

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi tidak dapat berkembang jika tidak ada keterlibatan karyawan dalam berperilaku positif dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Jahangir, Akbar dan Haq (2004), Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang dapat melampaui tanggung jawab nya dan memberikan waktu serta energi nya guna keberhasilan tugas yang diberikan oleh atasan. Setiap organisasi membutuhkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk mewujudkan tujuan perusahaan dan memiliki karyawan yang bertanggung jawab.

Organ, Podsakoff, dan MacKenzie, (2006), mengatakan jika *OCB* merupakan perilaku karyawan maupun anggota organisasi secara sukarela di luar deskripsi pekerjaannya dan tidak terdapat dalam peraturan organisasi, tetapi sangat menguntungkan organisasi sebab bisa menambah efektifitas serta efisiensi organisasi dan tidak terikat dalam sistem penghargaan. Menurut Organ *et al* (2006), terdapat lima dimensi *OCB* yang bisa membentuk munculnya perilaku pada karyawan, yaitu *altruism* (perilaku tolong menolong), *conscientiousness* (perilaku sukarela), *sportsmanship* (perilaku sportif), *courtesy* (kebaikan dan rasa hormat), *civic virtue* (perilaku tanggung jawab).

*OCB* dapat memberikan dampak positif dalam organisasi, seperti meningkatkan kinerja perusahaan, hubungan baik antar rekan kerja guna untuk mendukung pencapaian target perusahaan. Selain itu, *OCB* dapat memengaruhi kesuksesan organisasi berdasarkan produktivitas dan manajerial karyawan (Omari,

K'Obonyo & Kidombo, 2014). Hal ini, dikarenakan karyawan memiliki *OCB* yang tinggi dalam membantu rekan kerja serta mempercepat penyelesaian pekerjaan berdasarkan produktivitas karyawan, selain itu *OCB* juga dapat memberikan dampak negatif jika tingkat *OCB* rendah maka akan terjadi tingkat *turnover intentions* yang tinggi, perilaku *absenteeism* karyawan dalam pekerjaan serta tingkat loyalitas yang rendah di dalam perusahaan (Organ *et al*, 2006).

Pada tanggal 28 September 2020, peneliti mewawancarai enam karyawan dari berbagai perusahaan di Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, masih terdapat karyawan yang melanggar peraturan seperti tidak tepat waktu saat masuk kerja, adanya perilaku *absenteeism*, tidak menghadiri pertemuan karena malas, hal ini menunjukkan aspek *Conscientiousness*. Kurangnya perilaku tolong menolong dengan rekan kerja, seperti enggan membantu rekan kerjanya jika terdapat pekerjaan yang belum selesai dan karyawan tersebut berpikir jika pekerjaan itu bukan kewajibannya atau di luar deskripsi pekerjaannya, hal ini menunjukkan aspek *Altruism*. Terdapat karyawan tidak mengetahui hubungan antar rekan kerja maupun departemen yang lain, dan terdapat beberapa konflik antar anggota tim, karena adanya persaingan untuk meningkatkan targetnya, sehingga tidak adanya dukungan dari tim ataupun rekan kerjanya, hal ini menunjukkan aspek *Sportsmanship*.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, dapat disimpulkan jika dari sebagian karyawan terlihat kurang memiliki toleransi terhadap perusahaan maupun rekan kerjanya yang ditunjukkan pada perilaku *OCB* dan hal ini terlihat adanya perbedaan antar generasi dari beberapa karyawan di dalam perusahaan.

Jahangir *et al*, (2004), menyatakan jika terdapat faktor yang mempengaruhi OCB yaitu usia karyawan, komitmen organisasi, kepribadian, motivasi kerja, serta kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, faktor usia karyawan yang dapat memengaruhi pandangan mengenai pekerjaannya. Usia pada manusia merupakan pemicu dari perubahan proses multidimensional yang meliputi perubahan biologis, psikologis dan sosial. Dari perubahan tersebut, maka berpengaruh pada perilaku dan persepsi individu di dalam lingkungan internal maupun eksternal (Omari *et al*, 2014). Usia dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu *older worker* dan *younger worker*. *Older worker* cenderung kurang mampu beradaptasi dalam menyesuaikan kebutuhannya para karyawan dalam organisasi, sedangkan *younger worker* lebih mudah beradaptasi dan fleksibel dalam penyesuaian kebutuhan pribadi dengan organisasi (Wagner & Rush, 2000).

Gravett dan Throckmorton (2007) mengatakan jika perilaku OCB pada generasi *baby boomers* lahir antara 1946-1964 memiliki semangat yang tinggi dan berpartisipasi di dalam pekerjaannya, idealistis dan *workaholic*. Generasi X lahir antara 1965-1976 memiliki kemampuan dalam manajemen kerja yang dapat mengembangkan kembali perusahaan dari generasi sebelumnya. Generasi Y lahir antara 1977-1990 memiliki perilaku optimis dan lebih terlibat dalam organisasi, saling menolong dalam hal pembelajaran, mendapatkan banyak pengalaman, dan memosisikan diri untuk langkah selanjutnya (Gravett & Throckmorton, 2007). Sehingga, perilaku OCB dapat mempengaruhi karyawan dalam bentuk usia, antar generasi, dan organisasi. Dari perspektif yang berbeda antar generasi *baby boomers*, generasi X serta generasi Y akan memunculkan perbandingan karakteristik

setiap generasi tersebut. Perbandingan karakteristik antar generasi dapat menimbulkan karyawan lain mempunyai pemikiran yang berbeda dalam pekerjaannya, sehingga dapat berpengaruh dalam perilaku karyawan.

Beberapa penelitian yang mendukung pengaruh positif dan signifikan pada usia terhadap perilaku *OCB*, salah satunya adalah penelitian Gyekye dan Haybatollahi (2015) menemukan bahwa karyawan yang berusia tua lebih terlibat terhadap perusahaan, partisipasi penuh terhadap organisasi, dan jauh hal ini lebih terlibat pada *OCB* dibandingkan usia muda. Sehingga dapat disimpulkan, jika karyawan yang lebih tua memiliki *OCB* yang lebih besar. Maka perbedaannya penelitian yang akan dilakukan dengan yang sebelumnya yaitu mengenai spesifikasi kategori usia sesuai dengan generasi. Generasi yang hendak diteliti terkait dengan *OCB* ialah generasi *baby boomers*, generasi X serta generasi Y.

## **1.2. Tujuan Penelitian**

Menurut permasalahan yang terkait, tujuan dari penelitian ini yaitu peneliti ingin menguji secara empirik mengenai perbedaan *OCB* pada generasi *baby boomers*, generasi X serta generasi Y di Indonesia.

## **1.3. Manfaat Penelitian**

### **1.3.1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan bahwa hasil penelitian ini mampu memberikan tambahan informasi dan pengetahuan bagi ilmu Psikologi Industri Organisasi (PIO) mengenai perbedaan *OCB* pada tiga generasi.

### 1.3.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi dasar dalam pengelolaan *OCB* pada generasi *baby boomers*, generasi X serta generasi Y dan menjembatani komunikasi karyawan antar generasi pada *OCB*.

b. Bagi Karyawan

Penelitian ini dapat digunakan untuk memberikan bahan evaluasi, sehingga terciptanya *behavior* yang sesuai dalam perusahaan organisasi.

