

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia bisnis, persaingan merupakan hal yang tidak bisa dihindarkan lagi (Aryanto, 2008). Dapat dikatakan bahwa, tidak ada produk atau jasa yang berdiri tanpa melewati persaingan. Ketatnya persaingan ini memberikan pengaruh terhadap keberlangsungan usaha dan menuntut setiap perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat bertahan hidup, sehingga perusahaan harus mampu mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan, baik secara kelompok maupun individu. Menurut Cusway (2002) dalam Yuniar et.al. (2011), organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan.

Komponen yang sangat esensial bagi keberlangsungan sebuah perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yang dimilikinya, apalagi dalam dunia usaha yang dinamis seperti saat ini. Organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu melakukan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan baik, seperti yang dikemukakan oleh Johns (1996) dalam Kurniawan (2015) yakni memiliki karakteristik perilaku sukarela / *extra-role behavior* yang tidak termasuk dalam uraian jabatan,

perilaku spontan, tanpa saran atau perintah tertentu, perilaku yang bersifat menolong, serta perilaku yang tidak mudah terlihat serta dinilai melalui evaluasi kinerja. Hal ini juga didukung dengan pernyataan dari Garay (2006) dalam Yuniar, Nurtjahjanti, dan Rusmawati (2011) yang menyatakan bahwa *organizational citizenship* yang baik ditunjukkan ketika karyawan mau melakukan kinerja *extra role* selain kinerja *intra role*. Menurut Andriani et al., (2012), OCB adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektivitas organisasi, dan tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditunjukkan, maka karyawan tidak mendapatkan hukuman. Borman dan Motowidlo (1993) dalam Novliadi (2008) mengatakan bahwa OCB dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, adanya perilaku tersebut dalam tiap individu membuat interaksi sosial dalam sebuah organisasi menjadi lancar, seperti dapat mengurangi adanya perselisihan antar karyawan dan meningkatkan efisiensi, sehingga dikatakan sebagai “pelumas”.

Perkembangan dan situasi masalah saat ini adalah terjadinya kerusakan lingkungan yang telah berubah menjadi masalah sosial yang pelik, pelaku bisnis tidak hanya untuk bertahan dalam persaingan dan menghasilkan keuntungan dari lapangan usahanya, tapi juga dituntut untuk memberikan

kontribusi yang positif terhadap lingkungan sosialnya. Hal ini diungkapkan oleh Wakil Ketua Umum Kadin bidang Lingkungan Hidup dan Perubahan Iklim, Shinta Widjaja Kamdani (Aco) dalam Tribun Bisnis (2011) yang mengatakan hanya beberapa perusahaan di tanah air yang memiliki inisiatif terhadap lingkungan, akan tetapi tidak berarti perusahaan lain tidak peduli dengan lingkungan. "Peduli yes, tapi action belum tentu," katanya.

Green label, green product, green packaging, green producers, green consumer, green business seakan-akan telah menjadi trend masa kini. Akan tetapi, semua ini justru berkaitan dengan masalah, yakni masalah pengelolaan lingkungan yang telah menjadi tuntutan pasar demi keselamatan dan kelestarian lingkungan (Kementerian Lingkungan Hidup, 2016), sehingga muncul banyak aksi yang berkembang dan berfokus pada bentuk kerjasama sukarela dimana karyawan menunjukkan upaya ekstra yang membantu organisasi mereka untuk menjadi lebih hijau atau *greener*. Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto (Bisnis.com, 2016) mengatakan pelaku industri dituntut untuk berusaha secara aktif dan bijak dalam menggunakan sumber daya dan teknologi yang ramah lingkungan sehingga menciptakan efektivitas dan efisiensi bagi keberlanjutan usahanya. Selain itu, menurut Menperin pada Penghargaan Industri Hijau Tahun 2015 (Kementrian Perindustrian RI, 2015), mengatakan bahwa dari sekian banyak manfaat yang diberikan dari industri hijau, pelaku akan mendapat benefit ganda, yakni

efisiensi sehingga beban berkurang. Pabrik dapat menggunakan kembali limbah yang *reuse* dan *recycle*, bahkan listrik dari limbah.

Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE) didefinisikan oleh Dairy et al., (2009) dalam Paille, Chen, & Boiral Jin (2013) sebagai tindakan *discretionary* oleh karyawan dalam organisasi yang tidak membutuhkan *reward* atau perilaku yang dibutuhkan untuk diarahkan ke arah perbaikan lingkungan. Menurut Boiral (2009) dalam Boiral dan Paille (2012), ada beberapa alasan mengapa OCBE perlu dipertimbangkan dalam penelitian dan praktek, yaitu adanya keragaman isu-isu lingkungan, keterbatasan sistem manajemen formal, peran pengetahuan *tacit*, dan pentingnya hubungan membantu dan kolaborasi dalam tindakan pencegahan polusi. Dengan kata lain, kompleksitas masalah lingkungan saat ini tidak dapat lagi dikelola hanya melalui sistem formal saja.

Meningkatkan keunggulan perusahaan dibutuhkan partisipasi dari seluruh karyawan, yakni seluruh karyawan yang berkontribusi dalam meningkatkan perusahaan ke arah yang lebih baik lagi. Akan tetapi setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda-beda, apalagi perbedaan tersebut cukup terlihat mencolok antara pria atau wanita. *Gender* mempengaruhi cara bagaimana anggota dari setiap *gender* diharapkan untuk berperilaku dan sopan santun di mana perilaku mereka ditafsirkan (Cooper & Lewis, 1995; Williams & Best, 1982) dalam Miao dan Kim (2009). Sedangkan menurut Methieu dan

Zajac (1990) dalam Miao dan Kim (2009), *gender* dianggap sebagai sebuah karakteristik pribadi, sehingga *gender* dapat mempengaruhi persepsi karyawan terhadap tempat kerja dan reaksi sikap mereka kepada orang lain dalam sebuah organisasi. Lovell et al., (1999) dalam Novliadi (2008) menemukan perbedaan yang cukup signifikan antara pria dan wanita dalam tingkatan OCB mereka, dimana perilaku menolong dan kepedulian dalam membantu (Bridges, 1989) pada diri seorang wanita lebih besar daripada pria. Morrison (1994) dalam Novliadi (2008) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap OCB antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap OCB merupakan bagian dari perilaku *in role* mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan, dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai bagian dari pekerjaan mereka (Diefendorff dkk., 2002) dalam Novliadi (2008).

Perbedaan persepsi terhadap perilaku *organizational citizenship* bukan hanya dipengaruhi oleh *gender* saja. Perbedaan tingkat pendidikan karyawan dengan karyawan yang lain juga mengakibatkan perbedaan cara berpikir dan berperilaku. Menurut Pavalache-ilie (2014; dalam Dewi, 2016), karyawan dengan tingkat pendidikan menengah cenderung lebih terlibat dalam OCB dibandingkan dengan karyawan yang memiliki tingkat pendidikan tinggi. Semakin tinggi tingkat pendidikan, maka akan semakin rendah kecenderungan

seorang karyawan untuk melakukan OCB, karena pemegang gelar pendidikan tinggi akan lebih fokus terhadap kinerja tugas, karena mereka memiliki kesempatan yang lebih baik untuk dipromosikan (Bergeron et al., 2013 dalam Dewi, 2014).

Kepala Badan Pusat Statistik (Sindonews.com, 2015) Suryamin mengatakan, dari 17 sektor ekonomi, terdapat lima sector yang memengaruhi pertumbuhan ekonomi RI kuartal I/2015, di mana sektor industri menyumbang pengaruh utama. PT Golden Prima Sentosa merupakan salah satu industri manufaktur di Semarang. Saat ini, PT. GPS sudah dapat memproduksi berbagai macam pintu, seperti pintu baja, aluminium, dan melamik. Segala bentuk usaha untuk mengimbangi kelestarian lingkungan telah dilakukan oleh perusahaan, yakni komputerisasi surat jalan, *working order*, keinginan untuk memiliki sertifikasi ISO, dan pemanfaatan limbah kayu. Usaha menuju kualitas yang lebih baik ini bukan semata-mata atas keinginan direktur utama atau atasan, akan tetapi juga terdapat saran dari para karyawan. Berdasarkan penjelasan diatas, akan dilakukan penelitian untuk mengetahui **Perbedaan *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* Pada Karyawan PT Golden Prima Sentosa (GPS).**

1.2 Rumusan Masalah

Organizational Citizenship Behavior for the Environment dalam sebuah usaha menjadi salah satu faktor pendukung yang membawa dampak positif

terhadap keberlangsungan organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka diajukan pertanyaan penelitian utama: Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior for the Environment (OCBE)* Karyawan Pada PT Golden Prima Sentosa (GPS). Dari pertanyaan utama tersebut, dapat diturunkan menjadi dua pertanyaan penelitian spesifik, sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi *Organizational Citizenship Behavior for the Environment* berdasarkan *gender* dan tingkat pendidikan karyawan pada PT GPS.
2. Apakah terdapat perbedaan OCBE berdasarkan *gender* dan tingkat pendidikan karyawan pada PT GPS.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk :

1. Mengetahui deskripsi OCBE berdasarkan *gender* pada karyawan PT GPS.
2. Mengetahui perbedaan OCBE berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan PT GPS.

1.4 Manfaat Penelitian

a. Praktis

Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang membangun dalam meningkatkan dan menciptakan perilaku OCBE yang lebih baik lagi.

b. Akademis

Bagi peneliti, penelitian ini adalah sebagai sarana untuk menerapkan ilmu yang sudah didapatkan selama perkuliahan ke dalam dunia usaha nyata yang sesungguhnya untuk dapat lebih memahami ilmu pengetahuan mengenai OCB dalam suatu organisasi, baik secara teori maupun praktek.

