

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Berkembangnya dunia bisnis yang pesat serta adanya perjanjian atau kesepakatan menuju ekonomi global atau MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) mendorong para pelaku bisnis untuk semakin kompetitif. Untuk dapat bersaing dan memenangkan kompetisi dalam dunia usaha diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni. Perusahaan membutuhkan karyawan dalam menjalankan kegiatannya agar perusahaan dapat mencapai target-target yang telah ditentukan.

Perubahan ekonomi, politik, sosial dan teknologi yang terjadi di Indonesia dapat membawa pengaruh kuat pada perusahaan. Perusahaan perlu membenah diri untuk dapat bertahan dalam persaingan sehingga menciptakan organisasi yang lebih efektif. Perusahaan harus dapat mempertahankan kinerja baik di level individu, tim, dan kinerja di level organisasi. Situasi yang semakin kompetitif ini, menuntut perusahaan harus mempunyai SDM yang berkualitas, sehingga memberikan dampak yang signifikan terhadap kesuksesan perusahaan.

Sebuah perusahaan atau organisasi dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuannya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap komponen dapat berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap komponen harus bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja merupakan hasil

dari suatu usaha yang dikerjakan oleh komponen organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja individu, kinerja tim hingga yang paling besar kinerja organisasi atau perusahaan.

Menurut Robbins & Judge (2011) bahwa elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku di luar aturan formal organisasi (*extra role*) dibandingkan dengan perilaku *in role*, yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan moneter, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Menurut Suzana (2017) perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Lebih lanjut Robbins & Judge (2011) menjelaskan bahwa organisasi yang sukses adalah organisasi yang membutuhkan karyawan yang mampu bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka atau memberikan kinerja yang mampu bertindak melampaui perkiraan dan fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari pada organisasi lain.

Peran OCB dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi. OCB merupakan tindakan ekstra yang melebihi deskripsi peran yang ditentukan oleh organisasi. OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti hendak untuk

melaksanakan kerjasama dengan karyawan lain, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pengguna layanan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Darto, 2014).

Berbagai penelitian menjelaskan bahwa peran OCB dianggap vital dan sangat menentukan kinerja organisasi. Menurut Chelagat *et al.* (2015) elemen OCB yang meningkatkan kinerja meliputi: elemen yang menambahkan modal sosial, elemen altruistik, elemen yang menghasilkan penghematan waktu atau penyelesaian masalah, dan elemen lain yang memberikan dukungan *socio-emotional* dengan meningkatkan semangat atau mengembangkan budaya pengasuhan.

Menurut Darto (2014) OCB sebagai *output* dari paradigma organisasi menjadi teramat penting dalam studi perilaku organisasi kontemporer. Fitriastuti (2013) menjelaskan bahwa OCB bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak terdapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Karyawan yang baik (*good citizenship*) cenderung melakukan OCB. Hal ini diperkuat oleh Marcoxy & Xin yang menjelaskan bahwa organisasi tidak akan berhasil dengan baik tanpa ada anggota yang melakukan OCB (Fitriastuti, 2013).

**Tabel 1.1**  
**Gap Research Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Penelitian (Tahun)</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Riset Gap</b>
Wati (2018)	OCB terhadap Kinerja	OCB berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian tentang pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan
Yanti (2016)	OCB terhadap kinerja	OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Srimulyani dkk (2017)	OCB terhadap kinerja	OCB berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan	
Fitriastuti (2013)	OCB terhadap kinerja karyawan	OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah komitmen organisasi (Fitriastuti, 2013). Karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat memberikan kinerja yang optimal bagi organisasi. Luthans (2006) menjelaskan komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatian untuk kesuksesan organisasi. Komitmen merupakan komoditas mahal yang menentukan kesuksesan suatu organisasi. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Komitmen organisasi adalah faktor yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan (Aini, 2016). Devi dan Sintaasih (2016) menyatakan tingkat komitmen baik komitmen terhadap karyawan, maupun

antara karyawan terhadap perusahaan sangat diperlukan karena melalui komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang professional. Hal ini juga didukung oleh Ticoalu (2013) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi secara positif terkait dengan kinerja karyawan.

Begitu pentingnya OCB dan komitmen organisasi, Hasani, Boroujerdi, & Sheikhesmaeili (2013) menjelaskan bahwa organisasi terutama di negara berkembang harus memberikan kesempatan bagi manajer dan karyawan untuk mereka menggunakan pengalaman, kemampuan serta potensi mereka untuk meningkatkan tujuan organisasi dan ini tidak dapat terwujud sampai karyawan dapat menerapkan OCB dan komitmen organisasi secara personil.

**Tabel 1.2**  
**Gap Research Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

<b>Penelitian (Tahun)</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil</b>	<b>Riset Gap</b>
Mekta (2017)	Komitmen Organisasi terhadap Kinerja	Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Terdapat ketidak konsistenan hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan
Pratama (2016)	Komitmen organisasi terhadap kinerja	Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Suwardi dan Utomo (2014)	Komitmen organisasi terhadap kinerja	Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	
Fitriastuti (2013)	Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	

PT Asiana Bio Grow sebagai perusahaan yang bergerak di sektor pertanian merupakan salah satu produsen bibit jagung yang ada di Klaten. Perusahaan di sektor pertanian merupakan salah satu objek vital nasional yang ikut serta dalam menstabilkan ketahanan pangan nasional. Selain itu adanya pasar bebas ASEAN atau MEA yang dimulai pada akhir 2015 menuntut perusahaan agar memiliki daya saing yang tinggi agar tidak redup di tengah banjir produk pangan murah dari negara Asia Tenggara lain. Untuk itu, selain memperbaharui teknologi, PT Asiana Bio Grow juga dituntut untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Sesuai dengan topik penelitian, peneliti ingin mengetahui seberapa tinggi perilaku ekstra karyawan (*organizational citizenship behavior*) dan sejauh mana komitmen karyawan di PT Asian Bio Grow. Peneliti memilih untuk meneliti variabel OCB dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan karena OCB dan komitmen organisasi menjadi variabel yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, adanya fenomena dan pandangan literatur dari teori yang berkaitan, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Asian Bio Grow Klaten”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan perumusan masalah dan pertanyaan penelitian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Manfaat Praktis**

Secara praktis, penelitian ini dijadikan sebagai sumbang saran dan masukan bagi manajemen PT. Asiana Bio Grow dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui faktor yang digunakan dalam penelitian ini seperti *OCB* dan komitmen organisasi.

#### **2. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya dalam mengkaji tentang pengaruh *OCB* dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.