

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi merupakan suatu sistem perserikatan formal dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi jika dilihat dari sudut tujuannya dapat dibagi menjadi dua, yang dikenal dengan nama organisasi perusahaan (*business organization*) yang memiliki tujuan untuk mendapatkan laba dan organisasi sosial (*public organization*) dengan tujuan untuk memberikan layanan.

Setiap organisasi atau perusahaan beroperasi dengan menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan barang atau jasa yang berdaya jual. Sumber-sumber yang dimiliki oleh suatu perusahaan dituntut mampu memberdayakan dan mengoptimalkan penggunaannya untuk kelangsungan perusahaan selanjutnya.

SDM merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting daripada sumber daya lain yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Dalam perkembangannya, organisasi lebih menitikberatkan pada sumber daya manusia. Hal ini karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya.

MSDM merupakan bagian dari manajemen. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan (*human resources planning*), pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pada setiap organisasi, tidak terkecuali organisasi pemerintah terdapat OCB atau *Organizational Citizenship Behavior* yaitu aturan tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya OCB diharapkan pegawai suatu instansi atau perusahaan dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. Loyalitas, kepatuhan, dan partisipasi karyawan terhadap instansi pemerintah yang menaungi dapat digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya kadar OCB pada karyawan.

Robbins (2006) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini dimana tugas-tugas semakin banyak, organisasi membutuhkan perilaku OCB yang baik seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu yang lain dalam timnya, menghindari konflik yang tidak perlu, dan dengan lapang dada memahami gangguan kerja yang terkadang terjadi.

Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan. Secara pragmatis praktek manajemen dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan dari suatu perilaku sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal.

Penelitian Hui, Lee, Rousseau (2004) yang berjudul "*Psychological Contract and Organizational Citizenship Behavior in China*" ditemukan bahwa bentuk *Psychological Contract* (kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan dalam hal pekerjaan) berpengaruh terhadap kualitas OCB yang ditunjukkan karyawan, dimana *Transactional Contract* (kontrak yang pertukarannya lebih bersifat ekonomis) memiliki pengaruh langsung terhadap OCB. Sedangkan *Relational Contract* (kontrak yang dalam pertukarannya tidak menetapkan reward yang spesifik atas kinerja karyawan) dan *Balanced Contract* (berkombinasi antara *Transactional Contract* dan *Relational Contract*) berpengaruh terhadap OCB dengan *Instrumentality Beliefs* sebagai mediatornya. Dimana semakin tinggi keuntungan yang diperoleh karyawan maka karyawan akan semakin suka menunjukkan OCB. Sedangkan *Relational Contract* dan *Balanced Contract*

memberikan pengaruh terhadap OCB hanya jika karyawan yakin kalau perilaku tersebut dihargai oleh orang lain.

Perilaku organisasi pada tiap karyawan masih sangat rendah, hal ini dapat dilihat adanya demo karyawan yang dilakukan. Demo karyawan terjadi di Solo, kasus yang dilansir di Koran Solopos, dimana puluhan karyawan Swalayan Luwes Nusukan berdemo lantaran perusahaan bersikap diskriminatif terhadap karyawan anggota SBSI 1992. Sebanyak 13 karyawan yang bertugas pada posisi kasir secara mendadak dilorot menjadi penjaga stand. Sementara Rabu (2/1/2013), ratusan pegawai Luwes Group anggota SBSI 1992 mogok kerja menuntut perusahaan mempekerjakan kembali kedua karyawan ter-PHK. Aksi mogok melibatkan karyawan anggota SBSI di Luwes Nusukan, Ratu Luwes Pasar Legi dan Luwes Gading. Kabid Konsolidasi dan Advokasi DPD SBSI, Suharno, menyebut aksi mogok kerja adalah puncak kemarahan atas kebijakan manajemen Luwes yang politis dan diskriminatif. Suharno mengungkapkan, pada 24 Desember manajemen sudah menyetujui pengembalian jabatan 13 karyawan yang sebelumnya dilorot. Namun yang terjadi malah PHK. Manajer HRD Luwes, Bengawan Tejo H, enggan berkomentar banyak se usai mediasi. Pihaknya berharap persoalan bisa segera rampung tanpa perlu demo susulan, termasuk tuntutan karyawan yang meminta dirinya mundur.

Jenjang karier yang belum dilaksanakan Ratu Luwes Pasar Legi dengan baik membuat karyawan merasa kurang puas. Penurunan jabatan dari kasir menjadi penjaga stand membuat sebagian besar karyawan merasa tidak diperhatikan. Selain itu, usaha karyawan untuk menjaga nama baik perusahaan

dinilai masih rendah, hal ini dibuktikan dengan sikap demo atas penurunan jabatan, masih terdapat karyawan yang memiliki persepsi negative dengan perusahaan, tidak semua karyawan mampu menerima kondisi yang kurang ideal dalam perusahaan seperti mengeluh.

Tabel 1
Observasi Tingkat OCB Karyawan Swalayan Ratu Luwes, Ska

No	Kasus	Frekuensi / Jam
1.	Terlihat ada barang jatuh, tetapi karyawan tidak mau mengembalikan ke tempat semula	5kali / pukul 11.30 WIB 12.15 WIB 12.45 WIB 13.05 WIB 13.15 WIB
2.	Tidak mau membantu karyawan lain	2 kali / pukul 12.30 WIB dan 13.20 WIB
3.	Ketika ada sampah berserakan, karyawan tidak mau membuang sampah tersebut	1 kali / pukul 14.10 WIB

Data tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat OCB yang dimiliki pada tiap karyawan dinilai masih rendah, hal ini dapat dilihat dari tingkat individualisme yang tinggi. Di sisi lain, motivasi kerja para karyawan juga masih tergolong rendah. Hal ini ditunjukkan dengan sebagian besar karyawan tidak ada keinginan untuk meningkatkan mutu pelayanan atau usaha untuk memperluas strategi pemasaran, karyawan hanya menyelesaikan tugasnya saja tanpa memberikan ide agar konsumen tertarik dengan produk yang ditawarkan.

Berdasarkan uraian latar belakang, maka dapat diajukan perumusan masalah yaitu “apakah ada hubungan antara motivasi kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”.

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan antara motivasi kerja dengan OCB pada karyawan

2. Mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan
3. Mengetahui tingkat OCB pada karyawan
4. Mengetahui seberapa besar peranan motivasi kerja terhadap OCB

C. Manfaat Hasil Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Bagi karyawan

Hasil penelitian diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan, serta menambah informasi mengenai motivasi kerja yang dapat dijadikan sebagai dasar untuk melakukan OCB.

2. Bagi pihak instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan saran, pemikiran, informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan perencanaan strategi, meningkatkan motivasi kerja karyawan dan OCB untuk mencapai kinerja yang maksimal.

3. Bagi penulis

Hasil penelitian diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan pengaruh faktor-faktor motivasi kerja karyawan dan OCB terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya, dan sebagai bahan pertimbangan perusahaan atau instansi lain yang menghadapi permasalahan yang sama.