

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan dalam Fadhillah (2014).

Kualitas dan keberhasilan perusahaan sangat bergantung pada kualitas SDM yang dimilikinya, dan kegagalan dalam mengelola SDM dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan perusahaan (dalam Purba, 2018). Meskipun demikian, keberhasilan perusahaan tidak hanya didukung oleh SDM yang kompeten tetapi juga harus didukung oleh SDM yang berkenan melaksanakan tugas tambahan seperti mau bekerja sama, saling tolong-menolong, memberikan layanan lebih kepada pengguna layanan, serta bersedia untuk menggunakan waktu kerja yang efektif (dalam Souisa et al, 2021). Perusahaan akan sukses jika SDM yang dimiliki bersedia bekerja dan bertindak melebihi tugas pekerjaan pokoknya dan menunjukkan perilaku-perilaku kooperatif serta saling membantu yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational citizenship behavior* (OCB) (dalam Hendrawan et

al, 2020).

Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Karyawan dalam suatu perusahaan bukan semata-mata obyek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa karyawan, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang te¹uatnya, karena ditangan karyawanlah semua itu akan dapat berkembang. Bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu, tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau juga disebut *Organizational Citizenship Behavior* (Fadhilah, 2014).

Robbins (dalam Susanto, 2013) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB merupakan bentuk perilaku pilihan dan inisiatif individual yang jika tidak ditampilkanpun tidak diberi hukuman. Aini, et al. (2018) mengatakan OCB memiliki peran penting dalam meningkatkan kemajuan perusahaan. Karyawan yang memiliki OCB yang tinggi nantinya juga akan dapat membantu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas. Karyawan yang memiliki OCB nantinya akan dapat bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, seperti menerima apabila diberikan tugas tambahan, bersedia bekerja sesuai prosedur yang berlaku dan saling tolong menolong antar sesama karyawan.

Perilaku yang dapat dikembangkan individu untuk meningkatkan kinerja adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku karyawan di luar tanggung jawab secara formal (*extra role*), seperti membantu rekan kerja, perilaku menjaga lingkungan kerja, dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Menurut Darto (dalam Ilhamiyah & Harso 2022) *Organizational Citizenship Behavior* berperan menentukan kinerja karyawan dalam perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku individu yang mencakup kemampuan mengerjakan tugas pokok dan melakukan tugas ekstra di luar deskripsi pekerjaan, seperti melaksanakan kerjasama dengan karyawan lain, suka menolong rekan kerja, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, menjaga lingkungan kerja, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia disebut sebagai “anggota atau karyawan yang baik”. Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial manusia mempunyai kemampuan berinteraksi dengan orang lain dan lingkungannya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku OCB adalah keterlibatan kerja. Individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan melakukan pekerjaan secara sukarela tanpa mengharapkan imbalan, karena individu dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang sangat penting (dalam Ilhamiyah & Harsono 2022).

Keterlibatan kerja yang tinggi akan membuat individu memiliki kepedulian dan lebih memahami konteks bisnis, sehingga karyawan akan bekerja sama dengan rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam kelompok kerja demi keuntungan perusahaan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya, yang mendapatkan hasil bahwa adanya hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan yang menggunakan komputer (Oktaviana, 2019).

Menurut Robbins dan Judge (2017), keterlibatan kerja adalah sikap individu yang secara psikologis memihak terhadap pekerjaannya serta menganggap tingkat kinerja penting untuk dicapai sebagai wujud penghargaan diri. Kanungo (1982) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai kondisi mental yang melibatkan keyakinan (kognitif) individu untuk mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaan. Keterlibatan kerja merupakan internalisasi terkait nilai-nilai tentang kebaikan suatu pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi harga diri Lodahl & Kejner (dalam Diefendorff et al, 2020). Berdasarkan beberapa pengertian tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa keterlibatan kerja merupakan suatu sikap individu yang mengidentifikasi dirinya terhadap pekerjaan yang bertujuan untuk menampilkan citra diri serta mencapai harga dirinya.

Keterlibatan kerja memiliki dua dimensi yaitu *performance self-esteem contingency* dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu Lodahl & Kejner (dalam Sholikha dan Izzati, 2020). Pertama *performance self-esteem contingency*. Dimensi ini mencerminkan seberapa besar kemampuan individu

untuk sadar diri dipengaruhi oleh pelaksanaan pekerjaan. Kedua pentingnya pekerjaan bagi gambaran diri total individu. Dimensi ini merujuk pada sejauh mana seseorang mengenali dirinya secara psikologis pada pekerjaan spesifiknya atau pentingnya pekerjaan untuk potret diri psikologis yang lengkap.

Keterlibatan kerja merupakan sikap memihak kepada pekerjaan berdasarkan tingkat sejauh mana individu secara psikologis dapat memihak keseluruhan dari pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaan tersebut merupakan suatu bentuk penghargaan diri (Robbins & Judge, 2008).

Kanungo (dalam Anggraini dan Mulyana, 2020) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan sikap terhadap pekerjaan melalui adanya kemampuan kognitif dan keyakinan individu dalam mengidentifikasi secara psikologis terhadap pekerjaannya yang didorong dari persepsi bahwa pekerjaan berpotensi untuk memenuhi setiap kebutuhan karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja akan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan sentral utama dalam pemenuhan kebutuhan, sehingga antara karyawan dan pekerjaan akan timbul keterikatan secara emosional dan keinginan untuk terus berpartisipasi di dalam pekerjaan.

Terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja tinggi yaitu karyawan akan memaksimalkan waktu yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaan. Karakteristik lain ditunjukkan dengan adanya rasa kepedulian yang tinggi pada kondisi perusahaan maupun pekerjaan, perasaan puas pada pekerjaan yang tengah dimilikinya, memberikan

kinerja yang optimal saat bekerja, memiliki usaha untuk meminimalisir alasan untuk tidak bekerja, serta berkomitmen terhadap karir, pekerjaan, maupun organisasi (Cohen, 2003).

Karakteristik tersebut menandakan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, maka akan memberikan dampak positif kepada perusahaan. Bentuk dampak positif yang dapat dirasakan perusahaan ialah adanya peningkatan pada kualitas maupun kuantitas hasil produksi, serta efisiensi kerja yang semakin meningkat (Fathurrohman, 2018). Berkaitan dengan pernyataan Fathurrohman (2018) tingkat keterlibatan kerja yang rendah akan memberikan dampak sebaliknya, perusahaan akan mengalami hambatan dalam pencapaian hasil yang optimal ataupun menurunkan tingkat konsentrasinya terhadap pekerjaan (Abdallah, et al, 2017).

Pengaruh dari faktor keterlibatan kerja pada *Organizational Citizenship Behavior* sangat menarik untuk dikaji mengingat fakta bahwa seperti yang diungkapkan oleh Rashidi et al (dalam Sholikha dan Izzati, 2017). Keterlibatan kerja yang baik akan mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, hal ini menunjukkan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi juga dapat mendukung perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dalam suatu organisasi, begitu pula sebaliknya, keterlibatan kerja yang rendah akan membuat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* juga rendah.

Berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 11 oktober 2022 di PT. Teluk Luas Padang pada keterangan bahwa, ada diantara karyawan

yang kurang berperilaku OCB contohnya, tidak mau menolong rekan kerja yang sedang kesulitan dalam pekerjaannya dengan alasan sudah ada *job desc*-nya masing-masing, lebih pilih tugas sendiri daripada menolong orang lain, dan harus profesional. Ada diantara karyawan mengatakan masih ada karyawan yang telat datang untuk bekerja dan ada karyawan yang apabila tidak masuk tidak memberikan kabar. Ada diantara karyawan mengatakan bahwa ketika ada suatu permasalahan yang dialami pada salah satu karyawan, maka karyawan yang lain tidak memberikan solusi atau saran secara langsung tetapi menyarankan agar penyelesaian masalah tersebut didiskusikan dengan pimpinan. Ada diantara karyawan tidak peduli dengan pekerjaan karena karyawan tidak mendapatkan reward saat mampu mengerjakan tugas diluar pekerjaannya. Ada diantara karyawan yang tidak bersemangat dalam bekerja dan cenderung mengeluh, tidak mematuhi aturan, dan mengelakan diri dari tanggung jawab pekerjaannya. Serta antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya kurang saling membantu atau kurang bekerja sama.

Selain itu berdasarkan wawancara yang telah dilakukan pada pimpinan PT Teluk Luas dan beberapa karyawan mengatakan bahwa setiap organisasi memiliki masalah dalam Keterlibatan Kerja misalnya, karyawan kurang terlibat sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan karena pekerjaan tersebut dianggap kurang penting dan bisa dikerjakan dengan bantuan orang lain. Beberapa karyawan ketika ada rapat tidak mengeluarkan ide atau saran demi kemajuan perusahaan, lebih memilih sekedar mendengarkan dan diam saja. Beberapa karyawan juga tidak memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan seperti

saat datang ke kantor karyawan sering menghabiskan waktu dengan mengobrol terlebih dahulu sebelum mengerjakan tugas, bahkan beberapa karyawan mengerjakan tugas sambil mengobrol, selain itu ada juga karyawan yang menunda-nunda dalam pekerjaannya.

Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Pudjiomo dan Alimatus Sahrah (2019) mengenai pengaruh keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bahwa keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Swagaretha (2016), mengenai keterlibatan kerja dengan OCB pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang hasil yang diperoleh, yaitu keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan dan menghasilkan koefisien untuk keterlibatan kerja sebesar 0,512, artinya saat keterlibatan kerja ditingkatkan satu satuan maka, OCB karyawan akan meningkat 0,512.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Swagaretha, et al (2016) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang. Penelitian ini menunjukkan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi, maka juga memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi dan sebaliknya.

Penelitian lainnya juga pernah dilakukan oleh Kimbal dkk, dengan Judul Beban Kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Keterlibatan Kerja pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado pada tahun 2015. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan beban kerja, *Organizational Citizenship Behaviour*, dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut, beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun *Organizational Citizenship Behaviour* dan keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Swagaretha et al, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang pada tahun 2016. Hasil penelitian menunjukkan tingkat kepuasan kerja dan OCB karyawan dalam kategori sangat tinggi dan tingkat keterlibatan kerja kategori tinggi. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* dengan Keterlibatan kerja pada karyawan PT TELUK LUAS PADANG

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dengan dengan *Organizational Citizenship Behavior* di PT.Teluk Luas Padang.

C. Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empiris hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT.Teluk Luas Padang.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain adalah:

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini dapat memberikan tambahan pemikiran terhadap perkembangan teori keilmuan psikologi industri dan organisasi, sekaligus sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapatt digunakan sebagai masukan mengenai bagaimana hubungan antara keterlibatan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT.Teluk Luas

Padang.

b. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi yg bermanfaat untuk pihak instansi PT.Teluk Luas Padang dalam memberikan arahan untuk menimbulkan atau meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan keterlibatan kerja pada pegawai yang ada di instansi.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi dan dapat dikembangkan lebih lanjut untuk peneliti lainnya dan penelitian sejenis atau dengan fenomena yang berbeda.