

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi ini kita ketahui bahwa dinamika kerja yang ada di organisasi di dunia semakin berkembang, dimana kerja individu mulai diarahkan pada kerja tim. Di satu sisi, kerja tim memiliki tingkat kemampuan kapasitas dan pencapaian yang seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan kerja individu. Meski demikian, di sisi lain terdapat tantangan dalam kerja tim. Dimana tidak semua orang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam tim, diperlukan adanya toleransi, keterbukaan, keperdulian, kemampuan komunikasi yang baik, serta kemampuan menyelesaikan konflik yang berpotensi terjadi. Indonesia dikenal sebagai salah satu Negara dengan tingkat nilai kolektivistik yang tinggi, dimana kepentingan kelompok berada di atas kepentingan individu, sehingga bisa dikatakan sistem tim kerja berkembang dengan baik di Indonesia. Hofstede (1991), dalam Purba & Senianti (2004)

Pada tahun 1964 istilah “*Organizational Citizenship Behaviors*” (OCB’s) diperkenalkan oleh Katz untuk kategori perilaku ekstra yang dilakukan oleh seorang individu. Menurut Organ (1988), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut Bateman & Organ (dalam Steers, Porter, Bigley, 1996) OCB adalah sikap membantu rekan kerja, yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan

dengan produktivitas individu. Dengan demikian dapat diartikan bahwa perilaku ini sebenarnya tidak ada di deskripsi atau persyaratan pekerjaan karyawan jadi jika karyawan tidak melakukannya pun tidak jadi masalah dan tidak terdapat hukuman.

Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari lima dimensi : (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara member konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi peraturan-peraturan organisasi.

Menurut Kurniawan (2015), dari berbagai literatur terdahulu, didapatkan hasil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berhubungan dengan hasil kinerja organisasi seperti kualitas pelayanan, komitmen organisasi, keterlibatan karyawan, dan *leader-member exchange*. Hal ini diperkuat penelitian Nursyamsi (2013) dalam Kurniawan (2015) yang menyatakan bahwa jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi di mana karyawan bekerja. Demikian pula karyawan akan menunjukkan perilaku yang baik untuk organisasi, dan karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tinggi, maka organisasi akan memberikan perlakuan yang baik pada anggota organisasi (Chang, et al, 2011, dalam Kurniawan, 2015)

Menurut hasil pra survei dengan tujuan untuk mencari variabel yang mempengaruhi munculnya OCB di PT Radio Rhema Jaya Perkasa yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 17-18 Juli 2018, didapatkan hasil pra survei sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei**

No.	Keterangan	<i>f</i>	Persentase
1.	KEPUASAN KERJA	8	40%
2.	LOYALITAS KERJA	9	45%
3.	SERVANT LEADERSHIP	10	50%
4.	IKLIM ORGANISASI	7	35%
5.	BUDAYA ORGANISASI	5	25%
6.	KEMAMPUAN KERJA	7	35%
7.	KOMITMEN ORGANISASIONAL	17	85%

Sumber : Data primer yang diolah (2018)

Komitmen Organisasional memiliki persentase tertinggi yaitu 85%, terdapat 17 dari 20 karyawan memilih Komitmen Organisasional sebagai variabel yang memengaruhi munculnya OCB di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.

Komitmen organisasional yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, dan rendahnya tingkat keluar-masuk (*turnover*) karyawan. Sedangkan di sisi lain, komitmen organisasional yang rendah ternyata bisa memberi dampak yang kurang baik. Setiap organisasi akan mengalami kesulitan jika komitmen karyawannya rendah. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak memberikan performa kinerja yang terbaik kepada organisasi dan akan dengan mudah keluar dari organisasi. Dimensi motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional secara jelas berhubungan dengan OCB. Luthans (2006:251).

Salah satu hal yang tidak bisa dipisahkan dari hidup di jaman sekarang adalah media masa, dimana kita ketahui media masa mempunyai peran besar dalam

penyampaian informasi kepada khalayak umum/masyarakat. Salah satu media masa yang masih bertahan sampai pada saat ini adalah radio. Radio adalah teknologi yang digunakan untuk pengiriman sinyal dengan cara modulasi dan radiasi elektromagnetik (gelombang elektromagnetik). Radio masuk ke Indonesia pada awal abad 19 dan sampai detik ini radio masih berkumandang di banyak penjuru daerah di Indonesia. Radio Rhema yang ada di bawah PT. Radio Rhema Jaya Perkasa mulai mengudara pada bulan April 2001 dengan siaran percobaan, dan diresmikan pada tanggal 24 November 2001 oleh Pdt. Petrus Agung Purnomo. Radio Rhema sendiri, beralamat di Jalan Permata Hijau BB36, Pondok Hasanuddin, Semarang. Radio Rhema mengudara selama 24 jam sehari dengan cakupan daerah siar yaitu kota Semarang dan kota-kota di sekitarnya, namun melalui *website* maupun aplikasi android, Radio Rhema dapat di akses dari negara manapun.

Radio Rhema adalah radio dengan pendengar dari golongan khusus, yaitu pendengar beragama Kristen, bukan berarti pendengar dari golongan lain tidak diperbolehkan mendengar, namun konten dan program Radio Rhema memang didesain untuk masyarakat dari golongan agama Kristen, maka dari itu, segala aktivitas di dalam Radio Rhema ini bisa digolongkan sebagai bentuk pelayanan, namun disisi lain setiap pekerja dituntut memiliki profesionalitas.

Menurut PT. Radio Rhema Jaya Perkasa pelayanan adalah salah satu nilai yang dijunjung tinggi, tentunya hal ini sarat mengandung unsur keagamaan. Dimana pelayanan yang dimaksud adalah pelayanan dengan menggunakan hati, tidak terlalu memikirkan timbal balik, bisa dikatakan pelayanan adalah suatu hal yang menjadi motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu bagi pihak lain secara satu arah tanpa

mengharapkan timbal balik dalam bentuk apapun. Namun disisi lain, PT. Radio Rhema Jaya Perkasa juga menekankan profesionalitas kerja, dimana setiap anggota organisasi dituntut untuk memberikan performa sesuai dengan aturan yang ada dan menerima timbal balik dari apa yang sudah dikerjakan.

Pelayanan dan profesionalitas adalah dua hal yang berbeda, meski demikian, hal ini bisa dilaksanakan dalam saat bersamaan, namun tidak bisa dipungkiri bahwa hal ini jugalah yang menjadi tantangan dalam pelaksanaannya, dimana tuntutan secara agama (melayani dengan hati) harus diseimbangkan dengan profesionalitas di dunia kerja. Hal lain yang menjadi tantangan adalah sejauh mana komitmen organisasional pekerja di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa ini mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behaviors* (OCB). Munculnya OCB di kalangan pekerja di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa sering kali terlihat, hal ini bukan suatu hal yang asing karena bisa dikatakan OCB di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa cukup sering terjadi, contoh kasusnya adalah bagaimana seorang penyiar harus mencari pengganti apabila dirinya berhalangan siaran di jadwal siarannya, bisa hampir dipastikan ada penyiar lain yang bisa menggantikan, dari hal ini bisa dilihat bagaimana pekerja di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa memiliki atau menerapkan OCB dalam budaya kerjanya. Meski demikian, belum diketahui apakah komitmen organisasional yang menyebabkan hal ini terjadi atau bukan. Hal-hal inilah yang memicu keinginan peneliti untuk melakukan penelitian di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa. Maka dari itulah peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berkaitan dengan komitmen organisasional dan OCB di perusahaan ini dengan judul

# **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP OCB DI PT. RADIO RHEMA JAYA PERKASA.”**

## **1.2. Perumusan Masalah**

Dari latar Belakang yang sudah dituliskan, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana deskripsi karyawan mengenai komitmen organisasional dan OCB di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa?
- b. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui deskripsi karyawan mengenai komitmen organisasional dan OCB di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.
- b. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB karyawan di PT. Radio Rhema Jaya Perkasa.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Penulis berharap, penelitian ini dapat memberikan mafaat sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan.

Dengan ada nya hasil penelitian ini, peneliti berharap informasi dan masukan bisa berguna untuk seluruh pekerja dari PT. Radio Rhema Jaya Perkasa dalam mengembangkan dan meningkatkan pencapaian organisasi.

b. Bagi kalangan Akademisi.

Peneliti berharap hasil penelitian ini bisa digunakan kelak menjadi refrensi untuk penelitian dengan topik yang serupa.

