

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keefektifan suatu organisasi hanya dapat ditentukan oleh anggota organisasinya (*people*). Hal ini mengimplikasikan bahwa sebuah organisasi mampu bertahan dan berkembang secara berkelanjutan tergantung pada bagaimana kapasitas anggotanya (*people perform*) dalam kesungguhan bekerja. Kondisi tersebut menjadikan pengelolaan SDM menjadi banyak menjadi isu sentral dalam pengelolaan organisasi. Pengelolaan SDM yang didalamnya melekat modal intelektual bukan masalah yang sederhana. Hal ini menuntut kemampuan manajemen dalam memanfaatkan potensi yang ada pada SDM agar bersedia memberikan kontribusi bagi organisasi. Disisi lain karyawan dalam sebuah organisasi juga menuntut penghargaan yang lebih atas kontribusinya terhadap organisasi. Sebagian besar tuntutan karyawan terhadap organisasi saat ini adalah tuntutan materi. Hal ini yang menjadikan dorongan bagi manajemen mengambil kebijakan kompensasi dalam upaya meningkatkan kinerja. Menurut Zohar & Marshall (2004), kebanyakan perusahaan-perusahaan lebih berorientasi kepada kapitalis materialistis dimana jika kebutuhan materi tidak terpenuhi sesuai harapan akan cenderung kontribusi dan peran karyawan terhadap organisasi menjadi rendah.

Disisi lain keberhasilan perusahaan tidak lepas dari peran atau kontribusi besar dari karyawan. Perasaan, pemikiran, sikap dan perilaku karyawan terkait dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi (Owolabi, 2012). Hal ini berarti bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang terus-menerus menampilkan sikap dan perilaku kerja yang positif. Sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi ditunjukkan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku karyawan yang umumnya dianggap memberikan beberapa keuntungan yang diciptakan untuk organisasi, dengan melakukan aktivitas bagi organisasi, meskipun tidak ada paksaan untuk melakukan atas nama organisasi (Kwantes, 2003).

Perilaku karyawan dalam melakukan kegiatan secara sukarela bagi organisasi banyak di latar belakang kondisi individual karyawan yang diwujudkan dalam tingkat religiusitas dan kesesuaian nilai-nilai karyawan dengan organisasi. Individu yang memiliki tingkat religiusitas, tidak hanya mereka yang memegang keyakinan terhadap agama tertentu, tetapi juga mempraktikkannya dalam kehidupan sehari-hari (Morgan dan Lawton, 1996). Seseorang yang mengikuti kepercayaan agama tertentu akan menunjukkan set tertentu dari perilaku yang tercermin dalam kehidupan pribadi dan sosial mereka. Dengan demikian kemungkinan bahwa karyawan perilaku kerja akan juga dipengaruhi oleh preferensi agama mereka untuk

sejauh mana mereka mengidentifikasi diri mereka dengan dan pengikut aktif dari agama tertentu.

Religiusitas merupakan keyakinan terorganisir dari kepercayaan, praktik, ritual dan simbol yang dirancang (a) untuk memfasilitasi kedekatan dengan sakral atau transenden (Tuhan, kekuatan yang lebih tinggi, atau ultimate kebenaran / realitas), dan (b) untuk mendorong pemahaman tentang hubungan dan tanggung jawab seseorang untuk orang lain dalam hidup bersama dalam sebuah komunitas (AAhad M. et.al, 2010). Hal ini dapat disimpulkan bahwa seseorang yang memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, akan memiliki tanggung jawab terhadap lingkungannya, sehingga dapat melakukan aktivitas, walaupun bukan kewajibannya.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Olowookere, 2014) dan kepedulian terhadap organisasi ((Forward, et al, 2015). Demikian halnya penelitian Liu dan Cohen (2010) menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dimiliki karyawan dalam bentuk tingkat spiritualitas berpengaruh terhadap *organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi.

Organizational citizenship behavior (OCB) juga dapat terbentuk pada organisasi dan lingkungan yang memiliki kecocokan harapan nilai yang dirasakan dengan budaya organisasi atau *person organisation fit* (POF). Kesesuaian nilai karyawan dan organisasi merupakan instrumen yang paling luas digunakan dan disukai, karena tidak seperti aspek lain yang dapat dengan mudah diubah, nilai-nilai karakteristik individu dan organisasi

relatif stabil (Kristof-Brown et al., 2005). Karyawan semakin merasa cocok dengan organisasi mereka, semakin besar kemungkinan mereka untuk terlibat dalam OCB (Lamm, 2010). Sementara penelitian yang lain juga menunjukkan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Khaola, and Sebotsa, 2015).

Berbagai temuan dan kajian empiris tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai yang dimiliki karyawan dalam bentuk tingkat spiritualitas berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Cohen, 2010; Olowookere, 2014; Forward et al., 2015). Namun hasil penelitian Ivy, Joel S., (2014) yang menemukan, bahwa religiusitas eksternal tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Demikian halnya dengan hasil penelitian terkait hubungan *person organization fit*, menunjukkan adanya pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* (Lamm, 2010; Khaola dan Sebotsa, 2015). Namun penelitian Özçelik dan Findikli, (2014), menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Demikian halnya hasil penelitian Khaola dan Sebotsa (2015), menunjukkan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* terutama kemanfaatan bagi rekan kerja; dan tidak berpengaruh terhadap OCB terkait kesediaan akademisi untuk membantu siswa (Tugal, F.N. and Kilic, K.C.,2015)

Dengan demikian penelitian terkait nilai-nilai individu yang sesuai dan religiusitas masih perlu diteliti lebih jauh dalam membentuk sikap

organizational Citizenship Behavior (OCB). Religiusitas dan *person organization fit* (POF) akan efektif, apabila nilai religiusitas dan POF tersebut memunculkan kepuasan intrinsik karyawan, sehingga memunculkan kesadaran untuk melakukan sesuatu yang lebih (extra) bagi perusahaan (Liu, 2010).

Religiusitas yang terimplementasi dengan baik akan berpengaruh terhadap kepuasan hidup (Kozaryn, 2009). Kepuasan karyawan akan semakin tinggi pada seseorang yang memiliki religiusitas tinggi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dimensi religiusitas dapat digunakan memprediksi kepuasan hidup yang lebih tinggi. Dengan kata lain, tidak hanya religiusitas yang membuat orang bahagia, tetapi juga membantu untuk memuaskannya (Okulicz, 2009). Demikian halnya penelitian Mark dan Zaiton (2015), menunjukkan bahwa karyawan yang merasa puas yang ditunjukkan dengan perasaan senang akan melakukan pekerjaan dengan sukarela bahkan melakukan sesuatu bagi organisasi yang bukan kewajibannya.

Disisi lain kepuasan kerja karyawan yang berada pada ranah individu dapat terbentuk dari nilai-nilai yang dianut oleh karyawan tersebut yang tercermin dalam tingkat religiusitas dan nilai-nilai tersebut sesuai dengan nilai-nilai perusahaan (Okulicz, 2009). Dalam kondisi tersebut karyawan yang secara sukarela memberikan pemikiran tenaganya secara ekstra bagi perusahaan. Kepuasan yang ditunjukkan dengan intensitas

perasaan senang yang memuaskan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Mark dan Zaiton, 2015).

Person organisation fit (POF) yang tinggi juga merupakan antecedent dari kepercayaan, komitmen, dan kepuasan dalam sebuah organisasi, yang semuanya mengarah pada peningkatan OCB. Sebaliknya, mereka yang merasa tidak ada kesesuaian dengan organisasi mereka, cenderung untuk merespon dengan permusuhan atau ketidakpuasan terhadap perusahaan (Skarlicki dan Folger, 1997).

Kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh *person organizational fit*. Hasil penelitian Palma (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasi juga dipengaruhi *person organizational fit*. Demikian halnya dengan penelitian Gabriel, et al., (2014) dan Tomas, Tang and Yang, (2015), menunjukkan bahwa *person organizational fit* berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Tingkat kesesuaian *harmony personal* dengan organisasi juga berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Shin, 2015)

Kepuasan merupakan pendekatan yang baik untuk meningkatkan tingkat motivasi dan kontribusi untuk hasil organisasi. Kepuasan ini diharapkan dapat membantu memecahkan hubungan religiusitas dan POF terhadap OCB secara lebih efektif.

Disisi lain fenomena yang terjadi di lingkungan Yayasan Bina Kemaritiman Indonesia Semarang, terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, salah satunya melalui peningkatan religiusitas pegawai. Upaya untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan terhadap Allah SWT dan

sebagai perwujudan religiusitas pegawai, Yayasan Bina Kemaritiman Indonesia Semarang menyelenggarakan pengajian rutin bulanan. Adapun tingkat partisipasi pegawai dalam kegiatan tersebut dapat dilihat pada tabel sebagai berikut

Tabel 1.1
Tingkat Kehadiran Kegiatan Pengajian

Bulan	Kehadiran (%)
Januari	77
Pebruari	75
Maret	78
April	85
Mei	76
Juni	74
Juli	95
Agustus	71
September	69
Oktober	62
Nopember	62
Desember	54

Sumber : Bagian Kepegawaian YBMI Semarang

Dari tabel tersebut menunjukkan tingkat kehadiran pegawai dalam kegiatan pengajian di lingkungan Yayasan Bina Kemaritiman Indonesia Semarang cenderung mengalami penurunan. Fenomena tersebut perlu dikaji apakah kondisi tersebut merupakan salah satu faktor yang menyebabkan

rasa kepedulian terhadap institusi yang mengalami penurunan, atau merupakan ungkapan ketidakpuasan terhadap institusi

Dari berbagai fenomena dan *research gap* tersebut, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana peran kepuasan dalam meningkatkan efektifitas hubungan Religiusitas dan *Person Organisation Fit (POF)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

1.2 Perumusan Masalah

- a. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*
- b. Bagaimana pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan
- c. Bagaimana pengaruh *person organization fit (POF)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*
- d. Bagaimana pengaruh *person organization fit (POF)* terhadap kepuasan kerja karyawan
- e. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini untuk :

- a. Menganalisis dan menguji secara empirik pengaruh religiusitas terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*
- b. Menganalisis dan menguji secara empirik pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja karyawan

- c. Menganalisis dan menguji secara empirik pengaruh *person organization fit (POF)* terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*
- d. Menganalisis dan menguji secara empirik pengaruh *person organization fit (POF)* terhadap kepuasan karyawan
- e. Menganalisis dan menguji secara empirik pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

1.4 Manfaat

- a. Memberikan kontribusi dalam ilmu manajemen, disiplin ilmu manajemen Sumber Daya Manusia dalam upaya peningkatan peran dan perilaku karyawan terhadap organisasi melalui peningkatan religiusitas dan *person organisation fit*.
- b. Memberikan kontribusi dalam bentuk hasil pengujian empirik terhadap praktik manajemen terkait dengan pengembangan peran dan perilaku karyawan berbasis religiusitas dan *person organisation fit*