

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Organisasi ataupun perusahaan tidak akan dapat bertahan tanpa meningkatkan produktivitasnya. Sejarah ikut membuktikan bahwa bangsa yang hanya mengandalkan kekayaan sumber daya alamnya saja, tanpa meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, tidak akan pernah menjadi bangsa yang besar.

Sasaran peningkatan sumber daya manusia terletak pada keinginan untuk mencapai produktivitas. Produktivitas merupakan salah satu ukuran berhasil atau tidaknya suatu organisasi ataupun perusahaan dalam mencapai tujuannya. Suatu organisasi ataupun perusahaan dikatakan berhasil apabila ada peningkatan produktivitas, dan sebaliknya tidak berhasil mencapai tujuannya jika terjadi penurunan produktivitas.

Banyak peneliti mengatakan bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh sikap dan kinerja karyawan dalam organisasi tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dicapai dengan meningkatkan perilaku *Intra-role*. Perilaku *Intra-role* ini adalah perilaku yang telah terdeskripsi secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Selain itu, produktivitas juga dipengaruhi oleh perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja, dan lain-lain. Perilaku-perilaku ini dalam sebuah organisasi disebut sebagai perilaku *extra-role* atau yang lebih dikenal

dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Hui, dkk dalam Hardaningtyas, 2004).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Karyawan yang menampilkan OCB dapat disebut dengan *good citizen* (karyawan yang baik). Jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki OCB, maka dia mampu mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Oleh karena itu, organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai "*good citizens*" (Markoczy & Xin, dalam Fitriastuti, 2013). Karyawan - karyawan dengan OCB tinggi, akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya di dalam suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan organisasi itu sendiri.

OCB melibatkan beberapa perilaku yaitu meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra, dan patuh terhadap aturan-aturan serta prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag & Resckhe, 1997 dalam Sjahruddin *et al*, 2013).

Organ (1988) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung atau eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. OCB ini 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.

Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari lima dimensi: (1) *altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportsmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Kemunculan perilaku OCB pada tiap individu dilatarbelakangi oleh banyak faktor, salah satunya adalah sikap terhadap budaya organisasi. Penelitian yang dilakukan Hardaningtyas (2004) dengan Judul .Pengaruh Tingkat Kecerdasan Emosi dan Sikap pada Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai PT. (Persero) Pelabuhan Indonesia. menunjukkan bahwa kecerdasan emosi berpengaruh signifikan terhadap OCB dan Sikap pada budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB. Kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap OCB. Hal ini ditunjukkan oleh hasil analisis regresi berganda dengan nilai F sebesar 12.813 dan signifikansi 0.00.

Sejak berdirinya organisasi secara sadar atau tidak, pendiri meletakkan dasar bagi budaya organisasi yang didirikan. Mereka mempunyai suatu visi bagaimana seharusnya organisasi itu, kemudian visi itu diimplementasikan oleh anggota organisasi menjadi perilaku organisasi. Dengan bertumbuhnya organisasi sebagai hasil interaksi organisasi dengan lingkungannya, secara sadar nilai – nilai pokok tertentu mengalami perubahan.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari kepercayaan-kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam organisasi dan mengarahkan perilaku anggotanya. Dalam bisnis, sistem ini sering dianggap *Corporate Culture*. Tidak ada dua pribadi yang sama, tidak ada budaya organisasi yang identik. Para ahli dan konsultan mempercayai bahwa perbedaan budaya memiliki pengaruh yang besar pada kinerja organisasional dan pengaruh kehidupan kerja yang dialami oleh anggota organisasi (Schemerhorn, dkk, 1994:427).

Untuk mencapai kondisi budaya organisasi yang baik, dibutuhkan semangat kerja yang mengarah pada *good citizenship*. Artinya, *good citizenship* dapat terwujud manakala karyawan memiliki OCB. Jika OCB telah terbentuk pada semua karyawan, maka akan memudahkan pihak manajemen untuk menempatkan karyawan pada karakteristik tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, karena akan berpengaruh pada efektifitas tugas yang nantinya akan dicapai. Hal ini diduga akan meningkatkan efektivitas organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi yang baik dapat tercapai bila telah tercapai OCB pada diri karyawan. Dalam hal ini pembentukan OCB adalah syarat mutlak terwujudnya budaya organisasi yang baik.

Perusahaan PT Danliris adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang tekstil. Perkembangan perusahaan tekstil PT. Danliris pada saat ini sudah mampu untuk diekspor ke luar negeri. Walaupun demikian ada juga produknya kurang diminati masyarakat. Hal itu disebabkan dari semakin ketatnya persaingan, sehingga perusahaan menghadapi masalah bagaimana agar perusahaan dapat meningkatkan *volume* penjualan untuk seluruh produk yang dihasilkan dengan disertai oleh peningkatan penjualan. Untuk mencapai kondisi tersebut tentunya dibutuhkan kerja keras dari seluruh elemen perusahaan. Oleh karena itu, karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi peran ekstra atau OCB dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan PT Danliris, masih diperoleh beberapa tindakan indisipliner yang dilakukan oleh sebagian kecil karyawan perusahaan tersebut diantaranya terdapat karyawan yang terlambat masuk jam kerja, pada saat jam kerja karyawan berbincang-bincang melalui telpon atau mengobrol dengan karyawan lain dengan santai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, merokok saat jam kerja dan adanya karyawan yang bermain *games* atau *browsing* di situs jejaring sosial untuk mengisi waktu. Hal tersebut sebagai bukti masih rendahnya kontribusi peran ekstra atau OCB dalam diri sebagian kecil karyawan di PT Danliris tersebut.

Karyawan yang memiliki OCB tentunya memberi kontribusi melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Apabila karyawan tidak menunjukkan kontribusi peran ekstra, pastinya karyawan tersebut tidak mengindikasikan terciptanya OCB pada diri mereka. Organ dan Ryan (1995) menemukan bahwa variabel sikap

(kepuasan, keadilan dan komitmen) menunjukkan hubungan yang sangat kuat terhadap OCB. Karena OCB merupakan perilaku organisasi yang penting, maka terdapat penelitian yang menunjukkan hubungan dengan konsekuensi positif organisasional (Podsakof, Ahearne & Mackenzie, 1997) dalam Hardanintyas (2004). Untuk memahami konsekuensi positif organisasional ini dibutuhkan pemahaman yang utuh terhadap nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi.

Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peranan utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivasi perusahaan. Roda kehidupan perusahaan akan lebih baik apabila perusahaan tersebut memberikan fasilitas yang memadai yang dapat menimbulkan afeksi positif terhadap budaya organisasi perusahaan. Sehingga nanti kedepannya, karyawan akan menjalankan perusahaan sesuai dengan budaya organisasi yang ada di perusahaan tersebut. Karena sikap karyawan yang *favorable* terhadap budaya organisasi yang berlaku, akan memudahkan terbentuknya OCB pada diri karyawan tersebut.

Mengacu dari uraian-uraian di atas maka dibuat rumusan masalah sebagai berikut: Apakah ada hubungan antara sikap pada budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)? Berdasarkan permasalahan tersebut penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul hubungan antara sikap pada budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah ada hubungan antara sikap pada budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

## **C. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis.

### **1. Manfaat teoritis**

- a. Menambah wacana ilmu pengetahuan psikologi khususnya dalam bidang psikologi industri dan organisasi.
- b. Menjadi dasar penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan pembentukan OCB.

### **2. Manfaat praktis**

- a. Memberikan sumbangan informasi yang berarti kepada perusahaan tentang hubungan sikap terhadap budaya organisasi dengan OCB.
- b. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk mengembangkan metode seleksi karyawan pada suatu perusahaan.