

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia organisasi saat ini semakin ketat, setiap organisasi diharuskan dapat bersaing dengan organisasi lainnya. Setiap harinya muncul organisasi baru dan dengan ide-ide baru yang ingin menyaingi organisasi-organisasi sebelumnya yang lebih dulu terbentuk. Oleh karena itu orang-orang dalam organisasi diharuskan dapat menentukan kebijakan dan strategi manajemennya, khususnya pada bidang sumber daya manusia (SDM). SDM merupakan salah satu faktor yang penting dalam organisasi, karena SDM merupakan pendukung agar tujuan dari organisasi dapat tercapai.

Suatu organisasi dapat membentuk kinerja SDM menjadi baik dengan mencari cara bagaimana karyawan dapat senang dengan pekerjaannya dan tempat bekerjanya. Hal ini dapat dilakukan dengan cara membuat suasana organisasi menjadi nyaman, dengan itu akan membuat karyawan senang bekerja di organisasi tersebut. Organisasi juga harus bisa membuat karyawan menerima tempat bekerjanya dan mengenal mengenai hal-hal yang berkaitan tentang pekerjaannya. Suasana organisasi yang nyaman maka akan menunjang terciptanya komitmen dari karyawan sehingga tidak ingin meninggalkan pekerjaannya. Dengan itu maka akan tercipta SDM yang baik.

Membahas mengenai SDM, terdapat salah satu perilaku dari SDM yang dapat menguntungkan pihak-pihak di suatu organisasi, yaitu *organizational citizenship behaviour*. *Organizational citizenship behaviour (OCB)* adalah perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas diluar tanggungjawab dan kewajibannya demi kemajuan organisasi. OCB dapat menguntungkan organisasi karena dengan itu karyawan dapat melaksanakan tugasnya lebih dari pada tugas pokoknya dengan sukarela tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Efektifitas juga meningkat karena terjadinya OCB dalam suatu organisasi.

OCB dapat meningkatkan efektifitas kerja pada organisasi, karena dengan adanya OCB para karyawan akan melakukan tugas diluar tugas pokoknya dengan sukarela, dan tanpa adanya paksaan dari pihak manapun. Sebelum OCB terbentuk maka ada beberapa hal yang mempengaruhi OCB terbentuk pada suatu organisasi. Rasa senang dalam bekerja yang menjadi salah satu dorongan terbentuknya OCB di organisasi.

Pegawai yang memiliki OCB adalah pegawai yang tidak mudah mengeluh, suka membantu rekan kerja, suka bertutur kata positif di tempat kerja, mengurangi ketegangan atau friksi di tempat kerja karena pegawai dengan OCB memiliki toleransi yang tinggi terhadap kondisi di lingkungan kerja yang kurang ideal. Kemudian karyawan yang memiliki OCB dapat bekerja efektif dan efisien yang ditandai dengan melebihi ekspektasi dan suka memberikan rekomendasi perbaikan organisasi.

PT. Harmony Land Group merupakan organisasi yang bergerak dalam bidang properti. Terletak pada Graha Harmony di Jalan Keadilan Raya No. 13B, Depok. Sebelum melakukan penelitian, Peneliti mewawancarai HRD PT. Harmony Land Group, yang menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB pada PT. Harmony Land Group yakni iklim organisasi, loyalitas kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, kepribadian, dan karakteristik pekerjaan.

Peneliti pada awalnya telah melakukan wawancara dengan salah satu HRD pada PT. Harmony Land Group dan menanyakan bagaimana OCB dari para karyawan disana. Disebutkan bahwa OCB pada karyawan PT. Harmony Land Group masih terbilang rendah karena banyak karyawan yang belum lama masa kerjanya disana, oleh karena itu bisa menjadi salah satu faktor yang mengakibatkan bahwa OCB karyawan disana rendah.

Salah satu masalah yang dianggap mempengaruhi OCB dalam suatu organisasi adalah kepemimpinan transformasional. Sikap seorang pemimpin dapat menentukan bagaimana kinerja seorang karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki jiwa kepemimpinan transformasional ditandai dengan kemampuannya untuk membawa perubahan yang signifikan antara pengikut dan organisasi yang dipimpinnya (Daft, 2015). Pemimpin yang otoriter dan selalu mengutamakan hasil akan membuat karyawan tidak merasa nyaman bahkan senang dalam melakukan setiap pekerjaannya, sedangkan pemimpin yang dapat membawa karyawan untuk bersama-sama mencapai tujuan dari organisasi akan membuat karyawan senang akan pekerjaannya.

Pemimpin yang disenangi karyawannya dapat membentuk kepribadian dari seorang karyawan. Karena karyawan merasa senang maka akan membuat kepribadian karyawan menjadi baik di dalam organisasi tersebut. Kepribadian yang baik dapat menjadi awalan terciptanya OCB di dalam organisasi. Karyawan yang baik cenderung menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam suatu instansi (Titisari, 2014). Sikap yang menunjukkan bahwa karyawan senang dengan tempat bekerjanya dan apa yang menjadi tugasnya dapat berdampak baik untuk hasil kerjanya. Saling berinteraksi dengan dapat membantu agar terjadinya koordinasi yang harmonis antara satu sama lain baik atasan maupun karyawan. Saling membantu juga merupakan sikap karyawan yang baik dan dapat menjadikannya orang yang disenangi di organisasi.

Karyawan yang memiliki kepribadian yang baik biasanya memiliki loyalitas yang tinggi pada organisasinya. Dapat mengikuti perintah atau arahan sesuai apa yang diperintahkan, mengikuti aturan-aturan yang telah dibuat pada suatu organisasi, dan rasa memiliki pada organisasi merupakan suatu loyalitas kerja. Karyawan yang loyal tidak hanya berencana untuk tetap dalam perusahaan, juga tidak aktif mencari pekerjaan di perusahaan lain, serta tidak responsif terhadap penawaran pekerjaan dari perusahaan lain (Pandey & Khare, 2012). Dengan loyalitas kerja dapat membuat karyawan merasa

mempunyai tanggung jawab yang besar pada organisasinya, dan sebisa mungkin selalu memaksimalkan pekerjaannya.

Loyalitas kerja dapat tumbuh dari pekerjaan karyawan. Karena intensitas bekerja dapat menumbuhkan rasa setia pada organisasi. Karyawan yang bekerja harus sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Miles dan Porter mengemukakan karakteristik pekerjaan adalah sifat yang meliputi besarnya tanggung jawab dan macam-macam tugas yang diemban karyawan (Rahajaan et al., 2016). Karakteristik pekerjaan dapat meningkatkan produktivitas dan hasil kerja karyawan secara optimal, organisasi perlu menetapkan karakteristik pekerjaan dan mengembangkan berbagai cara agar karyawan dapat diintegrasikan secara efektif. Hasil yang akan didapatkan organisasi adalah tugas-tugas yang dikerjakan karyawan akan baik karena karyawan melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang menjadi kompetensinya. Sebaliknya jika karyawan ditempatkan tidak sesuai dengan spesialisasinya, maka pekerjaan yang dihasilkan tidak dapat optimal.

Seorang karyawan yang telah mengetahui apa yang menjadi pekerjaannya, dan karyawan yang ditempatkan sesuai dengan spesialisasinya akan membuat karyawan lebih mengenal mengenai organisasinya. Seorang karyawan harus mengenal mengenai organisasi tempatnya bekerja. Mengenai aturan, apa saja yang dikerjakan, tujuan dari organisasi tersebut, dan segala hal yang berhubungan dengan organisasi. Seperti . Karyawan juga harus memiliki rasa memihak pada organisasinya. Dengan adanya sikap tersebut maka terciptanya komitmen organisasi, dimana akan membuat karyawan merasa lebih senang

dengan apa yang dikerjakan karena telah mengetahui dengan jelas mengenai organisasinya. Seperti yang disebutkan oleh Blau dan Global yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai orientasi seseorang terhadap organisasi dalam arti kesetiaan, identifikasi, dan keterlibatan kepada organisasi dan tujuan-tujuannya (Harahap, 2010).

Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi merupakan sebuah lingkungan tempat bekerja dari seorang karyawan yang dapat dilihat dan dirasakan langsung. Iklim organisasi merupakan sesuatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada pegawai dan pekerjaannya (Stringer, 2010). Jika lingkungan kerja nyaman dan menyenangkan akan membuat karyawan bekerja dengan optimal.

Untuk memperkuat untuk hasil wawancara terkait masalah yang dipaparkan sebelumnya, Peneliti melakukan pra-riset terkait faktor-faktor yang mempengaruhi OCB. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, dapat dilihat pada tabel I.1.

Tabel I.1
Hasil Pra-Riset Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*

No.	Faktor	Ya	Tidak	Jumlah
1.	Iklim Organisasi	80%	20%	100%

2.	Kepribadian	20%	80%	100%
3.	Kepemimpinan Transformasional	26,7%	73,3%	100%
4.	Karakteristik Pekerjaan	30%	70%	100%
5.	Loyalitas Kerja	23,3%	76,7%	100%
6.	Komitmen Organisasi	73,3%	26,7%	100%

Sumber: Data diolah Peneliti

Pra-riset dilakukan pada 30 karyawan PT. Harmony Land Group. Pada Tabel I.1 menunjukkan faktor yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi dengan persentase 80% dan komitmen organisasi dengan 73,3%. Berdasarkan pra-riset yang telah Peneliti lakukan, diketahui bahwa faktor dengan nilai tertinggi yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi dan komitmen organisasi.

Lingkungan internal pada PT. Harmony Land Group kurang untuk membuat para karyawannya merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan internal menjadi salah satu stimulus bagi para karyawan untuk bekerja dengan baik. Jika lingkungan dalam organisasi tidak baik maka akan timbul rasa kurang nyaman dalam bekerja, sebaliknya jika tertata dengan baik akan membuat rasa nyaman tercipta sehingga akan membuat karyawan bekerja dengan baik dan hasilnya akan maksimal.

Iklim organisasi merupakan persepsi anggota tentang organisasi dan lingkungan kerjanya yang erat kaitannya dengan moral dan sikap anggota yang

tampak pada cara berinteraksi dan perilaku anggota dalam internal organisasi. Interaksi antar individu pada organisasi juga menentukan apakah iklim dari organisasi terbilang baik atau tidaknya, karena interaksi sangat penting dalam organisasi. Iklim organisasi yang baik akan membuat karyawan senang dalam bekerja dan akan timbul perilaku OCB dalam diri karyawan. Karena dengan perasaan senang dalam bekerja, karyawan akan merasa senang membantu tugas lain diluar tugas pokoknya karena dapat membuat efisiensi pada organisasi tersebut.

Faktor lain yang memiliki nilai tertinggi dari pra-riset adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi karyawan PT. Harmony Land Group dinilai kurang karena karyawan tidak memiliki dedikasi yang tinggi terhadap organisasinya. Kurang mengenal organisasinya juga menjadikan komitmen organisasi karyawan PT. Harmony Land Group rendah.

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan karyawan yang meyakini tujuan-tujuan dari organisasi dan bersedia melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, serta memiliki rasa setia pada organisasi sehingga tidak ingin meninggalkan organisasinya. Saat mulai bekerja pada suatu organisasi, karyawan seharusnya sudah setuju dengan tujuan dari organisasi tersebut. Dengan ikut menyetujui tujuan dari organisasi, maka karyawan harus ikut dalam pelaksanaan tercapainya tujuan dari organisasi. Karyawan yang telah meyakini tujuan organisasi maka akan terciptanya komitmen dalam diri karyawan tersebut.

Setelah komitmen terbentuk dalam diri karyawan, maka karyawan tersebut akan melakukan tugasnya dengan bersungguh-sungguh. Ingin selalu tugasnya diselesaikan dengan hasil yang maksimal. Karyawan yang telah memiliki komitmen bahkan tidak ingin meninggalkan organisasinya. Dengan komitmen organisasi maka OCB dapat terbentuk, karena karyawan telah mengenal baik tentang organisasinya, dan tidak akan berfikir panjang untuk membantu melakukan pekerjaan lain diluar tugas pokoknya. Karena karyawan tersebut mengetahui bahwa dengan hal tersebut dapat terciptanya efektifitas dalam pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas, maka Peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Pada PT. Harmony Land Group”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dibahas sebelumnya, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Harmony Land Group?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Harmony Land Group?

3. Apakah iklim organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Harmony Land Group?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang telah Peneliti rumuskan, tujuan umum penelitian ini adalah:

1. Mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Harmony Land Group dengan iklim organisasi.
2. Mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Harmony Land Group dengan komitmen organisasi.
3. Mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* pada karyawan PT. Harmony Land Group dengan iklim organisasi dan komitmen organisasi.

D. Kebaruan Penelitian

Kebaruan penelitian ini dari penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian dan objek yang akan diteliti, yaitu pada seluruh Karyawan PT. Harmony Land Group, untuk meneliti apakah iklim organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB. Teori yang digunakan dalam penelitian ini diambil dari berbagai jurnal dan buku yang Peneliti dapatkan dari berbagai sumber. Metode yang digunakan pada penelitian ini yaitu menggunakan metode survey dengan pendekatan regresi linear ganda dengan dua *predictor*.