

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang ini, dunia bisnis semakin dinamis dan memiliki persaingan yang sangat ketat, setiap organisasi menghadapi tantangan yang semakin besar dalam membangun kapasitasnya. Organisasi harus mau berhadapan dengan lingkungan yang selalu berubah. Dalam hal ini, perusahaan dituntut untuk memiliki fleksibilitas, kecepatan untuk merespon perubahan, serta kemampuan untuk berinovasi sehingga perusahaan dapat tetap bertahan (*survive*) didalam mengelola usahanya. Sehingga perusahaan mampu bersaing dalam menghadapi perubahan lingkungan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut perusahaan meningkatkan produktifitas kerja organisasi dengan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki perusahaan. Salah satu sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia.

Secara umum bahwa sumber daya manusia merupakan modal utama atau aset yang sangat penting bagi perusahaan. Peran sumber daya manusia sangat penting dalam mencapai dan mewujudkan tujuan organisasi. Di indonesia memiliki jumlah penduduk yang cukup padat, hal ini berarti bahwa indonesia juga memiliki sumber daya manusia yang berlimpah. Sumber daya manusia yang berlimpah tersebut bisa menjadi keuntungan jika produktifitasnya tinggi, namun akan menjadi bermasalah apabila sumber daya manusia tidak produktif. Salah satu upaya untuk meningkatkan produktifitas SDM adalah melalui penerapan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang karyawan untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan diluar tanggungjawab dan kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan perusahaan (Garay, 2006). Perilaku warga tersebut terekspresikan melalui kesediaan secara sadar dan sukarela oleh individu untuk bekerja, serta memberi kontribusi lebih dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal yang dituntut oleh organisasi. Dengan kata lain individu tersebut menerapkan perilaku ekstra-role(perilaku diluar peran). Perilaku ini sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan, karena akan meningkatkan efektifitas dan kinerja organisasi. Perilaku ekstra role dalam organisasi disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang menerapkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Beberapa contoh perilaku yang menerapkan OCB adalah membantu rekan kerja, mencegah terjadinya konflik dengan rekan kerja, perilaku menjaga kebersihan, dan kenyamanan ditempat kerja.

Dalam sebuah organisasi terdapat bermacam-macam jenis pekerjaan yang berbeda antara jenis pekerjaan yang satu dengan yang lainnya. Karakteristik pekerjaan merupakan faktor-faktor yang berkaitan dengan cara karyawan menilai tugas-tugas yang ada dalam pekerjaannya (Panggabean; 2004). Griffin (2004) menyatakan bahwa karakteristik pekerjaan adalah spesialisasi pekerjaan yang memperhitungkan sistem kerja dan preferensi kerja. Untuk meningkatkan produktifitas dan hasil kerja karyawan secara optimal, perusahaan perlu menetapkan karakteristik pekerjaan dan mengembangkan berbagai cara sumber daya manusia dapat diintegrasikan secara efektif.

Menurut Miles dan Porter (1995) bahwa karakteristik pekerjaan berkaitan dengan isi dan konten pekerjaan. Semakin besar keragaman dan variasi pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan maka mereka terlibat dalam pekerjaan mereka masing-masing, serta mereka dapat menunjukkan perilaku anggota yang mengarah pada efektifitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengusahakan agar karyawan mempunyai pandangan yang baik terhadap karakteristik pekerjaan yang dilakukan agar merasakan kepuasan dalam bekerja.

Ada beberapa faktor pembentuk OCB salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap seorang karyawan terhadap organisasi, karena seorang karyawan merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat ia bekerja. Komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap efektifitas kerja dimana karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi. Komitmen itu sendiri akan mendorong kebiasaan karyawan yang mendukung perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Kepribadian merupakan cara seseorang merespon terhadap masalah, bersifat unik, dinamis, yang merupakan hasil interaksi fisik/genetik, *environment*, *cognition*, serta menunjukkan cara individu dalam mengelola manajemen waktunya (Feist dan Feist, 2006). Secara umum kepribadian (*personality*) adalah satu pola watak (*traits*) yang relatif permanen, dan sebuah karakter yang unik dapat memberikan konsistensi serta individualitas bagi perilaku seseorang. Watak (*traits*) memberikan sebuah kontribusi bagi individu dalam perilakunya dan

konsistensi perilakunya dispanjang waktu serta stabilitas disetiap situasi (Roby Sambung, 2012).

PT ORO Argento Indonesia sebagai tempat yang diteliti merupakan perusahaan yang bergerak dibidang pengrajin perhiasan diantaranya Emas batang menjadi gelang, kalung dan cincin. Perusahaan ini berada di Ungaran Kabupaten Semarang. PT. Oro Argento memiliki 2 unit pabrik yaitu Unit 1 mengelola Emas dan Berlian sedangkan unit 2 mengelola Perak dan Berlian. Pada setiap unit terdapat beberapa departemen sebagai departemen pertama/produksi. PT. Oro Argento sendiri mempersiapkan SDM yang berkualitas dalam upaya mempersiapkan visi dan misi perusahaan yaitu menjadi perusahaan yang terkemuka dan mengedepankan kepuasan konsumen.

Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan di PT. Oro Argento. Kurangnya kesadaran karyawan dalam saling membantu pekerjaan karyawan lainnya masih belum optimal. Karena masih banyak karyawan setelah menyelesaikan *job description*, mereka tidak mau membantu pekerjaan lainnya. Hal ini juga dikarenakan kepribadian karyawan yang tidak masuk kerja tanpa alasan, dan masih kurangnya kerjasama antar karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan PT. Oro Argento Indonesia Departemen Emas menunjukkan bahwa kurangnya kesadaran karyawan dalam hal saling membantu pekerjaan karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga menyebabkan pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. Hal ini ditunjukkan banyak karyawan setelah menyelesaikan Job Deskripsi mereka tidak membantu pekerjaan karyawan lainnya.

Pada PT. Oro Argento karyawannya berasal dari berbagai macam daerah yang bekerja pada satu perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kepribadian PT. Oro Argento masih kurang baik salah satunya dipengaruhi oleh karyawan tersebut berasal. Sehingga masih kurangnya kerjasama antar sesama karyawan, diantaranya beberapa karyawan bekerja secara individu dan kurang percaya pada karyawan lain.

Menurut H. Teman Koesmono (2005) kepribadian seseorang akan dibentuk dalam kondisi lingkungannya sejak ia dilahirkan dan akan mengalami interaksi dengan berbagai kepribadian yang dimiliki oleh orang lain. Pada dasarnya kepribadian seseorang tidak terjadi secara kebetulan dan kepribadian dibentuk oleh genetika, faktor kondisi lingkungan seseorang. Hal ini jelas sekali bahwa kepribadian seseorang akan dibentuk oleh lingkungan kerja yang dihadapi karyawan sehari-harinya yang ada dilapangan atau perusahaan yang berbeda perilaku kesehariannya dengan karyawan yang lain.

Penelitian yang dilakukan oleh Thomas E.V. Rahajaan (2010) di RSUD Karel Saldusitubun Langgur tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCB menunjukkan adanya pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB mengimplikasikan bahwa permasalahan dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sampai membatasi mereka untuk membantu rekan kerja mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan Restin Meilina, (2016) dikaryawan BRI Kediri tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap OCB menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB bahwa apabila karakteristik pekerjaan sesuai dengan preferensi karyawan, maka OCB karyawan juga akan tinggi, sebaliknya

jika karakteristik pekerjaan tidak sesuai bagi karyawan, maka OCBnya juga rendah.

Penelitian yang dilakukan Sambunget al (2012) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB-O (perilaku yang memberikan manfaat langsung kepada organisasi pada umumnya), namun kepribadian tidak berpengaruh terhadap OCB-I (perilaku mendorong sesama individu) dengan sampel adalah dosen Universitas Palangkaraya. Penelitian Noer Aisyah Barlian di RSUD Paru Kabupaten Jember menemukan bahwa kepribadian berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap OCB. Penelitian tersebut menjelaskan keselarasan dalam diri seseorang membentuk sebuah perilaku yang tetap, menentukan tanggapan seseorang terhadap lingkungannya.

Penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi sebagai perantara antara karakteristik pekerjaan dan kepribadian terhadap OCB. Komitmen Organisasi dirasa sangat berpengaruh untuk meningkatkan OCB di sebuah perusahaan. Diharapkan dengan pemberian komitmen organisasi karyawan mampu menerapkan OCB dengan baik. Pentingnya komitmen organisasi mampu memperkuat pengaruh Karakteristik Pekerjaan dan Kepribadian terhadap OCB melalui Komitmen Organisasi. Penempatan Komitmen organisasi didukung penelitian terdahulu yang dilakukan Indi Djastuti (2011) di perusahaan jasa konstruksi Jawa Tengah. Penelitian tersebut menjelaskan tentang pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi yang menunjukkan hasil karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan Meilina (2016) pada karyawan BRI

Kediri tentang karakteristik pekerjaan terhadap komitmen organisasi. Penelitian tersebut menunjukkan hasil karakteristik pekerjaan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penempatan variabel intervening berupa Komitmen Organisasi diperkuat dari beberapa penelitian yang dilakukan Nani Dewi Suningsih (2014) pada Universitas Darma Persuda Jakarta tentang pengaruh kepribadian terhadap komitmen organisasi. Menunjukkan hasil kepribadian berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Penelitian lain yang dilakukan M. Saleh Lubis (2015) di STIE Pasuman Simpang Empat tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB. menunjukkan hasil komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sementara itu, penelitian yang dilakukan Robi Sambung (2014) di Universitas Palangka Raya tentang komitmen organisasi terhadap OCB. Penelitian tersebut menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan dan kesamaan pada beberapa penelitian untuk variabel penelitian yang sama. Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti mengangkat judul permasalahan ini sebagai “Analisa Peningkatan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Karakteristik Pekerjaan, Kepribadian dan Komitmen Organisasi”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disajikan, maka dapat dirumuskan penelitian masalah yang terjadi di PT. Oro Argento Indonesia adalah bagaimana upaya

dalam meningkatkan OCB di PT. Oro Argento Indonesia. Sehingga pertanyaan penelitian (*research question*) yang muncul adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap OCB.
- b. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap OCB.
- c. Bagaimana pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi.
- d. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi
- e. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB.

1.3 Tujuan

Penelitian ini adalah untuk memperoleh pengetahuan yang dapat memberikan jawaban atau memecahkan masalah atas rumusan penelitian di atas. Penelitian ini mempunyai tujuan yakni :

- a. Untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap OCB.
- b. Untuk menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap OCB.
- c. Untuk menganalisis pengaruh Karakteristik Pekerjaan terhadap Komitmen Organisasi.
- d. Untuk menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi.
- e. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB.

1.4 Manfaat Penelitian

Pada hakekatnya suatu penelitian yang dilaksanakan diharapkan akan mendapatkan manfaat. Berkaitan dengan permasalahan yang akan diteliti, maka diharapkan memberi manfaat sebagai berikut:

- **Aspek Teoritis**

Untuk meningkatkan OCB khususnya pada Karakteristik Pekerjaan dan Kepribadian di sebuah organisasi

- **Aspek Praktis**

- a. Bagi Penulis

Untuk memperoleh pengalaman serta menambah wawasan penulis dalam ilmu pengetahuan dan pemahaman penulis tentang sumber daya manusia.

- b. Bagi PT. Oro Argento Indonesia

Untuk memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan OCB karyawan

- c. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat memberikan masukan dalam pengembangan ilmu manajemen serta sebagai dasar untuk penelitian yang relevan selanjutnya.