

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di Era Globalisasi yang seperti ini ditandai adanya perubahan pesat pada kondisi ekonomi, yang menyebabkan terjadinya berbagai tuntutan sehingga tidak dapat ditawar lagi bagi para pelaku ekonomi atau industri. Persaingan bisa terjadi di berbagai macam organisasi yang berasal dari organisasi atau instansi yang bersifat swasta, maupun organisasi atau instansi bersifat pemerintahan. Dengan kondisi yang seperti ini, maka suatu organisasi atau instansi harus mempunyai langkah strategis untuk bisa menghadapi agar mampu meningkatkan dan mengembangkan daya saing. Salah satuuntutannya adalah bagaimana caranya agar organisasi dapat responsif menanggapi perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal seharusnya diikuti oleh perubahan internal organisasi, agar bisa beradaptasi terhadap lingkungan. SDM yaitu salah satu faktor usaha pencapaian keberhasilan. Sumber daya manusia biasa disebut dengan istilah “*Human Resources*” atau biasa disingkat menjadi SDM.

Agar memunculkan situasi yang kondusif dalam dunia kerja maka dari itu organisasi atau instansi membutuhkan karyawan yang siap mengeluarkan segenap kemampuan untuk organisasi. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk social yang memiliki kemampuan untuk berempati ke orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya menurut Sloat (dalam Soegandhi dkk, 2013)

Garay (dalam Yuniar,2011) Organisasi menginginkan perilaku karyawan yang siap mengerahkan kinerja yang optimal. Kinerja optimal disini tidak hanya yang diinginkan organisasi saja tetapi lebih dari apa yang diinginkan. di era sekarang ini pekerjaan semakin sering dikerjakan oleh tim dan untuk karyawan organisasi membutuhkan karyawan yang siap berkerja *extra-role* tidak hanya *intra-role*.

Organ (dalam Soegandhi ,2013) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan organisasi, atau sistem *reward* formal. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Bentuk OCB adalah extra-peran dalam arti bahwa hal ini melibatkan individu dalam berperilaku terkait tugas umumnya dibutuhkan pada rasa sukarela. Perilaku tersebut meliputi tindakan sukarela dari kreativitas dan inovasi yang dirancang untuk meningkatkan tugas seseorang atau kinerja organisasi, bertahan dengan antusiasme ekstra dan upaya untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang, relawan untuk mengambil tanggung jawab ekstra, dan mendorong orang lain dalam organisasi untuk melakukan hal yang sama (dalam Podsakoff,2000)

Organizational citizenship behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya yaitu karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi maupun kepemimpinan. Karyawan yang memiliki rasa puas tinggi apabila kinerjanya optimal dan kehadirannya baik daripada karyawan yang kepuasannya rendah Luthans (dalam Sumiyarsih 2012).

Ada konsep *Organizational Citizenship Behavior*, bahwa perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan dalam organisasi formal biasanya hal tersebut ditunjukkan melalui deskripsi pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga staf baik dan buruk bisa dilihat menyeluruh dari deskripsi pekerjaannya itu. Hal ini disebut sebagai peran-perilaku. Tetapi, untuk mendukung keberhasilan tugas dalam organisasi, maka karyawan diharapkan untuk dapat bekerja tidak dalam tugas masing-masing, tetapi mereka dibutuhkan untuk bekerja ekstra peran lebih dari deskripsi pekerjaan formal mereka (perilaku peran ekstra). Perilaku ini bisa berupa menolong rekan kerja yang sedang kerepotan, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk, membantu rekan sejawat yang sedang *overload*, membantu mengerjakan tugas rekan kerja yang sakit, kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh. Hal ini disebut sebagai *organizational citizenship behavior*. (Rahman U, 2013).

Pada kenyataannya, berdasarkan kutipan Solopos, 6 maret 2012 Dari 4,7 juta pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia, hanya 5% yang kompeten. Begitulah data yang dijabarkan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, Azwar Abubakar. Ia menjelaskan 95% PNS yang tidak kompeten itu mayoritas di level staf. Data ini cukup mengejutkan walaupun tanda-tandanya sudah kelihatan sejak dulu kala. Negara sebesar ini dikelola birokrat 4,7 juta orang dan ternyata hanya 5% yang kompeten. Sebagian besar dari mereka sudah telanjur 'mapan' sebagai pegawai yang rajin mengisi presensi datang dan presensi pulang tapi absen melayani rakyat dengan gaji selalu teratur mereka terima.

Tak jarang kita melihat para abdi negara ini lebih sibuk menjemput anak, belanja atau bahkan sekadar nongkrong di warung makan pada saat jam

kerja. Usulan memotong satu generasi PNS cukup riil jika dilihat dari realitas kualitas PNS dan prediksi kebutuhan pengelolaan negara di masa mendatang. Sedangkan usulan memberikan pelatihan bagi PNS tak kompeten itu juga masuk akal. Tapi, tentu tak ada jaminan selepas pelatihan 95% PNS itu bekerja dengan kompetensi.

Fenomena diatas menunjukkan bahwa perilaku pegawai mempunyai OCB yang rendah, dari data di atas terdapat perilaku PNS yang melanggar aturan pada saat jam kerja berlangsung yaitu lebih sibuk menjemput anak, belanja atau bahkan sekedar nongkrong di warung. Berbagai macam faktor yang mempengaruhi OCB, salah satunya kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas dalam pekerjaannya akan lebih mungkin berbicara positif tentang perusahaan, membantu orang lain, mempunyai inisiatif dan jauh melebihi harapan yang ada dalam pekerjaan Robbins (dalam Andriani dkk, 2012).

Fenomena yang lain di lansir dari tribunnews.com (2015) menunjukkan bahwa perusahaan dilaporkan dengan alasan PT Artawa memaksa karyawannya untuk berkerja lembur padahal pengawas mengaku memerintah kerja lembur kepada bawahan secara sukarela tidak memaksa. Hal tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memiliki perilaku inisiatif sukarela untuk memajukan organisasi atau perusahaan tersebut.

Fenomena lain dengan skala lebih luas tentang rendahnya tingkat OCB yang terdapat di anggota DPR yaitu banyak tradisi mangkir kerja. Menurut Batoegana (dalam Putri,2009) ada 50% sampai 80% anggota DPR mangkir kerja dan titip

tanda tangan apabila ada rapat. Hal itu terlihat dimensi OCB tanggungjawab anggota DPR rendah.

Terdapat fenomena lain dari penelitian terdahulu yang berjudul “Hubungan antara Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan-Bawahan dengan *Organizational Citizenship Behavior*” yang menunjukkan bahwa karyawan PT. DMST jika ada waktu senggang tidak ada inisiatif untuk menolong rekan kerjanya yang membutuhkan bantuan bahkan ada diantaranya merasa keberatan apabila ditugaskan oleh atasan untuk mengerjakan tugas yang bukan peran, dimana hal tersebut menunjukkan kurangnya tingkat OCB sehingga kondisi seperti ini menyulitkan untuk memajukan kepentingan organisasi.

Mengetahui pentingnya OCB pada karyawan untuk kemajuan perusahaan, maka OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan. Pemimpin organisasi harus memberikan contoh dan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Faktor-faktor OCB secara garis besar ada dua faktor untuk memunculkan tinggi rendahnya karyawan yaitu faktor dari dalam diri dan dari luar individu. Beberapa studi mengidentifikasi bahwa faktor yang muncul dari luar adalah salah satunya kepuasan kerja, komitmen organisasi maupun kepemimpinan. Karyawan yang merasakan puas akan memiliki kinerja yang baik daripada karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah menurut Luthans (dalam Sumiyasih, 2012)

Kepuasan kerja (Rini, 2013) adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Handoko (dalam Rini, 2013), mendefinisikan juga bahwa kepuasan kerja

adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Dari beberapa fenomena diatas, peneliti menyimpulkan , semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, maka tingkat OCB karyawan semakin tinggi juga begitun sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja karyawan maka tingkat OCB karyawan semakin rendah. Tetapi, pada kenyataannya, perilaku inisiatif atau sukarela karyawan untuk memajukan kepentingan oeganisasi di rasa masih kurang hal ini dikarenakan kapuasan kerja yang kurang dari karyawan itu sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan suatu permasalahan yaitu “Apakah ada hubungan antara kepuasan kerja dengan *organization citizenship behavior* Karyawan ?” untuk itu penulis bermaksud melakukan satu penelitian dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organization Citizenship Behavior* Karyawan ”

B. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah:

1. Hubungan antara *organizational citizenship behaviour* ditempat kerja dengan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan;
2. Tingkat *organizational citizenship behaviour* pada subjek penelitian;
3. Tingkat kepuasan kerja pada subjek penelitian;
4. Peran kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dengan *organizational citizenship behavior* di tempat kerja.

C. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas wawasan dan ilmu pengetahuan didalam psikologi khususnya psikologi industri organisasi.
2. Bagi karyawan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang hubungan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), sehingga diharapkan karyawan mampu meningkatkan kualitas dalam bekerjanya.
3. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dalam melakukan penelitian sejenis khususnya yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).