseorang berperilaku baik yang ditunjukkan dengan OCB-nya yaitu bersedia untuk membantu orang lain bahkan bersedia memberikan ide-ide melebihi harapan organisasi.

Hal ini didukung hasil wawancara dengan anggota partai X di Daerah X Jawa Barat pada tanggal 18 sampai 20 Oktober 2020 dengan menggunakan aspek-aspek regulasi emosi yang dikemukakan Thompson (2019). Diperoleh 8 dari 10 subjek yang mengatakan pada aspek mengevaluasi emosi (*emotions*

*evaluating*), subjek mengatakan bahwa ketika terjadi permasalahan maka subjek mudah menyalahkan orang lain dan tidak mau menjadikan masalahnya sebagai bentuk pembelajaran agar tidak terbawa emosi kembali ketika terjadi permasalahan yang sama, sehingga permasalahan tersebut terus-terulang seperti saat musyawarah sudah ada keputusan akhir namun setelah ditetapkan masih saja terdapat perselisihan yang membuat konflik terus berlanjut bahkan dapat merenggangkan pertemanan antar anggota di luar kantor. Pada aspek memodifikasi emosi (*emotions modification*), subjek mengatakan bahwa subjek mudah cemas ketika pendapatnya tidak diterima, tertekan ketika calon yang di dukungnya tidak menjadi kandidat, mudah marah ketika rekan-rekannya memberikan kritik kepadanya, dan mudah menunjukkan sikap kasar kepada orang lain. Hal ini juga didukung hasil penelitian Ko, Choi, Rhee, dan Moon (2018) menunjukkan bahwa regulasi emosi dapat mempengaruhi OCB. Hasil penelitian Syahrizal dan Wahdania (2018) juga menunjukkan bahwa regulasi emosi memiliki peranan dalam mempengaruhi terjadinya OCB pada diri seseorang. Hasil penelitian yang dilakukan Ariani dan Kristiana (2017) menjelaskan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara regulasi emosi dengan OCB. Lebih lanjut, semakin tinggi regulasi emosi maka seseorang akan mampu untuk mengelola emosinya dengan baik, tidak mudah marah, maupun tertekan, sehingga dapat menunjukkan perilaku-perilaku yang bersedia untuk bekerja melebihi tugas-tugasnya untuk keberhasilan organisasi. Sebaliknya, rendahnya regulasi emosi membuat seseorang mudah putus asa, khawatir, dan sulit untuk mengungkapkan emosi yang baik yaitu berkata dan

berprilaku kasar kepada orang lain bahkan mementingkan dirinya sendiri, sehingga sulit memberikan OCB yaitu eksediaan untuk membantu rekan kerjanya bahkan organisasi untuk lebih cepat mencapai tujuan. Oleh karena itu, beradaskan faktor, teori, hasil wawancara, dan didukung hasil penelitian terdahulu, maka regulasi emosi menjadi variabel bebas dalam penelitian ini.

Regulasi emosi merupakan cara seseorang dalam merespon seluruh proses– proses intrinsik maupun ekstrinsik untuk memonitor, mengevaluasi, dan memodifikasi reaksi emosi yang intensif dan menetap untuk mencapai suatu tujuan (Thompson, 2019). Ekerdt (2002) berpendapat bahwa regulasi emosi adalah kemampuan seseorang untuk mengatur keadaan perasaan dan respon terhadap pemicu emosi, sehingga dapat menunjukkan emosi yang tepat terhadap kondisi yang dihadapinya. Menurut Kobylínska dan Kusev (2019) regulasi emosi merupakan cara seseorang dengan cepat mengatasi emosi dan secara efektif beradaptasi dengan perubahan yang diambil untuk secara fleksibel memilih dari berbagai pilihan penyelesaian konflik dan mencari jalan untuk menghadapi kesulitan.

Thompson (2019) berpendapat bahwa regulasi emosi terbagi menjadi tiga aspek yaitu pertama memonitor emosi (*emotions monitoring*) merupakan kemampuan seseorang dalam memahami dan menyadari proses yang terjadi dalam dirinya, perasaannya, pikirannya dan latar belakang dari tindakannya secara keseluruhan. Kedua, mengevaluasi emosi (*emotions evaluating*) merupakan kemampuan yang dapat membuat seseorang melihat suatu peristiwa yang dialami dari sisi positif dan dapat membuat seseorang mengambil

kebaikan atau hikmah dibalik peristiwa yang terjadi. Ketiga, aspek memodifikasi emosi (*emotions modification*) merupakan suatu cara dalam merubah emosi sehingga dapat memotivasi dirinya untuk dapat terhindar dari keadaan yang negatif (seperti cemas, marah, dan putus asa).

Regulasi emosi merupakan cara seseorang yang mampu mengelola emosi dengan tepat untuk menghadapi berbagai situasi (Baumeister & Vosh, 2004). Menurut Cázares (2012) regulasi emosi dapat berkorelasi dengan berbagai variabel, salah satunya adalah OCB. Nagel (2017) menjelaskan regulasi emosi menjadikan seseorang mampu bertahan untuk tidak menunjukkan amarah dan tetap bersikap bijak saat disudutkan masalah, sehingga pengaturan emosi yang tepat menjadikan seseorang bersedia untuk memberikan usaha terbesarnya walaupun harus bekerja di luar dari deskripsi tugasnya (OCB) yang membuat organisasi dapat meningkatkan kredibilitasnya. Kolodner (2014) berpendapat jika regulasi emosi tidak mampu dikelola dengan baik maka seseorang akan sulit untuk memonitor maupun memodifikasi emosi yang dimiliki yang membuatnya mudah marah saat terjadi perselisihan, mudah tertekan ketika terdapat permasalahan, bahkan menunjukkan amarah dengan perkataan kasar sehingga emosi negatif yang terjadi membuat seseorang sulit memperlakukan OCB-nya yaitu tidak bersedia memberikan upaya untuk kepentingan organisasi, hanya memikirkan keuntungannya sendiri, dan tidak bersedia memberikan berbagai strategi di luar dari tugasnya. Hal ini didukung hasil penelitian Ariani dan Kristiana (2017) yang menunjukkan bahwa regulasi emosi mampu memberikan sumbangan efektif sebesar 65,5% terhadap OCB,

sehingga sumbanagn tersebut merupakan gambaran bahwa regulasi emosi berperan penting bagi terbentuknya OCB dalam diri seseorang.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara regulasi emosi dengan OCB pada anggota partai X di Daerah X Jawa Barat?”

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

### **1. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara regulasi emosi dengan OCB pada anggota partai X di Daerah X Jawa Barat

### **2. Manfaat Penelitian**

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

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dalam bidang psikologi industri dan organisasi yang berhubungan dengan regulasi emosi dan OCB serta hubungan kedua variabel

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi lebih mendalam tentang pentingnya regulasi emosi untuk menumbuhkan OCB dalam diri anggota organisai, sehingga organisasi dapat mencapai visi dan misinya.