

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Bidang konsultan arsitektur merupakan salah satu bidang usaha industri konstruksi. Arsitektur adalah seni dan ilmu desain bangunan. Pada tingkat makro, arsitektur juga berkaitan dengan perencanaan tata kota (*town planning*, hingga perencanaan transportasi, *urban/rural planning*), *landscape planning* dan *urban design*. Pada skala mikro, terdiri dari perencanaan interior ruangan hingga bangunan, termasuk eksterior dan taman. Lalu konsultan arsitektur merupakan pihak yang dipercaya oleh pemilik proyek untuk melakukan proses desain. Seorang konsultan arsitektur dapat memasukkan ide atau konsep pemilik proyek kedalam perhitungan atau perkiraan untuk gambar kerja yang terjadi selama fase desain.

Mengutip dari salah satu pembahasan di Kompas.com (2019), dinyatakan bahwa salah satu kendalanya dikaitkan dengan kelancaran aktivitas konstruksi di Indonesia merupakan kurangnya sumber daya manusia yang andal. Dalam mengatasi hal tersebut Ditjen Bina Konstruksi Kementerian PUPR menyetujui inisiasi dari Ikatan Ahli Proyek manajemen Indonesia (IAMPI) dengan meminta bantuan kepada *Construction Management Association of Korea* (CMAK) untuk membuat pelatihan sistem prosedur manajemen proyek konstruksi. Harapannya dari implementasi

tersebut adalah mengurangi kecelakaan pembangunan konstruksi sehingga meningkatkan mutu sumber daya manusianya agar memiliki kualitas yang bagus, sistem kerja yang cepat, serta pengendalian pembangunan konstruksi juga tepat.

Selaras dengan pengimplementasian tersebut dan perkembangan bisnis terutama properti di Indonesia menyebabkan adanya tuntutan untuk mengubah cara beroperasi suatu perusahaan. Terlebih untuk konsultan desain bangunan yang memiliki karakteristik berbeda apabila dibandingkan dengan jenis bisnis lainnya. Dalam menghadapi perkembangan persaingan bisnis jasa konsultan desain dan konsultasi rekayasa merupakan sebuah tantangan tersendiri. Setiap perusahaan dituntut untuk bisa mengimbangi perubahan yang berpengaruh kepada perusahaan itu terlebih kepada sumber daya manusianya. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan elemen penting yang kualitas dan kinerjanya akan berpengaruh terhadap perusahaan tempatnya bernaung, dan juga sebaliknya.

Dikutip dari DetikFinance (2020), untuk menyasati keadaan yang tidak menentu seperti ini, masa pandemi corona-virus, maka salah satu caranya adalah penyesuaian atau menghadirkan design arsitektur ruang yang lebih kreatif dan mengintegrasikan pola baru dalam *planning* arsitektur pada bangunan. Maka dampak dari penyesuaian ini adalah kinerja organisasi yang diimbangi dengan kinerja sumber daya manusianya yang dituntut untuk bisa bekerja lebih atau diluar pekerjaan utamanya.

Lalu diperkuat dari *Life of an Architect* (2021), bahwasanya arsitek secara sukarela mau untuk mengerjakan aktivitas atau kegiatan yang diluar deskripsi pekerjaannya, juga komitmen untuk bekerja keras secara proaktif menciptakan kesempatan terhadap dirinya. Contohnya seperti melakukan pekerjaan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan, dan mencari cara untuk memperbaiki suatu keadaan. Dengan harapan mendapatkan promosi, rekognisi, dan kenaikan gaji, hal ini dikaitkan dengan salah satu dimensi komitmen organisasi yakni *continuance commitment*.

Dikutip dari Felicia (2017), sumber daya manusia merupakan elemen yang krusial pada suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi, hal ini dikarenakan perannya sebagai penggerak keberhasilan suatu organisasi dalam menghadapi perubahan. Maka agar perusahaan dengan bisnis utamanya adalah konsultan desain dan konsultasi rekayasa tetap bertahan dan berkembang diimbangi dengan kinerja sumber daya manusia yang baik. Kinerjanya dipengaruhi juga dengan perilaku karyawan.

Berdasarkan penelitian oleh Katz (1964) yang kemudian dikembangkan oleh Arinnandya dan Hukama (2017) terdapat tiga jenis perilaku karyawan yang diperlukan agar organisasi berfungsi secara efektif dan efisien: (a) karyawan wajib terdaftar dalam sistem, dalam arti melalui proses perekrutan, rendahnya absensi, pula *turn over*; (b) karyawan melakukan peran yang diminta sesuai dengan uraian tugasnya yang lalu memenuhi kriteria standar kualitas dan kuantitas yang ditetapkan, (c) menunjukkan perilaku inovatif dan sukarela diluar deskripsi peran pekerjaan

yang ditetapkan, seperti memberikan saran, menciptakan iklim organisasi yang baik, dan mau untuk membantu rekan kerjanya.

Dalam bukunya Collins dan Hansen (2011) menyatakan perusahaan tetap dapat berkembang walaupun dalam ketidakpastiaan di masa depan. Salah satunya adalah *productive paranoia*, yakni setiap anggota organisasinya digerakkan untuk berkontribusi secara maksimal, tidak hanya menjalankan tugas saja. Tetapi kontribusi yang dimaksud yakni perilaku inovatif dan spontan melakukan tugas diluar pekerjaan yang telah ditetapkan. Perilaku ini disebut dengan *extra-role*, atau dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*.

Pada artikel yang dimuat oleh *The EA Cookbook* (2016), dinyatakan hubungan antara karyawan yang kurang dikarenakan komunikasi terkait pengarahan tugas dari atasan yang hanya mengarahkan kepada orang terdekat tidak dengan yang lain. Ditambah lagi dengan karyawan yang tidak ada rasa untuk membantu mengarahkan rekannya yang tidak paham dengan penjelasan tersebut. Hal ini akan merugikan perusahaan tersebut karena dinilai berjalan sendiri-sendiri, bisa dikatakan bahwa ini merupakan permasalahan yang menyangkut dengan kepribadian yakni lima kepribadian besar terutama sifat *agreeableness* atau keramahan.

Dikarenakan menjadi salah satu industri yang bergerak pada sektor jasa juga konstruksi maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berfokus kepada pelayanan. Maka kriterianya adalah mudah diajak bekerjasama, memiliki kepribadian yang baik, profesional, ramah dan memiliki rasa

empati. Itulah sumber daya manusia yang diharapkan dapat bekerja di sektor ini ialah mereka yang bersedia untuk bekerja melebihi pekerjaan rutinnnya, perilaku ini disebut dengan perilaku kewargaan organisasi atau yang biasa dikatakan *organizational citizenship behavior*.

Agar menciptakan OCB yang baik sebuah organisasi perlu mengetahui faktor yang menyebabkannya. Wirawan (2014) menyatakan terdapat faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, juga komitmen organisasi (Hendrawan et al., 2019).

PT Arkonin merupakan perusahaan jasa desain bangunan yang sudah berdiri semenjak 1961. Dalam perjalanannya PT Arkonin telah melewati berbagai macam kondisi, dari masa krisis tahun 1997 hingga puncaknya pada tahun 1985-1995. Menurut survey yang dilakukan BCI Architect 2020 dalam kondisi tiga tahun terakhir ini PT Arkonin termasuk kedalam sepuluh konsultan perencanaan terbaik. Perkembangan properti di Indonesia dan meningkatnya persaingan dari dalam maupun luar negeri menyebabkan adanya tuntutan untuk mengubah cara beroperasi suatu perusahaan. Terlebih untuk konsultan desain bangunan yang memiliki karakteristik berbeda apabila dibandingkan dengan jenis bisnis lainnya.

Saat ini PT Arkonin memiliki 180 orang karyawan. Hal ini membantu untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan setiap divisi. Bagi PT Arkonin sumber daya manusia memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Peneliti mengukur tingkat komitmen organisasi

dari data turnover karyawan di perusahaan selama tiga tahun terakhir mulai dari tahun 2018 hingga 2020.

Tabel I. 1 Data Turnover Karyawan Dari Tahun 2018-2020

Jumlah Karyawan Keluar					
Tahun	Alasan				
	<i>Resign</i>	Meninggal	Pensiun	Selesai	Total
2020	93	0	3	0	96
	97%	0%	3%	0%	100%
2019	32	0	1	14	47
	68%	0%	2%	30%	100%
2018	19	0	3	13	35
	54%	0%	9%	37%	100%

Sumber: Data dari HRD PT Arkonin (2021)

Dilihat dari data turnover PT Arkonin dalam tiga tahun terakhir, banyak karyawan memilih untuk meninggalkan perusahaan. Dapat dikatakan seperti itu pada tahun 2020 dari 96 orang yang memutuskan untuk keluar sebanyak 93 orang atau 97%, pada tahun 2019 dari total 47 orang yang memutuskan untuk resign sebanyak 32 orang atau 68%, meninggal sebanyak 0 atau 0%, pensiun 1 orang atau 2%, dan yang sudah selesai masa kerjanya 14 orang atau 30%. Kemudian pada tahun 2018 dari 35 orang yang keluar yang mengajukan resign sebanyak 19 orang atau sekitar 54%, lalu yang meninggal terdapat 0 orang atau 0%, pensiun ada 3 orang atau 9%, dan yang telah selesai masa kerjanya sebanyak 13 orang atau 37%. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan cukup rendah.

Tabel I. 2 Data Absensi Karyawan dari Tahun 2018-2020

	DATA ABSENSI TAHUN 2020	DATA ABSENSI TAHUN 2019	DATA ABSENSI TAHUN 2018
January	6.6%	4.0%	6.7%
February	3.3%	3.8%	6.6%
March	15.0%	3.4%	6.4%
April	7.1%	7.0%	7.4%
May	-	2.5%	5.7%
June	-	7.0%	33%
July	24.0%	8.6%	5.8%
August	9.0%	5.9%	5.7%
September	6.9%	3.3%	5.7%
October	3.0%	5.0%	8.0%
November	41.5%	4.2%	11.2%
December	44.9%	6.3%	2.0%
Total	13.5%	5.1%	8.7%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2021)

Dilihat dari data diatas selama tiga tahun terakhir, terdapat beberapa bulan yang tingkat kehadirannya melebihi 5% juga ditambah dengan kondisi pandemik COVID-19 yang sedang tidak menentu mengakibatkan perubahan format pada sistem absensinya. Seperti pada bulan Mei dan Juni tahun 2020 tidak tercatat dalam sistem absensi karena dinyatakan work from home (WFH) 100%. Apabila dikaitkan dengan dimensi organizational citizenship behavior dengan tingkat absen tersebut maka salah satu dimensinya ialah conscientiousness. Dimensi ini berkaitan dengan perilaku karyawan yang menunjukkan perilaku berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan, seperti efisiensi penggunaan waktu.

Dari hasil wawancara mengungkapkan adanya masalah yang terjadi dengan disiplin kerja karyawan yaitu penerapan disiplin tidak diterapkan dengan baik. Beberapa karyawan seringkali tidak datang tepat waktu. Perusahaan telah menetapkan jam kerja mulai dari 08.40-17.30 WIB, tetapi beberapa karyawan datang lebih lambat dari waktu yang telah dijadwalkan. Tingkat ketidakhadiran yang telah disebutkan dapat menjelaskan penurunan motivasi dari karyawan sendiri dalam bekerja. Situasi ini menunjukkan komitmen karyawan terhadap perusahaan masih rendah.

Kemudian dilakukan pra penelitian dengan cara menyebarkan kuesioner pernyataan terbuka mengenai permasalahan terkait *organizational citizenship behavior* dan pertanyaan tertutup untuk mengetahui faktor apa yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dimensi yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*.

Dari pra penelitian pertanyaan terbuka mengenai permasalahan dari *organizational citizenship behavior* dimulai dari dimensi *altruism* mengenai pertimbangan sukarela membantu sesama karyawan, hasil yang didapatkan adalah karena ditunjuk oleh atasannya, takut mempengaruhi pekerjaannya pribadi sebagai tanggung jawab utamanya, tergantung siapa yang meminta bantuan tersebut, menjalin hubungan yang baik. Kemudian pada *civic virtue* mengenai pertimbangan dalam berpartisipasi sukarela mendukung kegiatan organisasi, hasil yang didapatkan adalah agar bisa bertahan lama di perusahaan, bisa mendapatkan bonus atau *reward*, merupakan sebuah

kewajiban, demi kelancaran perusahaan, dan mendapatkan *exposure* dari atasan.

Lalu *conscientiousness* mengenai pertimbangan dalam melakukan pekerjaan diluar tugas karyawan, hasilnya adalah mempertimbangkan bila mendapatkan reward, takut tidak terpegang pekerjaannya, beban pekerjaannya, dan menambah wawasan pekerjaan lain. Selanjutnya dimensi *courtesy* mengenai pertimbangan dalam pencegahan terjadinya masalah terkait pekerjaan, responnya yakni ingin bekerja di lingkungan yang tanpa konflik, tidak diberikan sanksi sosial, dan agar masalah tersebut tidak mempengaruhi rekan kerja yang lain.

Pada *sportsmanship* mengenai kesediaan untuk bersikap toleransi terhadap ketidaknyamanan dan mengerjakan pekerjaan tanpa mengeluh dan melakukan sikap yang positif, respon yang didapatkan adalah selama masih di batas wajar maka dapat bersikap toleransi terhadap ketidaknyamanan, namun tidak bisa bersikap positif tanpa mengeluh bila mendapatkan beban kerja yang cukup banyak.

Tabel I. 3 Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior

No	Variabel	Ya	Tidak
1	Personality	12	18
2	Job Satisfaction	20	10
3	Organizational Commitment	13	17
4	Organizational Culture	25	5
5	Organizational Climate	19	11

Sumber: Diolah oleh peneliti (2021)

Ditemukan dari hasil pra riset diatas variabel yang diduga paling dominan mempengaruhi perilaku OCB karyawan adalah *big five personality*

yang ditunjukkan sebanyak 18 responden yang menjawab tidak, lalu variabel yang diduga mempengaruhi perilaku OCB selanjutnya ialah komitmen organisasi sebanyak 17 orang yang menjawab tidak, lalu kepuasan kerja dan budaya organisasi merupakan faktor yang tidak mempengaruhi karena sudah berjalan baik. Lalu dari hasil pra riset pernyataan terbuka dapat diindikasikan bahwa tingkat OCB yang rendah dikarenakan terdapat kurangnya kesukarelaan dalam mengerjakan sesuatu. Dengan demikian faktor yang diduga dominan dalam mempengaruhi perilaku OCB adalah *big five personality* dan komitmen organisasi.

Berdasarkan hasil uraian diatas dan dari hasil pra penelitian yang telah dilakukan maka peneliti tertarik untuk meneliti variabel *big five personality* dan komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Arkonin.

1.2. Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut maka hal mendasar yang dipertanyakan ialah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah terdapat pengaruh *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan dari penelitian ini tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan hasil mengenai variabel atau faktor yang berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT Arkonin.

1. Pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Pengaruh *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat memberikan informasi, terutama mengenai *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Kemudian dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian yang serupa dalam konteks pengembangan ilmu pengetahuan.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai solusi bagi berbagai pihak, yaitu:

a. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan yang lebih mengenai pengaruh *big-five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

b. Tempat penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa memberikan gambaran kepada instansi tentang pengaruh *big-five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga sumber daya manusia yang ada dapat meningkatkan OCB didalam organisasi.

c. Universitas Negeri Jakarta

Kemudian diharapkan bisa digunakan menjadi bahan pertimbangan dan perbandingan bagi penelitian selanjutnya dalam hal *big-five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

1.5. Kebaruan Penelitian

Dalam pelaksanaan penelitian ini peneliti menjadikan beberapa jurnal pada penelitian sebelumnya yang memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh *big five personality* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Kebaruan dalam penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yakni:

1. Indarti, S., Solimun, Fernandes, A. A. R., & Hakim, W. (2017). The effect of OCB in relationship between personality, organizational commitment and job satisfaction on performance. *Journal of Management Development*, 36(10), 1283–1293.

Penelitian yang dilakukan di Universitas Muhammadiyah Makassar dan Universitas Muslim Indonesia dengan dosen berstatus permanen, yang kemudian diolah dengan menggunakan teknik analisis statistik inferensial untuk menguji hipotesis penelitian SEM menggunakan AMOS 6, dengan teknik pengambilan sampel yakni *purposive sampling*. Berdasarkan analisis terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior.

Apabila koefisien positif mengindikasikan semakin baik pula *organizational citizenship behavior*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh mediasi variabel *organizational citizenship behavior* berpengaruh antara kepribadian, komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Maka bisa diindikasikan dengan semakin tinggi *personality*, *organizational commitment* dan *job satisfaction* juga dimediasi *organizational citizenship behavior* semakin tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang semakin tinggi.

2. **Maghfironsyah, F. A., & Yuniawan, A. (2019). Analisis Hubungan Big Five Personality Dan Komitmen Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Pada Karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga). *Diponegoro Journal of Management*, 8(4), 1–14.**

Dalam penelitian ini melakukan pengujian terhadap *big five personality*, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Dinas Kesehatan Kota Salatiga yang telah bekerja kurang lebih 2 tahun. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dengan teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan menggunakan alat analisis AMOS 20. Dinyatakan dalam pengujian langsung bahwa *big five personality* memiliki hubungan positif terhadap komitmen organisasi, *big five personality* terdapat hubungan positif dengan *organizational citizenship behavior*, dan variabel komitmen organisasi memiliki hubungan positif *organizational citizenship behavior*. N

amun hasil penelitian ini menunjukkan salah satu dimensi *big five personality* yakni kestabilan emosi atau *neuroticism* dan salah satu dimensi komitmen organisasi yakni perasaan bangga dengan organisasi atau *affective commitment* memiliki pengaruh yang cukup rendah.

3. **Leephaijaroen, S. (2016). Effects of the big-five personality traits and organizational commitments on organizational citizenship behavior of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand. *Kasetsart Journal of Social Sciences*, 37(2), 104–111.**

Dilakukan penelitian di Universitas Ubon Ratchathani Rajabhat, Thailand dengan respondennya ialah staf pendukung Universitas Ubon Ratchathani Rajabhat. Pada penelitian ini menggunakan metode campuran yang menggabungkan antara kuantitatif dengan kualitatif. Pada metode kuantitatif menggunakan teknik analisis regresi berganda, dan untuk metode kualitatif menggunakan wawancara mendalam. Untuk pengukurannya pada *big five personality traits* menggunakan studi dari Consta dan McCrae (1992), *organizational commitment* menggunakan studi Meyer, Allen, dan Smith (1993), dan *organizational citizenship behavior* dari Podsakoff et al., (1990).

Ditemukan bahwa komponen dari big five personality traits dan komitmen organisasi secara signifikan mempengaruhi OCB adalah *agreeable personality*, *continuance commitment*, *conscientious personality*, komitmen afektif, dan *emotionally-stable personality*

4. **Palinggi, Y., Mawardi, & Susandy. (2019). The Effect of Procedural Justice and Big Five Personality on Organizational Citizenship Behaviour Through Organizational Commitment of Employees At Kutai Kartanegara Tenggarong University. *Russian Journal of***

Agricultural and Socio-Economic Sciences, 94(10), 108–115.

<https://doi.org/10.18551/rjoas.2019-10.14>

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Keadilan Prosedural, Big Five Personality, dan Organizational Commitment terhadap Organizational Citizenship Behavior pada karyawan Universitas Kutai Kartanegara Tenggarong. Alat analisis yang digunakan adalah pemodelan persamaan struktural. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Procedural Justice* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; kemudian *Big Five Personality* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Commitment*, *Organizational Commitment* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan *Big Five Personality* karyawan Universitas Kutai Kartanegara berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari uraian diatas maka peneliti mengajukan kebaruan penelitian yakni selain tempat penelitiannya dibidang jasa konsultan arsitektur, adalah teknik samplingnya dengan proporsional random sampling, teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda dibantu dengan *software* SmartPLS 3.0, dan mengukur variabel OCB dengan 24 skala item yang telah diadaptasi dari Podsakoff et al., (1990), variabel *big five personality* dengan IPIP BFM 50 skala item adaptasi dari Goldberg (1992), dan komitmen organisasi menggunakan 24 item skala yang diadaptasi dari Allen dan Meyer (1990)