

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Sebuah organisasi memiliki tujuan atau visi dengan menjalankan misi yang telah dibuat, untuk meningkatkan serta memajukan organisasi tersebut. Dalam mewujudkan visi tersebut dibutuhkan karyawan ataupun sumber daya manusia, karena sumber daya manusia tersebut adalah salah satu aset yang dimiliki suatu organisasi sebagai penggerak, penuntun, dan pengembang organisasi tersebut.

Sumber daya manusia atau karyawan dalam suatu organisasi ataupun sebuah perusahaan memiliki potensi dan kebutuhan masing-masing yang berbeda satu sama lain yang nantinya akan timbul keinginan, pola pikir, tingkah laku dan motivasi kerja yang berbeda pula. Tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dan tugas yang dimilikinya pun berbeda, ada yang merasa harus melakukan hal lain yang bukan merupakan pekerjaan pokoknya, namun adapula yang hanya puas terhadap pekerjaannya saja. Karyawan yang bekerja melebihi tanggung jawabnya ini adalah salah satu konsep yang ada pada *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB. Hal ini sesuai dengan skripsi karya Fitriyani dengan judul *Pengaruh Kepribadian dan Job Embeddedness Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. Hadji Kalla Makassar*, hal menarik yang perlu dikaji lebih dalam adalah perilaku tambahan atau *extra role* yang dilakukan oleh satu individu dalam satu organisasi yang disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB adalah perilaku positif dari karyawan dimana karyawan

tersebut menyelesaikan pekerjaan tambahan diluar pekerjaannya sendiri yang muncul tanpa ada paksaan dari siapapun dan tanpa pengaruh imbalan apapun (Fitriyani, 2013).

Seiring perubahan zaman yang ada, sering ditemui perilaku-perilaku organisasi yang menunjukkan seorang karyawan yang memiliki motivasi rendah dalam bekerja untuk mewujudkan tujuan yang dimiliki organisasi itu dan juga mengembangkan potensinya sendiri. Berikut hasil wawancara yang didapat dari beberapa karyawan di Kota Bontang setelah ditanya mengenai apa yang mereka lakukan jika diberikan tawaran tambahan kerja di luar pekerjaan pokok mereka namun tanpa diberi imbalan:

“Dilihat dulu mbak kira-kira kalo ada tambahan upah ya tak ambil, tapi kalo gak males aku mbak.”

“Liat sikon mbak, kalau lagi gak sibuk ya aku bantu, tapi kalau lagi banyak kerjaan ya aku gak bisa bantu banyak.”

“Kalo di rumah lagi gak sibuk ngurusin keluarga aku ambil sih mbak, apalagi kalo lagi butuh dana terus tawaran tambahan kerja tapi dikasih tambahan insentif aku ambil mbak.”

Berkaca pada kasus di atas, di antara tiga karyawan hanya satu yang mau dengan sukarela menerima tawaran pekerjaan walaupun itu di luar pekerjaan pokok mereka. Dimana dari hasil wawancara di atas, bertolak belakang dengan pengertian OCB menurut Organ *et al.* (2006) yang mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, dan tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, tetapi secara keseluruhan dapat

meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Perilaku tersebut bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal, dimana perilaku OCB diperlukan untuk meningkatkan dan mewujudkan tujuan yang dimiliki organisasi tersebut.

Pada realitanya, banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh, banyak bekerja dan lain-lain. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role* (Hardiningtyas, 2004). Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya. Jika seluruh karyawan telah memiliki OCB yang tinggi, maka secara tidak langsung mereka siap untuk melakukan pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari tugasnya, sebagaimana tertera di dalam *job description* dan perilaku OCB ini akan meningkatkan efektifitas organisasi. (Nufus, 2011)

Dalam sebuah organisasi, untuk meningkatkan perilaku OCB pada karyawan, seorang pemimpin harus mengetahui apa saja faktor yang dapat meningkatkan perilaku tersebut. Dalam jurnal *Organizational citizenship behaviors: a critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research* (Podsakof *et al.*, 2000) yang menyebutkan faktor-faktor eksternal untuk meningkatkan salah satunya pada gaya kepemimpinan yang

diterapkan oleh seorang pemimpin tersebut. Kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku bawahan atau orang lain untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok (Kartono, 2005). Menurut Gibson dan Ivancevich, Kepemimpinan demokratis adalah kepemimpinan dimana pemimpin membagi tugas dan tanggung jawab dengan kelompok, mengembangkan tanggungjawab kelompok untuk menyelesaikan tugas. Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. Itu berarti dalam kepemimpinan demokratis kekuatan pemimpin bukan terletak pada person atau individu pemimpin, akan tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi dari setiap warga kelompok (Melvani & Nanda, 2012).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan yang salah satunya kepemimpinan transformasional, dimana sosok seorang pemimpin memberikan tanggung jawab kepada karyawannya dengan terlebih dahulu mengevaluasi sesuai tidaknya tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang berpengaruh pada perilaku karyawan untuk melakukan tugas di luar tanggung jawab mereka yang bermanfaat bagi SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur tersebut yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap OCB pada guru tetap di SMA Negeri di Kabupaten Lombok Timur (Rahmi, 2013).

Seorang pemimpin dalam sebuah organisasi harus mampu menuntun sekaligus merangkul semua sumber daya manusia yang ada, untuk bersama-sama mewujudkan visi misi dan meningkatkan perusahaan tersebut sesuai dengan yang

sudah direncanakan bersama. Melihat latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, dapat dihasilkan rumusan masalah yaitu, apakah terdapat hubungan antara tipe kepemimpinan demokratis dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan departemen Harmekal 1 dan 2 PT. Pupuk Kaltim Bontang? Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, peneliti ingin melakukan suatu penelitian dengan judul : Hubungan antara Kepemimpinan Demokratis dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan departemen Harmekal 1 dan 2 PT. Pupuk Kaltim Bontang.

### **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan diadakannya penelitian adalah:

1. Mengetahui hubungan antara kepemimpinan demokratis dengan *Organizational Cotizenship Behavior* (OCB) pada karyawan departemen Harmekal 1 dan 2 PT. Pupuk kaltim Bontang.
2. Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan departemen Harmekal 1 dan 2 PT. Pupuk Kaltim Bontang.
3. Mengetahui tingkat kepemimpinan demokratis.
4. Mengetahui seberapa besar sumbangan efektif kepemimpinan demokratis terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

### **C. Manfaat Penelitian**

1. Memberi pertimbangan bagi seorang pemimpin agar memiliki kesadaran bahwa gaya kepemimpinan demokratis merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat berpengaruh positif terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* pada sumber daya manusia lainnya sehingga dapat menerapkannya.

2. Hasil penelitian ini diharapkan mampu memperkaya khasanah penelitian bagi para ilmuwan dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
3. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan referensi dan bahan informasi bagi penelitian sejenis.