

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin dinamisnya perkembangan perekonomian di dunia menyebabkan persaingan yang terjadi antar pelaku industri menjadi semakin ketat. Hal ini menuntut setiap perusahaan agar mampu mengembangkan dan mempertahankan eksistensinya. Perusahaan harus mampu mengerahkan segala asset yang dimilikinya agar mampu bertahan di lingkungan yang semakin kompetitif.

Salah satu asset yang paling utama yang dimiliki perusahaan adalah sumber daya manusia. Karyawan sebagai sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan memegang peranan penting dalam melancarkan aktivitas perusahaan serta membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Karyawan yang dapat memajukan perusahaan adalah karyawan yang mampu memberikan kontribusinya pada perusahaan. Kontribusi ini berbentuk perilaku yang mereka kerjakan bagi perusahaan. Perilaku karyawan ini bisa digolongkan ke dalam perilaku *in-role* (yang termasuk dalam deskripsi pekerjaan) dan perilaku *extra-role* (diluar deskripsi pekerjaan/peran ekstra). Peran extra ini dikenal juga dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB sering diartikan sebagai perilaku yang dikerjakan seseorang yang melebihi tuntutan perannya secara sukarela tanpa diikat oleh sistem penghargaan formal tertentu dan dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan dan efektivitas organisasi.

Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi akan mampu menunjukkan sikap dan perilakunya sebagai makhluk sosial yang senantiasa selalu berusaha mengedepankan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi. Mereka akan mampu mencurahkan kemampuan yang dimilikinya demi kemajuan organisasi. Hal ini terwujud dalam perilaku mereka yang secara sukarela membantu karyawan lain yang mengalami kesulitan ataupun membantu menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi perusahaan sebagai organisasi tempat ia bernaung. Karyawan yang memiliki OCB sangat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Karyawan yang memiliki OCB yang rendah akan berperilaku lebih mementingkan kepentingan pribadinya. Mereka cenderung kurang peduli dengan keadaan lingkungan di sekelilingnya. Mereka tidak akan bersedia membantu karyawan lain tanpa adanya imbalan tertentu. Mereka juga tidak akan bersedia melakukan peran ekstra yang mereka anggap merugikan tanpa adanya imbalan berupa penghargaan dari perusahaan. Karyawan seperti ini dapat menghambat perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB seorang karyawan. Faktor pertama yaitu kepuasan kerja. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan merasa puas dan menikmati pekerjaannya. Mereka

akan bersedia memberikan kontribusi lebih bagi perusahaannya dengan menunjukkan OCB yang lebih tinggi.

Sebaliknya karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang rendah akan menunjukkan OCB yang rendah pula. Mereka tidak akan bersedia memberikan kontribusinya bagi perusahaan yang tidak mampu memberikan kepuasan kerja bagi mereka. Mereka hanya akan melakukan sesuatu yang mereka anggap dapat menguntungkan dirinya semata.

Selanjutnya faktor yang mampu mempengaruhi OCB yang dimiliki karyawan adalah komitmen organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan mampu menampilkan OCB yang tinggi pula. Mereka akan bersedia membantu baik itu terhadap rekan kerja maupun perusahaan sebagai wujud kesetiaannya terhadap organisasi.

Sebaliknya karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah akan menunjukkan OCB yang rendah pula. Mereka akan enggan untuk membantu sesama rekan kerja maupun perusahaan karena rendahnya kesetiaan yang ia miliki terhadap organisasi.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi OCB karyawan adalah gaya kepemimpinan. Karyawan yang memiliki pemimpin yang mampu menunjukkan gaya kepemimpinan yang baik akan menimbulkan kesediaan dalam diri mereka dalam berperan lebih demi kemajuan perusahaan.

Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang buruk dapat menyebabkan seseorang menjadi kurang peduli dengan organisasinya. Ia tidak akan

bersedia memberikan kontribusya terhadap perusahaan yang memiliki figur pemimpin yang mereka anggap tidak baik.

Stress kerja juga dapat mempengaruhi OCB seorang karyawan. Karyawan yang memiliki stress kerja yang rendah memiliki tekanan kerja yang rendah pula. Hal ini akan memungkinkan ia untuk lebih bersedia melakukan atau memberikan kontribusya secara maksimal bagi organisasi.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki stress kerja yang tinggi akan menunjukkan OCB yang rendah. Beban kerja yang berat serta waktu penyelesaian pekerjaan yang singkat memunculkan stres yang tinggi pada diri karyawan sehingga karyawan akan menjadi enggan untuk membantu karyawan yang lain maupun berkontribusi lebih bagi organisasinya.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi OCB seorang karyawan adalah efikasi diri. Efikasi diri adalah keyakinan akan kemampuan seseorang akan kemampuannya dalam menyelesaikan suatu tugas. Seseorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi akan memiliki keyakinan diri yang tinggi akan kemampuannya. Dengan tingginya keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya tersebut, ia akan mampu menunjukan OCB yang lebih tinggi. Dia akan bersedia untuk membantu rekan kerjanya ataupun membantu perusahaan dalam pencapaian tujuannya.

Sebaliknya, karyawan yang memiliki efikasi diri yang rendah menyebabkan OCBnya rendah pula. Mereka yang tidak memiliki keyakinan akan kemampuan yang dimilikinya dalam penyelesaian suatu tugas atau

pekerjaan akan menyebabkan ia menjadi ragu dan tidak bersedia membantu rekan kerja ataupun perusahaan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi OCB seorang karyawan, yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, stress kerja dan efikasi diri.

PT Fujisei Plastik Seitek berlokasi di daerah Tambun Bekasi Timur. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di bidang manufaktur, yaitu pembuatan mesin pendingin. Dalam pelaksanaan kegiatannya, sering timbul kendala-kendala baik yang dialami oleh karyawan maupun perusahaan secara umum, misalnya ketika terjadi penambahan pesanan secara tiba-tiba. Untuk itu dibutuhkan adanya kesukarelaan karyawan dalam memberikan peran ekstra untuk mengatasi kendala-kendala tersebut demi tercapainya tujuan organisasi. Namun, seringkali keyakinan yang dimiliki oleh karyawan akan kemampuannya rendah, sehingga menyebabkan ia tidak bersedia untuk memberikan peran ekstra tersebut. Hal ini menunjukkan rendahnya OCB yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan informasi yang didapat, efikasi diri karyawan PT Fujisei Plastik Seitek yang rendah menjadi penyebab rendahnya OCB yang mereka miliki. Dari kondisi tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT Fujisei Plastik Seitek.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) seorang karyawan adalah sebagai berikut :

1. Rendahnya kepuasan kerja yang dimiliki karyawan.
2. Rendahnya komitmen organisasi yang dimiliki karyawan.
3. Gaya kepemimpinan yang buruk.
4. Tingginya stress kerja yang dialami karyawan.
5. Rendahnya efikasi diri yang dimiliki seorang karyawan yang mengakibatkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tersebut.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan di atas, OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor yang cukup luas dan kompleks. Dikarenakan keterbatasan peneliti baik dari segi waktu, tenaga, dan dana yang dibutuhkan, maka peneliti membatasi masalah yang diteliti yaitu pada: Hubungan antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Peneliti

Mengembangkan wawasan berpikir serta menambah pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan, dan juga memperkaya pengetahuan dibidang sumber daya manusia khususnya hubungan antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*.

2. Perusahaan

Untuk memberikan informasi yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dan pemikiran yang berguna masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya demi tercapainya tujuan dan meningkatkan efektifitas perusahaan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk menambah literature bacaan di perpustakaan Universitas Negeri Jakarta yang nantinya dapat dijadikan sebagai bahan referensi serta

menambah informasi dan pengetahuan bagi berbagai pihak yang membutuhkan.

4. Mahasiswa

Untuk memberikan informasi dan menambah wawasan pengetahuan, serta sebagai perbandingan analisis dalam melakukan penelitian serupa tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

5. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.