BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut (Waspodo, 2012).

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Waspodo, 2012).

Sloat(Dewi,2010)kinerja maksimal merupakan tuntutan organisasi yang ditunjukkan tidak hanya perilaku *in-role* tapi juga *extra-role* yang disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai ”anggota yang baik”. Perilaku ini cenderung melihat pegawai sebagai anggota

organisasi dibanding sebagai seorang individu.Sebagai anggota organisasi, individu diharapkan memiliki kemampuan dalam menjaga dan meningkatkan interaksi dengan lingkungan sosial tanpa menghadapkan imbalan tertentu. OCB merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB ini memiliki peran penting untuk keberhasilan organisasi.

Schultz (Dewi, 2010) menyatakan bahwa OCB melibatkan usaha ekstra yang melebihi persyaratan minimum dari pekerjaan.Pegawai melakukan suatu tindakan diluar peran yang dibebankan sebagai anggota organisasi.Individu dapat memberikan kontribusi kepada organisasi dengan melakukan perilaku yang bukan bagian dari uraian jabatannya.*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini juga sering diartikan sebagai perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak berhubungan dengan kompensasi langsung.OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi.

Perilaku OCB tersebut bisa berupa perilaku menolong rekan kerja yang sedang kerepotan dalam pekerjaannya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau istirahat, membantu rekan sejawat yang pekerjaannya *overload*, membantu

mengerjakan tugas orang lain pada saat tidak masuk, membantu orang lain di luar departemen ketika memiliki permasalahan, membantu pelanggan dan para tamu jika membutuhkan bantuan, tepat waktu setiap hari tidak peduli pada musim ataupun lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan di luar pekerjaan, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas-aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan-pertemuan yang dianggap penting, membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk organisasi, membaca dan mengikuti pengumuman-pengumuman organisasi, dsb (Aldag & Resckhe dalam Sofyandi, 2007).

Hasil dari penelitian-penelitian mengenai pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan, OCB disimpulkan memiliki manfaat untuk meningkatkan produktifitas rekan kerja, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasim, OCB membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, OCB juga dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff, 1997).

Adapun masalah atas rendahnya tingkat OCB dapat terjadi di perusahaan manapun ataupun perguruan tinggi, termasuk di Universitas Muhammdiyah Surakarta (UMS) ini. Peneliti juga melakukan penyebaran kuesioner terbuka pada saat pra riset diseluruh fakultas di Universitas Muhammdiyah Surakarta (UMS) serta unit-unit yang lain. Hal tersebut dilakukan untuk mengetahui apakah adanya masalah

pada OCB karyawan pada UMS. Berdasarkan hasil pengambilan pra riset tersebut peneliti menemukan bahwa adanya karyawan yang kurang berperilaku OCB, yaitu pada Fakultas A, Fakultas B, unit A, serta unit B.

Tabel 1
Tabel hasil rekap data dengan kuesioner terbuka

No	Jawaban	Tempat	Keterangan
1	Karyawan dan dosen yang terkadang sering terlambat.	Fakultas A	Karyawan
2	Belum pernah mengerjakan tugas diluar tugas pokok.	Fakultas B	Karyawan
3	a. Jika ada masalah, karyawan hanya memberi saran tanpa tidak ada tindak lanjutnya. b. Tidak ada kerjasama antar karyawan. c. Ada beberapa karyawan dalam mengerjakan tugasnya menunggu perintah terlebih dahulu.	Unit A	Karyawan
4	Tidak ada yang menggantikan tugas pokok karyawan yang belum datang.	Unit B	Mahasiswa

Hasil dari tabel rekap data dengan kuesioner terbuka diatas telah menunjukkan masalah OCB, pada Fakultas A, yaitu sebagian karyawan terkadang masih melakukan pekerjaannya belum sesuai waktu yang ditentukan atau masih sering terlambat masuk kerja. Pada Fakultas B, yaitu ada beberapa karyawan yang belum pernah mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya. Di unit A terdapat masalah, yaitu jika disalah satu bagian administrasi ada masalah, karyawan lain hanya memberikan saran atau pendapat saja namun tidak pernah membantu secara langsung atau secara nyata dalam pekerjaan. Selain itu ada salah satu karyawan yang pada saat itu sedang mengalami *overload* dalam pekerjaannya dan sama sekali tidak ada karyawan lain yang membantunya ataupun bekerja sama. Serta ada seorang karyawan yang hanya menjalankan tugasnya itu dengan cara menunggu perintah dari atasannya saja, dengan kata lain karyawan tersebut tidak mempunyai inisiatif sendiri

untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain atau diluar tugas pokoknya. Kemudian masalah yang muncul di unit B, yaitu jika salah karyawan dibagian unit B ada yang belum datang atau terlambat ataupun pergi, maka mahasiswa yang berkepentingan dibagian tersebut diminta untuk menunggu dan terkadang jarang ada karyawan lain yang menggantikan tugas tersebut

Jika pegawai memiliki OCB maka pegawai mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau memilih perilaku yang sesuai untuk kepentingan organisasi. Perilaku ini akan muncul karena memiliki perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas bila melakukan sesuatu yang lebih bagi organisasi. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut.Bersona dan Avilio(Dewi,2010)menemukan pada beberapa penelitian bahwa salah satu faktor penting yang membentuk OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi akan menentukan apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai prosedur atau tidak (Brahmana, 2007). Lebih lanjut Luthans (Dewi, 2010) menjelaskan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal organisasi.Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Perlu diketahui bahwa setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang di dalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan perbedaan tersebut. Semua organisasi tentu memiliki strategi dalam memanajemen SDM.Iklim organisasi yang terbuka, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki persepsi positif pada organisasinya. Iklim organisasi penting untuk

diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya.

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi sehingga membentuk pola perilaku positif, antara lain OCB. Hal ini didukung oleh hasil penelitian Wahyuli (Dewi, 2010) yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara Iklim Organisasi dengan OCB karyawan. Hal ini berarti semakin kondusif iklim organisasi dalam suatu perusahaan akan diikuti dengan tingginya OCB karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis mengajukan rumusan masalah, "Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan UMS?". Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan maka penulis mengajukan penelitian dengan judul **"Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Di Universitas Muhammdiyah Surakarta"**

B. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui:

1. Hubungan antara iklim organisasi dengan OCB pada karyawan UMS.
2. Sumbangan efektif iklim organisasi terhadap OCB pada karyawan UMS.
3. Tingkat OCB pada karyawan UMS.
4. Tingkat iklim organisasi tempat subjek penelitian.

C. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi ilmuan dalam penerapan ilmu psikologi dibidang industri dan organisasi terutama tentang iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi pimpinan universitas, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam mengendalikan jalannya roda organisasi dengan menjadikan iklim organisasi yang kondusif, sehingga bisa meningkatkan OCB karyawan, sehingga dapat mencapai hasil kerja yang optimal.

   b. Bagi peneliti selanjutnya, agar penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenis.