

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman modern seperti sekarang ini, perekonomian Indonesia tidak terlepas dari era globalisasi. Hal ini terjadi karena adanya perkembangan dunia usaha dalam negeri yang mengalami kemajuan yang cukup pesat. Kemudian banyaknya perusahaan-perusahaan baru juga akan mengakibatkan persaingan dunia usaha yang semakin ketat. Kondisi ini menuntut perusahaan harus lebih memperhatikan kesempatan bisnis yang akan diambil.

Dalam menjalankan sebuah usaha atau bisnis, sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia untuk mencapai keberhasilan atau tujuan organisasi. Setiap organisasi harus memiliki tenaga kerja yang berkualitas dan memiliki karakteristik keterampilan untuk bekerja. Disamping itu, wawasan pengetahuan yang luas, profesional, produktif, dan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi dan komitmen yang tinggi bagi pencapaian tujuan organisasi, merupakan sebuah tuntutan mutlak.

Karyawan sebagai sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting bagi perusahaan. Keberhasilan dan keberlangsungan hidup perusahaan bergantung pada sejauh mana 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 dan kemajuan 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 tidak-tidak sukarela dan inisiatif pribadi karyawan untuk melakukan kebaikan-kebaikan terhadap rekan kerja maupun perusahaan. Perilaku inilah yang dikenal dengan istilah *Organizational citizenship behaviors* (OCB), dan orang yang menampilkan OCB disebut sebagai karyawan yang baik (good citizenship).

OCB dapat dilihat dari perilaku kesediaan individu membantu rekan kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, menjaga nama baik perusahaan, menunjukkan kinerja melebihi dari yang diharapkan, memberikan masukan-masukan untuk kemajuan perusahaan, partisipasi aktif karyawan didalam perusahaan, dan lain-lain. Perilaku-perilaku tersebut meskipun bukanlah bagian dari deskripsi kerja formal yang dijalankannya tetapi bila ditampilkan akan bermfaat positif bagi efisiensi, efektivitas, produktivitas dan kemajuan perusahaan.

Berdasarkan *survey* awal yang dilakukan terhadap 15 karyawan PT Mega Finance, ditemukan bahwa perilaku OCB pada karyawan PT Mega Finance Jakarta masih rendah. Hal ini ditunjukkan dengan perilaku karyawan yang masih mengeluh terhadap kebijakan perusahaan, kurang membantu kesulitan rekan kerja baru, kerjasama tim yang masih rendah dan kurang kontribusi aktif karyawan dalam menuangkan ide dan saran untuk perkembangan perusahaan. Rendahnya perilaku OCB karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya : kepuasan kerja, motivasi, kepemimpinan, kepribadian, dan komitmen organisasi.

Tabel I.I
Tingkat OCB Karyawan

No	Jumlah Responden	%	Tingkat OCB
1	8 Responden	54%	Rendah
2	4 Responden	26%	Cukup
3	3 Responden	20%	Baik

Faktor yang mempengaruhi perilaku OCB adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja diartikan sebagai serangkaian perasaan senang dan tidak senang dan emosi seorang pekerja berkenaan dengan seberapa baik pekerjaan mereka memberikan sesuatu yang dianggap penting bagi dirinya. Indikasi ketidakpuasan kerja karyawan dapat tercermin dari besaran gaji yang diterima. Menurut karyawan PT Mega Finance, Gaji antara karyawan yang berstatus kontrak dengan karyawan yang berstatus tetap memiliki selisih hanya Rp. 300.000 perbulan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan, perusahaan telah memberikan gaji pokok sesuai dengan UMP, untuk pegawai yang berstatus kontrak diberikan gaji pokok sebesar Rp. 2.800.000 sedangkan untuk karyawan bersatus karyawan tetap diberikan gaji Rp. 3.100.000. Selain itu perusahaan juga memberikan intensif untuk target bulanan sebesar Rp. 1.000.000 per bulan dan memberikan jaminan kesehatan. Akan tetapi hal tersebut belum mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi perilaku OCB adalah motivasi. Motivasi yang dimiliki seseorang entah itu berupa intrinsik ataupun ekstrinsik akan mendorong orang tersebut untuk menampilkan OCB. Meskipun OCB adalah suatu perilaku yang berdasarkan pada tindakan sukarela, perlu dilihat apa yang menjadi sumber motivasinya, ada yang merupakan sebagian pemenuhan terhadap kebutuhan sosial ataupun ada tujuan-tujuan khusus seperti untuk kepentingan karirnya.

Berdasarkan survey awal pada karyawan PT Mega Finance Jakarta masih banyak karyawan yang masih rendah motivasinya dalam bekerja, hal ini terindikasi dengan sikap karyawan yang santai dalam bekerja dan kurangnya kerjasama antar karyawan. Menurut karyawan yang menyebabkan rendahnya motivasi karyawan adalah kejenuhan dalam bekerja.

Maka dari itu, perusahaan harus mendorong dan mengarahkan setiap karyawan untuk bekerja dengan giat dan dapat bekerjasama dengan baik dengan cara memenuhi semua kebutuhan karyawan, biasanya jika perusahaan

memberikan dorongan motivasi kerja maka akan menimbulkan untuk giat bekerja secara langsung dan dapat menimbulkan semangat kerjasama antar karyawan dan akan berdampak pada munculnya perilaku OCB pada 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. Namun sayangnya dalam wawancara dengan karyawan PT Mega Finance, mereka mengungkapkan bahwa pemimpin mereka tidak mau tahu pendapat dari para karyawan sehingga karyawan kurang memunculkan sikap OCB.

Maka dari itu, setiap pemimpin harus memiliki sikap kewibawaan, kepercayaan diri, kecerdasan berfikir dan emosional, bertanggung jawab, dapat mengerti karakteristik karyawannya, mampu mendengarkan dengan bijaksana, serta mampu memotivasi dan menjadi teladan bagi karyawannya. Jika semua itu dilakukan oleh setiap perusahaan maka akan meningkatkan sikap OCB pada karyawan.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi sikap OCB karyawan adalah kepribadian. 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 proposional, 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 yang berlaku didalam perusahaan dan menularkan semangat meraih keberhasilan didalam perusahaan.

Berdasarkan survey awal yang dilakukan oleh peneliti yang dilakukan di PT. Mega Finance terlihat masih terdapat karyawan yang kurang dapat bekerja sama dengan karyawan lainnya, sikap kurang kerja sama karyawan ini menurut sebagian karyawan disebabkan oleh dirinya sendiri yang kurang mengenal dekat karyawan lainnya, hal ini menunjukkan bahwa karyawan menunjukkan sikap kurang kerja sama di dalam perusahaan Sikap kurang kerja sama karyawan ini tidak mencerminkan dari perilaku OCB, dari hal ini karyawan harus menanamkan sikap kerja sama dalam kepribadiannya sehingga karyawan dapat menjadi pribadi yang dapat mencerminkan perilaku positif.

Untuk meningkatkan kerja sama antar karyawan perusahaan sebaiknya melakukan pengawasan dan memberikan pengenalan dengan lingkungan kerja terhadap karyawan yang kurang kerja sama sehingga dapat meningkatkan kerja sama pada karyawan untuk perkembangan perusahaan , dan untuk karyawan sebaiknya lebih menanamkan sikap kerja sama dalam kepribadiannya sehingga karyawan dapat mengaplikasikan sikap OCB.

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 untuk mewujudkan OCB.

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

PT. Mega Finance Jakarta yang menjadi objek penelitian ini adalah perusahaan yang sedang berkembang dibidang jasa keuangan. Dalam upaya perkembangan usahanya ini tentu membutuhkan tenaga SDM yang handal dan dapat diandalkan untuk menjalankan bidang usaha tersebut serta komitmen yang tulus dari karyawan. Untuk mampu bertahan dalam persaingan yang ketat dan

mencapai tujuan-tujuannya PT. Mega Finance memerlukan karyawan-karyawan yang memiliki kemauan bekerja keras mengerahkan segenap daya dan upayanya untuk perusahaan.

Sebagai gambaran awal untuk diteliti lebih lanjut, peneliti melakukan pra survey dengan melihat data turnover . data tersebut tersaji dalam table I.2 merupakan data turnover karyawan periode tahun 2014 sampai pertengahan tahun 2016

Tabel I.2
Data Turnover Karyawan PT. Mega Finance (2014-2016)

Tahun	2014	2015	2016
Jumlah karyawan keluar	20	35	46
Total karyawan	378	389	406

Sumber : Divisi HRD

Dari tabel I.2 menunjukkan meningkatnya jumlah turnover karyawan di PT. Mega Finance, dari 80% jumlah karyawan yang keluar tersebut hanya bertahan rata-rata dua hingga tiga 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 tersebut, peneliti ingin meneliti lebih jauh di PT Mega Finance Jakarta, karena di perusahaan tersebut terdapat permasalahan mengenai rendahnya perilaku OCB karyawan seperti rendahnya kepuasan kerja karyawan, rendahnya motivasi karyawan, rendahnya sikap kepemimpinan seorang pemimpin, masih buruknya kepribadian karyawan dan rendahnya komitmen organisasi karyawan. Hal tersebut membuat peneliti tertarik untuk mendalami lebih lanjut terkait masalah yang mempengaruhi OCB serta bagaimana mengatasi masalah yang ada sehingga dapat meningkatkan perilaku OCB karyawan di lokasi tersebut.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang mempengaruhi rendahnya perilaku OCB karyawan, yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya kepuasan kerja
2. Rendahnya motivasi karyawan
3. Rendahnya sikap kepemimpinan seorang pemimpin
4. Rendahnya komitmen organisasi karyawan
5. Buruknya Kepribadian Karyawan

6.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi tersebut, ternyata masalah OCB karyawan merupakan masalah yang sangat kompleks dan menarik untuk diteliti. Namun, karena keterbatasan pengetahuan peneliti, serta ruang lingkungannya yang cukup luas, maka peneliti membatasi masalah yang akan diteliti hanya pada masalah:

1. Pengaruh Kepribadian terhadap OCB pada karyawan PT Mega Finance Jakarta.
2. Pengaruh Komitmen organisasi terhadap OCB pada karyawan PT Mega Finance Jakarta.
3. Pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB pada karyawan PT Mega Finance Jakarta

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah diuraikan di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepribadian terhadap OCB pada karyawan di PT Mega Finance Jakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada karyawan di PT Mega Finance Jakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh Kepribadian dan Komitmen Organisasi terhadap OCB pada karyawan di PT Mega Finance Jakarta?

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Peneliti

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir, khususnya mengenai bidang manajemen sumber daya manusia serta pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja.

2. PT Mega Finance

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan perilaku OCB karyawan.

3. Universitas Negeri Jakarta

Untuk di jadikan sebagai bahan bacaan ilmiah dan di jadikan referensi bagi peneliti lainnya tentang pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB

4. Pembaca

Untuk memberikan informasi bahan bacaan guna memahami lebih lanjut mengenai kepribadian dan komitmen organisasi, sehingga penelitian ini dapat membantu dan bermanfaat bagi pembaca.