

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting bagi perusahaan. Keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada sejauhmana SDM-nya tersebut bekerja dengan sebaik-baiknya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu peran dan kontribusi aktif mereka sangat diharapkan untuk tercapainya tujuan perusahaan tersebut terlebih lagi apabila mereka memiliki semangat yang kuat untuk mengabdikan pikiran, waktu, dan tenaganya untuk kepentingan perusahaan.

Peran dan kontribusi karyawan dapat terwujud dalam sikap-sikap positif yang bermanfaat bagi kebaikan dan keberlangsungan hidup perusahaan. Sikap positif tersebut diharapkan tidak hanya sekedar melaksanakan tanggung jawab rutin sebagaimana tercantum didalam deskripsi kerja formal namun juga mampu menunjukkan partisipasi aktif melaksanakan peran ekstra sebagai warga perusahaan yang baik. Partisipasi tersebut menitik beratkan kepada tindakan-tindakan sukarela dan inisiatif pribadi karyawan untuk melakukan kebaikan-kebaikan terhadap rekan kerja maupun perusahaan. Perilaku inilah yang dikenal dengan istilah *Organizational citizenship behavior* (OCB), dan orang yang menampilkan OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*).

OCB dapat dilihat dari perilaku kesediaan membantu rekan kerja, menjaga nama baik perusahaan, menunjukkan kinerja melebihi dari yang diharapkan, memberikan masukan-masukan untuk perusahaan dan lain-lain. Perilaku-perilaku tersebut meskipun bukanlah bagian dari deskripsi kerja formal tapi bila ditampilkan akan bermanfaat bagi efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan.

Terdapat dua faktor utama yang dapat mempengaruhi OCB karyawan yaitu faktor internal dan situasional. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan seperti kepuasan, motivasi, komitmen dan kepribadian. Sedangkan faktor situasional berasal dari luar karyawan seperti, budaya perusahaan, dan kepemimpinan.

Tingkat kepuasan yang tinggi di dalam sebuah perusahaan akan berpengaruh signifikan pada tingkat absensi, perputaran karyawan dan stress kerja. Dengan kepuasan yang didapatkan seseorang dari bekerja di sebuah perusahaan akan berpengaruh pada sikap dan perilaku positif yang dimunculkan terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan akan memunculkan sikap dan perilaku kontra-produktif yang dapat merugikan perusahaan.

Motivasi yang dimiliki seseorang entah itu berupa intrinsik ataupun ekstrinsik akan mendorong orang tersebut untuk menampilkan OCB. Meskipun OCB adalah suatu perilaku yang berdasar pada tindakan sukarela, perlu dilihat apa yang menjadi sumber motivasinya, ada yang merupakan sebagai pemenuhan terhadap kebutuhan sosial ataupun ada tujuan-tujuan

khusus seperti untuk kepentingan karir. Sumber motivasi tersebut yang akan membedakan tingkatan atau kadar OCB yang ditampilkan.

Sikap dan perilaku seseorang dapat dilihat dari kepribadian yang dimilikinya. Tidak semua orang mampu bekerja maksimal dalam tim, memiliki ketulusan membantu rekan kerja tanpa pamrih, dan bertoleransi dengan keadaan yang kurang menyenangkan didalam perusahaan. Sehingga kepribadian menjadi suatu karakteristik dalam diri seseorang yang menjadi penentu bagi munculnya OCB.

Komitmen seseorang terhadap perusahaan tempatnya bekerja akan berpengaruh pula pada sikap dan perilaku yang positif terhadap perusahaan. Dengan tingginya komitmen, seseorang akan menunjukkan kesetiaan pada perusahaan, kinerja yang tinggi, ketulusan membantu rekan kerja dan partisipasi aktif pada kegiatan-kegiatan perusahaan.

Budaya organisasi adalah kepercayaan tentang nilai, prinsip dan norma-norma yang berlaku dalam kehidupan suatu organisasi. Budaya dalam perusahaan menjadi acuan bagi para karyawan dalam berperilaku, sehingga budaya yang mengutamakan tolong-menolong, toleransi, dan partisipasi akan menjadi inspirasi dan pendorong bagi munculnya OCB oleh karyawan.

Kepemimpinan memiliki peran terhadap OCB. tipe kepemimpinan transformasional akan mampu menunjukkan teladan, kewibawaan dan mendapatkan rasa hormat dari bawahan, Sehingga memberikan inspirasi para bawahannya untuk mengikuti dan menunjukkan perilaku ekstra sebagai warga

organisasi yang baik. Kepemimpinan yang efektif akan mendorong meningkatnya OCB.

Dari faktor-faktor tersebut peneliti akan memaparkan lebih jauh mengenai faktor kepribadian dan komitmen.

Kepribadian merupakan karakteristik yang dimiliki oleh setiap orang yang telah melekat lama didalam dirinya dan sulit untuk berubah. Kepribadian menjadi penentu bagi sikap dan perilaku yang ditampilkan, sehingga kepribadian menjadi faktor penentu yang lebih stabil dan bertahan terhadap OCB.

Karena OCB juga dikenal dengan perilaku prososial, maka tipe kepribadian yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal dapat menjadi penentu bagi OCB. Mereka yang mudah bergaul dan aktif akan memiliki kecenderungan yang tinggi menampilkan OCB. Selain itu tipe kepribadian dengan tingkat kestabilan emosi yang baik memiliki ketahanan mental terhadap tekanan pekerjaan sehingga lebih dapat bertoleransi terhadap situasi-situasi yang kurang menyenangkan yang ada di perusahaan. Serta tipe kepribadian dengan ciri kedisiplinan tinggi dan berorientasi pada keberhasilan juga akan memiliki kecenderungan yang tinggi menampilkan OCB karena akan menampilkan kepatuhan terhadap aturan-aturan perusahaan dan menularkan semangat meraih keberhasilan didalam perusahaan.

Sedangkan komitmen adalah dasar yang penting bagi sikap dan perilaku positif karyawan terhadap perusahaan seperti kesetiaan, kinerja yang tinggi, partisipasi aktif, dan kerelaan membantu rekan-rekan kerja. Tanpa komitmen

yang kuat dalam diri karyawan untuk menunjukkan rasa hormat dan pengabdian kepada perusahaan, akan sulit OCB terwujud.

Nilai kepedulian dan pengabdian dalam OCB diawali dengan komitmen karyawan sebagai pondasinya. Ketika bergabung kedalam perusahaan, karyawan dituntut memiliki komitmen untuk memberikan daya dan upaya untuk bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan komitmen yang kuat, karyawan memiliki rasa keterikatan antara dirinya dengan perusahaan sehingga akan berdampak pada sikap-sikap positif yang ditunjukkan terhadap perusahaan.

Rendahnya komitmen akan dapat berdampak pada ditampilkannya perilaku ketidaksungguhan bekerja, yaitu perilaku yang berlawanan dengan OCB yang dikenal dengan istilah *counterproductive work behavior (CWB)*. Perilaku tersebut adalah melanggar aturan perusahaan, buang-buang waktu, tingkat absensi yang tinggi, merusak properti perusahaan, tidak menjalankan tugas sebagaimana mestinya, sering berkonflik dengan rekan kerja, serta perputaran karyawan yang tinggi.

PT. Berkah Mirza Insani (BMI) yang menjadi objek penelitian ini adalah perusahaan yang sedang mengembangkan usahanya di bidang *Compress Natural Gas (CNG)*. Dalam upaya pengembangan usahanya ini tentu membutuhkan tenaga SDM yang handal dan dapat diandalkan untuk menjalankan bidang usaha yang baru tersebut. Untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ketat dan mencapai tujuan-tujuannya PT. BMI memerlukan karyawan-karyawan yang memiliki kemauan bekerja keras mengerahkan segenap daya dan upaya untuk perusahaan.

PT BMI adalah perusahaan yang dapat dikatakan masih dalam tahap menuju kematangan, jadi tidak dapat diharapkan memberikan banyak kompensasi dan *reward*. Oleh karena itu pengabdian dan komitmen yang tulus dari karyawan merupakan modal yang sangat berharga bagi perusahaan. Dengan kata lain perusahaan mengharapkan dan membutuhkan peran ekstra para karyawannya.

Sebagai gambaran awal untuk diteliti lebih lanjut, peneliti melakukan *pra survey* dengan melihat data turnover dan absensi karyawan. Kedua data tersebut tersaji dalam tabel 1.1 dan 1.2. Tabel 1.1 merupakan data *turnover* karyawan periode tahun 2009 sampai ke pertengahan 2011 dan tabel 1.2 adalah data absensi 64 karyawan PT BMI periode Februari sampai Mei 2011 yang didasarkan pada standar hari dan jam kerja per bulannya.

Tabel 1.1
Data Turnover Karyawan PT BMI (2009-2011)

Tahun	2009	2010	2011
Jumlah karyawan keluar	6	8	8
Total karyawan	56	58	64

Sumber : Departemen. HRD PT BMI

Tabel 1.2 Data Absensi Karyawan PT BMI

PERIODE	Jumlah karyawan dengan hari kerja < 22 hari	Jumlah karyawan dengan jam kerja < 176 jam
FEBRUARI	3	3
MARET	-	2
APRIL	3	3
MEI	-	-

Sumber : Departemen HRD PT BMI

Hasil *pra survey* ini secara keseluruhan menunjukkan perilaku karyawan yang baik yaitu telah memenuhi standar yang diinginkan perusahaan. Perilaku baik ini tentu diharapkan juga terwujud pada setiap aspek kehidupan kerja sebagai sumbangsih perilaku warga perusahaan yang baik untuk membantu efisiensi, efektivitas dan produktivitas perusahaan. Meskipun demikian ada permasalahan yang nampak pada *pra survey* yaitu 80% dari jumlah karyawan yang keluar tersebut hanya bertahan rata-rata dua bulan. Hal ini dapat menjadi catatan penting bagi perusahaan yaitu kesulitan dalam mencari karyawan baru yang mampu bertahan lama.

Kesulitan karyawan baru untuk bertahan lama dapat disebabkan oleh ketidakmampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Dukungan yang kurang dari rekan-rekan kerja yang sudah lama bekerja di perusahaan dapat menjadi pemicu timbulnya masalah tersebut. Oleh karena itu OCB yang terwujud dalam bentuk bantuan ataupun bimbingan untuk beradaptasi dengan kehidupan di perusahaan sangat diperlukan oleh para karyawan baru selain itu diharapkan pula dapat menularkan semangat kepedulian terhadap perusahaan.

Dari uraian diatas dapat diketahui pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB. Perilaku karyawan dipengaruhi oleh kepribadian-kepribadian yang telah tertanam di dalam diri karyawan tersebut, Sehingga dapat diasumsikan kepribadian karyawan dapat menjadi penentu munculnya OCB. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap perusahaan, merasakan

keterikatannya dengan perusahaan sehingga akan memunculkan perilaku OCB sebagai perwujudan rasa keterikatannya tersebut.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diungkapkan di atas dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana kepribadian, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* karyawan PT Berkah Mirza Insani?
2. Apakah kepribadian berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Berkah Mirza Insani?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Berkah Mirza Insani?
4. Apakah kepribadian dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Berkah Mirza Insani?

1.3 Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas, maka peneliti membatasi masalah hanya pada kepribadian dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui deskripsi tentang kepribadian, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* karyawan PT Berkah Mirza Insani.
2. Menguji secara empirik pengaruh kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Berkah Mirza Insani.
3. Menguji secara empirik pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT BMI.
4. Menguji secara empirik pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT Berkah Mirza Insani.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti: Menambah pengetahuan terkait masalah kepribadian, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada suatu perusahaan serta seputar ilmu yang berhubungan dengan masalah-masalah tersebut.
2. Bagi PT Berkah Mirza Insani: Memberikan gambaran kepada manajemen PT Berkah Mirza Insani tentang kepribadian dan komitmen organisasi yang ada sehingga dapat dijadikan pertimbangan manajemen dalam

meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan perusahaan tersebut.

3. Bagi Peneliti selanjutnya: Memberikan masukan bagi peneliti lain yang ingin meneliti tentang kepribadian maupun komitmen organisasi dalam kaitannya dengan *organizational citizenship behavior* serta menambah referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti tentang kemungkinan faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan.