

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN  
PSIKOSOSIAL KERJA DAN *ORGANIZATIONAL  
CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)  
DENGAN PRESTASI KERJA**

**Skripsi**

**Untuk memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Mencapai Derajat Sarjana S – 1**



**Diajukan Oleh :**

**Nur Hayati  
F 100 040 184**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA  
2008**

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang pesat sekarang ini akan membawa dampak terhadap perkembangan di bidang industri dan organisasi. Aspek yang tidak kalah pentingnya dalam bidang industri dan organisasi selain penerapan teknologi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting, sebab pada pundak merekalah kekuatan nyata yang dinamis sebagai sasaran dan harapan organisasi.

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang.

Perusahaan sebagai salah satu bentuk organisasi sadar akan pentingnya karyawan sebagai sumber daya dan pelaksana kerja, hal ini mengakibatkan besarnya perhatian terhadap pengembangan sistim kerja yang baik yang memungkinkan mendukung tercapainya prestasi kerja. Karena maju mundurnya suatu perusahaan atau organisasi sangat tergantung pada hasil kerja karyawan. Robbins (1996) mengatakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaan, semakin termotivasi untuk bekerja

dan yang lebih penting adalah memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Sehingga hal ini dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan. Namun kenyataannya karyawan yang tidak semangat dalam bekerja akan cenderung mengeluh, tidak mematuhi aturan, dan menggelakan diri dari tanggung jawab pekerjaannya. Kondisi demikian jika tidak mendapat perhatian dan penanganan dari pihak atasan yang jelas akan mengakibatkan prestasi kerja menurun dan akan mengganggu jalanya proses pencapaian tujuan, namun untuk pelaksanaannya bukanlah suatu hal yang mudah.

Seperti pada kasus yang terjadi pada instansi pemerintahan di kota Batam mengenai prestasi kerja pada hari jum'at maret 2008, dimana masih banyak karyawan atau pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan, baik yang berstatus negeri sipil (PNS) maupun honorer yang berkeliaran di luar kantor pada saat jam kerja dinas bukan untuk keperluan dinas. Tampak orang-orang yang berseragam pegawai pemerintahan berada di pusat-pusat atau kawasan perbelanjaan saat jam-jam dinas. Kedatangan mereka ke tempat itu bukan sekedar untuk makan siang memanfaatkan jam istirahat tetapi lebih untuk bersenang-senang (Sijori mandiri, 2008). Sedangkan di Sragen sejumlah besar pegawai mangkir kerja setelah jam istirahat, sholat, dan makan, kadang pulang ke rumah setelah izin menjemput anak dan sebagian lagi tidak kembali ke kantor. Di samping itu, sikap kurang disiplin waktu, etos kerja yang rendah, tanggung jawab terhadap pekerjaan, hingga gaji yang relatif rendah mempengaruhi prestasi kerja pegawai (<http://www.suaramerdeka.com>)

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti dengan salah satu karyawan PT. Pos Indonesia Blora, menunjukkan bahwa di PT. Pos Indonesia Blora masih banyak yang karyawannya datang dan pulang tidak tepat waktu, ada yang datang tepat waktu namun diruang kerja hanya ngobrol dengan teman kerjanya, bersantai-santai, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugas dan tindakan lain yang dapat menurunkan prestasi kerja, perilaku tersebut banyak menimbulkan keluhan di beberapa pihak khususnya pimpinan perusahaan mengenai mutu kerja yang rendah, sehingga mengakibatkan prestasi kerja turun dan banyak pelanggaran yang dilakukan karyawan.

Prestasi kerja menurut As'ad (2001) dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individual dan situasional. Faktor individual yang berasal dari dalam diri individu, yang meliputi : kemampuan, ketrampilan, pengalaman, sikap, kepribadian, pendidikan. Adapun faktor situasional merupakan faktor yang berasal dari luar individu, dalam hal ini adalah lingkungan kerja. Faktor ini meliputi : kepemimpinan, imbalan, desain pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, pengawasan.

Setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja, lingkungan kerja merupakan tempat terpenting untuk meningkatkan kenyamanan sebagian besar karyawannya. Persepsi terhadap lingkungan psikososial adalah serangkaian keadaan lingkungan psikososial yang dipersepsikan dan dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh anggota dan diduga merupakan kekuatan yang mempengaruhi perilaku anggota tersebut (Streers, 1985)

Saat bekerja karyawan tidak pernah lepas untuk berinteraksi dengan komponen sosial yang ada dilingkungannya. Sukardi (1993) mengatakan bahwa kondisi sosial di lingkungan kerja ditandai dengan kemampuan untuk mengubah perilaku karyawan sehingga tertarik untuk berkomunikasi dengan rekan kerja yang lain. Selama individu dan lingkungan kerjanya saling memenuhi tuntutannya, interaksi akan tetap terpelihara dan terjaga. Bila tuntutan tidak dipenuhi, individu atau lingkungan kerjanya akan bergerak untuk merubah atau memutuskan interaksi yang terjadi. Bila kesesuaian antara individu (karyawan) dengan lingkungan psikososial kerjanya tercapai, individu akan memelihara hubungan tersebut dan menetap dalam lingkungan kerjanya (Wulan, 2006).

Kenyataan menunjukkan baik dan buruknya penilaian terhadap lingkungan psikososial kerja ditentukan oleh penilaian karyawannya. Seseorang mungkin menganggap lingkungan yang sama mungkin buruk sedangkan yang lain baik. Hal ini disebabkan karena adanya perbedaan persepsi masing-masing individu terhadap kondisi lingkungan psikososial kerja. Suatu permasalahan akan timbul jika di lingkungan psikososial perusahaan yang dirasakan oleh karyawan tidak sesuai yang diinginkan. Seperti yang disampaikan oleh International Labour Office (Wahyuningsih, 2007) dalam produktivitas dan kerja disebutkan bahwa meskipun karyawan di beri ransangan yang layak, semangat kerja karyawan akan tetap jelek apabila lingkungan psikososial kerjanya tidak diperhatikan, oleh sebab itu lingkungan psikososial kerja karyawan harus baik agar karyawan merasa nyaman dan mempunyai tingkat semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Meningkatkan prestasi kerja individu (karyawan) yang ada dalam sebuah organisasi atau perusahaan perlu memiliki perilaku yang menunjang. Perilaku tersebut tidak hanya yang sesuai dengan perannya saja, namun diharapkan lebih mencurahkan perilaku ekstra dari individu tersebut, seperti penambahan jam kerja oleh karyawan sendiri tanpa adanya perintah, membantu karyawan lain dalam menyelesaikan tugas-tugas kantor tanpa memperoleh imbalan. Organ menyatakan perilaku prososial atau tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan dalam organisasi tersebut disebut *organizational citizenship behavior* (Ogan dan Konovsky, 1989).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia disebut sebagai “anggota atau karyawan yang baik”. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial manusia mempunyai kemampuan berinteraksi dengan orang lain dan lingkungan kerjanya. Karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih dari peranya.

Adanya perilaku *organizational citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi, maka karyawan akan mudah dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari

mesin sosial dalam organisasi, dengan kata lain dengan adanya perilaku ini maka interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi perselisihan, dan meningkatkan efisiensi sehingga lingkungan psikososial ditempat kerja menjadi baik (Borman & Motowidlo, 1993).

Agar menghasilkan prestasi kerja yang baik perlu diciptakan lingkungan psikososial yang dapat membuat individu merasa nyaman berada dalam kelompoknya, menunjukkan partisipasi yang tinggi, dan meningkatkan perilaku positif untuk meningkatkan mutu pekerjaan. Lingkungan psikososial juga diharapkan memberikan efek yang positif pada masing-masing individu pada suatu kelompok. Terciptanya lingkungan psikososial yang baik dalam perusahaan maka akan memberikan dorongan pada individu tersebut untuk melaksanakan tugas-tugas secara baik dan optimal.

Berdasarkan latar belakang diatas dapat disimpulkan permasalahannya adalah apakah ada hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan prestasi kerja. Mengacu dari rumusan permasalahan tersebut penulis tertarik meneliti lebih lanjut dengan melakukan penelitian berjudul **“HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP LINGKUNGAN PSIKOSOSIAL KERJA DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DENGAN PRESTASI KERJA”**

## B. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan prestasi kerja.
2. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dengan prestasi kerja.
4. Untuk mengetahui hubungan antara *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan prestasi kerja.
5. Untuk mengetahui persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja karyawan.
6. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.
7. Untuk mengetahui prestasi kerja yang dicapai karyawan.
8. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja.

## C. MANFAAT PENELITIAN

Melalui penelitian ini dapat diambil manfaat sebagai berikut :

1. Bagi pimpinan perusahaan diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk mengetahui seberapa jauh lingkungan psikososial dan *Organizational Citizenship Behavior* mempengaruhi prestasi kerja,



sehingga pemimpin perusahaan dapat melakukan perbaikan dengan menciptakan lingkungan psiksosial kerja yang kondusif yang dapat menimbulkan *organizational citizenship behavior* yang positif dan prestasi kerja yang tinggi pada karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan.

2. bagi karyawan dapat memanfaatkan informasi hasil penelitian ini sebagai bahan masukan tentang persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi kerja.
3. Bagi ilmuwan memberikan informasi dan sumbangan yang berkaitan dengan persepsi terhadap lingkungan psikososial kerja dan *organizational citizenship behavior* dengan prestasi kerja