

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah pemeran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia. Aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Sumber daya manusia yang profesional adalah sumber daya manusia yang handal dan cakap dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Setiap individu pada sebuah perusahaan memiliki status sosial yang berbeda-beda, baik itu keyekinan maupun sikap dari karyawan. perbedaan tersebut yang menjadi suatu tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi status sosial yang dimiliki karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2015), organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *OCB* yang baik, akan memiliki prestasi kerja yang lebih baik. Selain itu sikap positif perilaku *extra role* karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap efisiensi dan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.

OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan di *reward* oleh perolehan kinerja tugas. *OCB* melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh

terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan "nilai tambah karyawan" dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya (Hardaningtyas, 2005). Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan perusahaannya.

Memiliki karyawan dengan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas yang tinggi terhadap instansi bukanlah suatu hal yang mudah karena banyak faktor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah komitmen organisasi (Luthans, 2006). Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasional adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan (George dan Jones dalam Rini, dkk., 2013). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi

tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membanding-bandingkan kemampuannya dengan karyawan lain.

OCB muncul dan memiliki dampak positif bagi perusahaan selain disebabkan oleh komitmen karyawan terhadap perusahaan, juga disebabkan oleh kepuasan kerja. Karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin diluar tugasnya (Luthans, 2006). Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek-aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi dalam Darmawati, dkk., 2013). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi (*organization culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku pegawai untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat

meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang (Oemar, 2013).

Perilaku OCB dapat ditingkatkan dengan memperkuat budaya organisasi juga pernah dibuktikan oleh Oemar (2013), dan Rini (2013), menemukan bukti bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), semakin kuat budaya organisasi semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Fenomena yang terjadi pada PT. PLN (Persero) area Yogyakarta adalah masih ada beberapa karyawan yang tidak menunjukkan perilaku OCB yaitu kurangnya perilaku membantu teman sekerja, belum adanya kemampuan untuk menggunakan waktu secara efisien dalam bekerja dan kurangnya kerelaan untuk bekerja lebih untuk perusahaan. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku OCB karyawan masih belum terpenuhi.

Menyadari betapa pentingnya komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap peran OCB seorang karyawan. Penulis tertarik untuk membahas pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) Studi pada karyawan PT. PLN persero area Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian replikasi dari Rini Puspita, dkk (2013).

B. Rumusan Masalah

Dalam permasalahan yang telah dijelaskan dalam latar belakang, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Persero area Yogyakarta?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. PLN Persero area Yogyakarta?
3. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN Persero area Yogyakarta?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN Persero area Yogyakarta?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. PLN Persero area Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
5. Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat praktik.

Memberikan informasi tentang variabel-variabel yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)*.

2. Manfaat teori.

Untuk memperkaya khasanah penelitian di bidang *organizational citizenship behavior (OCB)*, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.

3. Manfaat bagi peneliti.

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan baru di bidang *organizational citizenship behavior (OCB)*, budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.