

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masa era globalisasi banyak perusahaan yang berkembang pesat dan maju. Semakin berkembangnya suatu perusahaan maka sumber daya manusia sangat dibutuhkan untuk mewujudkan keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah salah satu elemen utama dari perusahaan yang tidak dapat diabaikan. Seiring dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, globalisasi akan menuntut perusahaan untuk senantiasa dapat melakukan pembenahan, perbaikan dan pembaharuan di berbagai bidang agar menciptakan sebuah organisasi yang mampu menghadapi persaingan. organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Siahaan dan Novliadi, 2015).

Memasuki abad ke 21, perusahaan dihadapkan pada tantangan globalisasi. Organisasi yang tidak mampu menjawab tantangan global tidak akan bertahan. Globalisasi menuntut perusahaan untuk lebih adaptif menghadapi perubahan dalam perekonomian dunia. Lingkungan yang kompetitif menuntut perusahaan untuk menampilkan *performance* terbaiknya supaya mampu bertahan dan bersaing. Perusahaan tidak hanya harus melakukan investasi modal tetapi juga melakukan investasi tenaga kerja. Tingkat persaingan yang ketat di dalam dan luar negeri menyadarkan bahwa penting bagi perusahaan untuk menemukan dan memelihara sumber daya manusia (SDM) (Adestyani dan Nurjahjanti, 2014).

Keberhasilan perusahaan dapat dilihat berdasarkan bagaimana para anggota karyawan perusahaan dapat memberikan kontribusi positif terhadap perencanaan dan pelaksanaan tugas-tugas dalam mencapai tujuan perusahaan. Perilaku kerja karyawan yang dilakukan secara suka rela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan (*Extra-role Behavior*) dan dapat meningkatkan kemajuan organisasi disebut juga dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Konsep *organizational citizenship behavior* pertama kali diperkenalkan oleh Organ pada tahun 1983 (dalam Siahaan dan Novliadi, 2015) yang menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun perilaku tersebut mendukung berfungsinya organisasi secara efektif.

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 diberikan hukuman. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat dimana tugas-tugas semakin banyak, organisasi membutuhkan perilaku OCB yang baik seperti mengeluarkan pendapat yang konstruktif tentang tempat kerja mereka, membantu yang lain dalam timya, menghindari konflik yang tidak perlu, dan dengan lapang dada memenuhi gangguan kerja yang terkadang terjadi.

Menurut Organ (dalam Kumara, 2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) itu sendiri berarti suatu perilaku atau sikap sukarela sebagai wujud dari kepuasan karyawan berdasarkan performa, yang dilakukan dalam

mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku sukarela yang dilakukannya ini tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan yang formal. Dalam kehidupan sehari-hari, perusahaan tentunya menginginkan karyawannya memiliki OCB yang tinggi. Contohnya, dalam suatu ruangan, seorang karyawan yang pulang terakhir mematikan lampu ruangan kerja dan AC yang masih menyala. Hal tersebut memang bukan merupakan tugas utama bagi karyawan tersebut serta tidak tercantum dalam *job desk*, namun perilaku ini muncul dari inisiatif karyawan itu sendiri.

Ensher, Grant Vallone, & Donaldson (dalam Rohayati, 2014) banyak faktor yang mendukung tercapainya kinerja yang tinggi diantaranya tingkat *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki di suatu instansi yang bersangkutan. *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebuah aspek unit dari perilaku individu dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari instansi (Motowildo dalam Nazmah, 2014).

Berbagai macam kemampuan yang harus dimiliki individu dalam bekerja secara tim termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Keterampilan interpersonal ini hanya ditunjukkan oleh individu yang peduli dan peka terhadap kepentingan individu lain. Keterampilan interpersonal berupa perilaku *extra-role* dalam organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun kenyataannya sikap sukarela pegawai yang dilakukan dalam

mengedepankan kepentingan organisasi dinilai masih kurang. Masih terjadi ketersaingan pekerjaan yang dilakukan pegawai untuk mendapatkan haknya, dan hal ini terjadi karena keterlibatan kerja yang kurang dari pegawai itu sendiri. Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah keterlibatan kerja. Perilaku OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktifitas pegawai maupun instansi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada fungsi efektif suatu instansi. Perilaku OCB antara lain membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan lain-lain, sehingga memaksimalkan keterlibatan kerja antar pegawai yang mana nantinya berdampak baik untuk suatu instansi Organ (dalam Fadhillah, 2014) .

Seorang pegawai dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan memiliki kepedulian dan memahami konteks bisnis, dan bekerja bersama rekannya untuk memperbaiki kinerja dalam regu kerjanya demi keuntungan perusahaan. Seorang pegawai dengan rasa terikat yang tinggi sebagai seorang yang secara psikologis berkomitmen terhadap tugas dan perannya. Hiriyappa (dalam Oktaviana, 2019) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana individu mengidentifikasi dirinya dengan pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performansi yang dilakukannya penting. Menurut Liao dan Lee (dalam Saputra dkk, 2013) keterlibatan kerja adalah tentang cara seseorang mencerminkan dan menganggap bahwa pekerjaannya merupakan hal yang penting atau utama. Selain itu keterlibatan kerja juga merupakan sejauh mana seseorang pegawai terlibat dalam pekerjaannya.

Menurut Sethi (dalam Septiadi, 2017) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja. Aryaningtyas dan Suharti (dalam Liwun dan Prabowo, 2015) menyatakan bahwa keterlibatan kerja merupakan salah satu bentuk seorang pegawai memiliki komitmen kerja terhadap lembaga kependidikan tempatnya bekerja, dan menyatakan bahwa pegawai yang dengan kepribadian proaktif dan persepsi dukungan organisasional secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kepuasan kerja melalui keterlibatan kerja.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 03 Agustus 2020 dengan delapan orang karyawan di PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar didapatkan informasi bahwa ada karyawan yang datang terlambat untuk bekerja dan ada karyawan yang apabila tidak datang tidak memberikan kabar. Ada diantara karyawan mengatakan masih ada karyawan yang belum pernah membantu tugas karyawan yang lain selain tugas pokok masing-masing karyawan, dalam bekerja masih menunggu perintah dari atasan, jika tugas pokoknya sudah selesai maka karyawan kurang inisiatif untuk melakukan pekerjaan yang lain.

Karyawan lainnya mengatakan tidak bisa menahan diri dari aktivitas mengeluh dan menggerutu karena pekerjaan yang dikerjakan tidak sesuai *job desc*-nya. Tidak adanya *reward* untuk setiap tugas lain diluar *job desc* saat karyawan dapat mengerjakannya dengan baik. Ada diantara karyawan

mengungkapkan tidak mau menggantikan rekan kerja yang tidak masuk dengan alasan karyawan harus profesional, tidak ada waktu untuk menggantikan, dan sibuk dengan pekerjaan sendiri. Ada salah seorang karyawan mengatakan bahwa mereka tidak mengikuti pengumuman organisasi dimana dalam peraturan tersebut menyatakan larangan untuk bermain *game online* pada waktu jam kerja.

Karyawan lainnya mengatakan bahwa mereka melakukan sedikit usaha untuk kemajuan perusahaan dengan alasan adanya diskriminasi dari atasan pada karyawan yang merupakan bagian dari keluarganya. Ada diantara karyawan yang mengatakan tidak memiliki komitmen terhadap pekerjaan dengan alasan ada diskriminasi dari pihak atasan terhadap karyawan lain. Ada diantara karyawan tidak peduli dengan pekerjaan karena karyawan tidak mendapatkan *reward* saat mampu mengerjakan tugas diluar pekerjaannya. Karyawan juga mengatakan rendahnya motivasi pada pekerjaan yang dijalani.

Ada diantara karyawan mengatakan bahwa pekerjaan yang mereka lakukan itu dianggap tidak terlalu penting sehingga mereka kurang terlibat dengan pekerjaannya, serta mereka kurang memihak dengan pekerjaan yang dilakukannya, bahkan dalam mengelola emosi pun mereka kurang mampu disaat hasil pekerjaan yang mereka lakukan tidak sesuai dengan target yang diharapkan instansi ditandai dengan kurangnya perhatian pegawai terhadap pekerjaannya masing-masing sehingga mereka tidak mampu memaksimalkan waktu-waktu dalam pekerjaan, banyak pegawai yang cuek dengan pekerjaan rekan kerja yang lain dan hanya mementingkan kepentingan individu, bahkan masih adanya pegawai yang memiliki tingkat absensi yang tinggi. (contoh): masih banyaknya keterlambatan

pegawai didalam instansi tersebut sehingga hal ini mengakibatkan kurang maksimalnya pekerjaan pegawai terhadap individu masing-masing dan sangat berpengaruh pada kinerjanya nanti, dalam hal membantu pekerjaan pegawai lainnya masih ada yang kurang simpatik kepada rekan kerja dalam menghadapi kesulitan sehingga pegawai hanya terfokus dengan pekerjaan dan membuat individu menghabiskan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk pekerjaannya masing-masing.

Penelitian Mengenai Keterlibatan kerja Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh Lis Uswatun Maratul Fadhillah (2014) yang berjudul “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Universitas Muhammadiyah Surakarta (UMS)”. Penelitian selanjutnya oleh Rina Oktaviana (2019) dengan judul “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan Yang Menggunakan Komputer Di Pt Semen Baturaja (Persero) Palembang”. Penelitian selanjutnya oleh Uswatun Nadia (2019) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari kepuasan kerja dan *perceived Organizational Supports* pada karyawan bagian gilingan A&B PT.Teluk Luas Padang”.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan Antara Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar”.

## **B. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar?.

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran empiris mengenai hubungan antara Keterlibatan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi industri organisasi dan menerapkan teori-teori yang sudah dikemukakan oleh ahli-ahli sebelumnya.

### 2. Manfaat Praktis

#### a. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan mengenai bagaimana hubungan antara Keterlibatan kerja dengan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar.



b. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi yang bermanfaat untuk pihak instansi PT. PLN (Persero) Wilayah Sumbar dalam memberikan arahan untuk menimbulkan atau meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan keterlibatan kerja pada pegawai yang ada di instansi.

c. Bagi Peneliti Lainnya

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