

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi, kemajuan di bidang industri semakin berkembang. Oleh karena itu, semakin banyak pula persaingan di bidang industri yang ditandai dengan kompetisi yang semakin ketat. Agar tetap maju dan berkembang, maka perusahaan harus bekerja keras untuk menjaga eksistensinya. Setiap perusahaan harus memiliki keunggulan tidak hanya produk inovatif yang diciptakan, namun juga dalam hal pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas seperti dapat bekerja sama dengan baik.

Organisasi dapat sukses apabila memiliki karyawan yang dapat melakukan tugas di luar tugas wajib mereka. Dunia kerja di zaman seperti saat ini, dimana tugas lebih banyak dikerjakan dalam tim, organisasi membutuhkan karyawan yang dapat menunjukkan perilaku, seperti membantu rekan kerja, sukarela untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghormati peraturan dan kebijaksanaan organisasi, menerima lingkungan kerja yang mungkin tidak ideal (Robbins dan Judge, 2015).

Organisasi memerlukan karyawan yang dengan sukarela melakukan tugas di luar *job description*. Jika organisasi memiliki karyawan yang seperti itu, maka akan memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain. Organisasi tidak hanya menuntut perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* ini yang disebut *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Robbins dan Judge, 2015).

Kemampuan untuk saling tolong menolong harus dimiliki individu dalam organisasi. Hal ini termasuk dalam kemampuan interpersonal. Keterampilan tersebut hanya dimiliki oleh individu yang peduli dengan individu lain sehingga individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*. Menurut Pradhipta (2013) OCB adalah perilaku *extra-role* (tidak berkaitan

dengan *job description* dan sistem reward) yang penting untuk dimiliki oleh setiap individu atau karyawan sehingga efisiensi dan efektifitas organisasi atau perusahaan dapat meningkat. Perilaku *extra-role* muncul karena adanya rasa ikut menjadi bagian dari organisasi. Perasaan ikut menjadi bagian dari organisasi akan terjadi apabila setiap karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Novliadi, 2007).

OCB merupakan konsep penting yang dapat memberikan kontribusi dan keuntungan langsung pada performa organisasi, yaitu dengan membuat organisasi menjadi tempat nyaman untuk bekerja dengan rekan kerja. Hal ini karena setiap karyawan memperlakukan rekan kerjanya dengan ramah. (Teresia & Suyasa, 2008).

OCB dapat meningkatkan keefektifan organisasi melalui meningkatnya performa kerja karyawan dari segi kualitas serta kuantitas. Keefektifan organisasi akan berpengaruh apabila organisasi memperoleh respon altruistik dari karyawannya. Karyawan yang saling membantu akan membuat pekerjaan lebih efisien dan dapat meningkatkan moral karyawan menjadi lebih baik dalam organisasi (Cherrington dalam Teresia & Suyasa, 2008). Karyawan lama membantu karyawan yang baru dalam masa orientasi dan proses sosialisasi, sehingga akan menjadikan produktifitas karyawan lebih cepat. Karyawan yang saling membantu membuat sedikit pengawasan dari manajer, sehingga manajer dapat berkonsentrasi pada tugas yang lebih penting. Hal ini merupakan alasan mengapa OCB berhubungan dengan efektivitas

Karyawan yang dapat melakukan perilaku OCB adalah karyawan yang baik. Contoh perilaku karyawan yang menampilkan OCB adalah membantu sesama rekan kerja, sukarela melakukan pekerjaan di luar *Job description*, menjaga dan merawat properti organisasi, menghindari konflik yang mungkin terjadi dengan rekan kerja, dapat memberikan saran-saran yang membangun di tempat kerja, tidak bermalas-malasan di tempat kerja

(Robbins dan Judge, 2013). Selain itu ada dampak negatif jika karyawan tidak memiliki OCB. Menurut Erthur (dalam Ince dan Gul, 2011) perilaku OCB yang negatif akan menurunkan citra organisasi. Selain itu, menurut Fatima, Ud-Din, Khan, Hasan dan Hoti (2015) mengungkapkan bahwa jika karyawan tidak memiliki perilaku OCB akan memunculkan berbagai dampak yaitu permasalahan-permasalahan personal antara rekan kerja, tidak ada tanggung jawab secara etis dan tidak efektifnya sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT. X pada bulan Agustus 2020, beberapa karyawan sudah mengerjakan tanggung jawabnya namun jika tanggung jawabnya sudah dikerjakan karyawan tersebut kurang memiliki inisiatif untuk membantu rekan kerja. Contohnya jika ada karyawan ada yang sudah menyelesaikan tugasnya sedangkan masih ada karyawan yang belum selesai maka atasan harus menyuruh terlebih dahulu untuk membantu. Jika atasan tidak menyuruh, mereka kurang memiliki kesadaran untuk membantu rekan kerjanya.

Kemudian, jika salah satu karyawan mengalami masalah, maka karyawan hanya memberikan saran atau pendapat tanpa membantu rekan kerjanya. Karyawan berpendapat jika subjek membantu rekan kerjanya maka akan memotong waktu dalam menyelesaikan tugas pokoknya. Jika ada rekan kerja yang membantu biasanya dilakukan dengan keterpaksaan, menunjukkan mimik muka yang kesal, bahkan banyak alasan untuk menolaknya. Karyawan akan membantu rekan kerjanya jika itu menguntungkan bagi dirinya. Kalaupun membantu, pekerjaannya akan dikerjakan terakhir. Selain itu jika sedang rapat, karyawan juga jarang memberikan ide-ide untuk kemajuan perusahaan. Kalaupun ada yang memberikan ide, hanya orang-orang itu saja yang memberikan ide

Banyak faktor yang mempengaruhi OCB. Menurut Dyne, dkk (dalam Teresia dan Suyasa, 2008) faktor yang mempengaruhi yaitu sikap kerja positif, cynicism, komitmen organisasi, jabatan pekerjaan, nilai-nilai di tempat

kerja, lama bekerja dan karakteristik pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi.

Komitmen organisasi adalah keadaan dimana karyawan mampu mengidentifikasi organisasi, menginternalisasi nilai-nilai organisasi, memiliki keinginan dan bersedia bekerja keras demi kemajuan organisasi, serta mempedulikan kelangsungan hidup organisasi sehingga karyawan ingin tetap berada dalam organisasi (Koesmono, 2007). Komitmen organisasi yang dimiliki karyawan dapat membawa pengaruh yang baik untuk perusahaan, karena dengan komitmen maka karyawan akan berpihak sepenuhnya terhadap tujuan. Walton dan Morrow (dalam Asiedu, dkk, 2014) menganggap komitmen karyawan dapat dikeluarkan melalui kreativitas dan kontribusi pada inisiatif pengembangan organisasi.

Lain halnya jika karyawan yang berkomitmen rendah akan berdampak pada tingginya absensi, meningkatnya kelambanan kerja dan kurangnya intensitas untuk bertahan sebagai karyawan di organisasi tersebut, rendahnya kualitas kerja, serta kurangnya loyalitas terhadap perusahaan. Near dan Jansen (dalam Sopiah, 2008) mengungkapkan bahwa komitmen yang rendah juga memicu perilaku karyawan yang kurang baik, seperti tindakan kerusuhan yang dampaknya lebih lanjut untuk perusahaan adalah reputasi organisasi menurun, kehilangan kepercayaan dari klien dan dampak lebih jauh menurunnya laba perusahaan. Dari pemaparan tersebut, dapat dilihat jika karyawan memiliki komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan memberikan kontribusi dalam melakukan aktivitas melampaui tugasnya untuk memajukan perusahaan yang mana hal ini menunjukkan tindakan OCB.

Dari pemaparan diatas, dapat dilihat apabila komitmen organisasi karyawan tinggi maka karyawan akan memberikan kontribusi dalam melakukan aktivitas yang melebihi kewajibanya untuk memajukan perusahaan yang mana hal ini menunjukkan sikap OCB. Hal ini serupa

dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) bahwa ada hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan OCB. Sedangkan jika karyawan memiliki komitmen rendah ia akan bertindak semaunya sendiri dan akan memperlambat perkembangan organisasi.

Penelitian tentang komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* oleh Teresia dan Suyasa (2008), Sucahya & Suyana (2016) bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dan OCB, semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula OCB. Hasil ini juga sependapat dengan Darmawati, dkk (2010), Asiedu, dkk (2014) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan penjelasan yang terlihat di atas adakah hubungan OCB dengan komitmen organisasi? Untuk menjawab pertanyaan tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* di PT. X.

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB).

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan karya ilmiah yang telah ada dan menjadi pertimbangan dalam melakukan penelitian dibidang Psikologi Industri dan Organisasi khususnya komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship behavior*.

1.3.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang Komitmen Organisasi dan data *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat digunakan organisasi untuk mengembangkan SDM.