

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak bisa dilepaskan dari sebuah perusahaan. SDM juga menjadi kunci untuk mencapai keberhasilan perusahaan, tanpa SDM perusahaan tidak akan bisa mewujudkan semua rencana yang telah dibuat, karena manusialah yang menggerakkan sebuah perusahaan melalui pemikiran dan tindakannya, meskipun perusahaan tersebut mempunyai sistem, tetapi tetap saja membutuhkan SDM untuk menjalankannya. efektivitas suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kondisi para karyawannya.

Untuk mencapai keunggulan, suatu organisasi harus mengusahakan kinerja karyawan secara individu sebaik mungkin, karena pada dasarnya kinerja individu ini mempengaruhi kinerja tim yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja yang menjadi tuntutan organisasi tidak hanya mencakup perilaku *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar (*job description*) saja, tetapi juga perilaku *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan (Lubis, 2017). Perilaku *extra-role* ini biasa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku sukarela, ekstra melebihi tuntutan tugas yang berkontribusi terhadap

kesuksesan organisasi, secara tidak langsung mampu meningkatkan efektivitas organisasi (Podsakoff, Ahearne, & MacKenzie, 1997).

PT. Tabung Haji Indo Plantations merupakan salah satu perusahaan perkebunan kelapa sawit yang berada di Jl. Tanjung Simpang, Pelangiran, Indragiri Hilir, Riau. PT. Tabung Haji Indo Plantations berdiri dengan visi unggulannya yaitu “Menjadi salah satu perusahaan agribisnis Indonesia yang terkemuka dengan pengelolaan terbaik dan memberikan keuntungan tinggi”. Untuk mewujudkannya PT. Tabung Haji Indo Plantations mempunyai misi kuat yaitu meningkatkan perkembangan perusahaan dengan kualitas tinggi, ramah lingkungan dan berkelanjutan serta memberi nilai tambah yang lebih bagi seluruh stakeholder. PT. Tabung Haji Indo Plantations memiliki kebun kelapa sawit lebih kurang 82.147 hektare. Kelapa tersebut diolah menjadi minyak kemudian di ekspor ke Malaysia dan Singapura.

Semua kegiatan yang ada pada PT. Tabung Haji Indo Plantations tentunya tidak lepas dari peran para karyawannya. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role*, tetapi juga perilaku *extra-role*. Perilaku ekstra tersebut seperti membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat organisasi, sedikit mengeluh banyak bekerja, dan lain-lain. Perilaku *extra-role* ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Podsakoff *et al.* dalam (Ade & Budiyono, 2018) mengatakan bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif

individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara keseluruhan meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational citizenship behavior* memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja dianggap sebagai perilaku karyawan yang berkaitan dengan pekerjaan dan telah didefinisikan sebagai identifikasi psikologis karyawan atau komitmen karyawan terhadap pekerjaan (Kanungo, 1982). Karyawan dengan keterlibatan kerja tinggi akan benar-benar peduli dengan pekerjaannya dan menunjukkan perasaan solidaritas yang tinggi misalnya menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaannya, dengan senang hati menyelesaikan pekerjaannya dengan baik karena merasa pekerjaan merupakan bagian dari hidupnya, hal ini dengan sendirinya mendorong munculnya perilaku melebihi tanggung jawab yang seharusnya dilakukan. Ini menunjukkan keterlibatan kerja memiliki pengaruh pada OCB, seperti yang dikatakan dalam penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penelitian Terdahulu Variabel Keterlibatan Kerja

No	Judul	Penulis	Hasil
1.	<i>Impact of Transformational Leadership, Personality and Job Involvement to Organizational Citizenship Behavior</i>	(Dwirosanti, 2017)	Keterlibatan kerja pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap OCB
2.	Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Keadilan Organisasi dan Keterlibatan Kerja terhadap <i>Organizational Citizenzhip Behavior</i> Dosen	(Patras, 2017)	Terdapat pengaruh langsung positif keterlibatan kerja terhadap OCB dosen
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja pada <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	(Utami & Palupiningdyah, 2016)	Terdapat pengaruh positif keterlibatan kerja pada OCB

Namun masih terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ade & Budiyo, 2018) mengenai Pengaruh Keterlibatan

Kerja dan Etika Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Justice* sebagai Variabel *Intervening* (Kasus Pada Pegawai Puskesmas di Kecamatan Guntur, Demak) bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Menurut (Ardi & Sudarma, 2015) salah satu faktor pembentuk perilaku OCB adalah persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*). Eisenberger *et al.* dalam (Ardi & Sudarma, 2015) mengatakan bahwa persepsi dukungan organisasi merupakan keyakinan umum karyawan mengenai sejauh mana organisasi memberikan penghargaan kontribusi dan peduli atas kesejahteraan mereka. Jika perusahaan telah memberikan dukungan organisasional yang kemudian dirasakan secara nyata oleh karyawan, karyawan akan merasa lebih nyaman, lebih dihargai atas kontribusinya dan merasa dipedulikan oleh organisasi. bahwa karyawan yang merasakan dukungan dari organisasi ia bekerja akan cenderung melakukan lebih untuk organisasi mereka baik dari tindakan maupun dalam totalitas pekerjaan yang dilakukan. Oleh karena itu karyawan lebih mudah untuk melakukan *extra role* terhadap perusahaan, perilaku *extra role* tersebut biasa disebut *organizational citizenship behavior*. Ini menunjukkan *perceived organizational support* memiliki pengaruh pada OCB. Seperti yang dikatakan dalam penelitian terdahulu, sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu Variabel *Perceived Organizational Support*

No	Judul	Penulis	Hasil
1.	<i>The Influence of Job Satisfaction, Job Motivation & Perceived Organizational Support towards Organizational Citizenship Behavior (OCB): A Perspective of American-Based Organization in Kulim, Malaysia</i>	(Osman, Othman, Rana, Solaiman, & Lal, 2015)	<i>Perceived Organizational Support has the highest correlation with OCB</i>
2.	<i>The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of The Permanent Lecturers At University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin)</i>	(Claudia, 2018)	<i>Organizational commitment was proved to significantly influence their OCB</i>
3.	Analisis Pengaruh Dukungan Organisasi dan Pengembangan Karir terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan <i>Employee Engagement</i> sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pdam Tirta Moedal Kota Semarang)	(Wulandari & Yuniawan, 2017)	Dukungan organisasi terbukti mampu mempengaruhi OCB

Namun masih terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu Hubungan antara Persepsi Dukungan Organisasi dan Budaya Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Karyawan PT. Pertamina UPMS V Surabaya oleh (Putrie & Nursalim, 2013) bahwa tidak ada hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan *organizational citizenship behavior*.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi. Menurut Allen & Meyer dalam (Takaheghesang, Lengkong, & Sendow, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah perwujudan psikologis yang mengkarakteristikan hubungan pekerja dengan organisasi

dan memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi memiliki rasa loyalitas kepada organisasi dan terlibat sungguh-sungguh dalam pekerjaan. Hal ini akan mendorong munculnya perilaku melebihi tanggung jawab yang seharusnya. Ini menunjukkan komitmen organisasional memiliki pengaruh pada *organizational citizenship behavior*, seperti yang dikatakan dalam penelitian terdahulu sebagai berikut:

Tabel 1.3
Penelitian Terdahulu Variabel Komitmen Organisasi

No	Judul	Penulis	Hasil
1.	<i>The Effect of Organizational Justice, Job Satisfaction, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior (OCB) of the Principles</i>	(Musringudin, Akbar, & Karnati, 2017)	Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i>
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB) Pegawai di Kanwil PT. Pegadaian (Persero) Jawa Tengah	(Rosyada & Rahadjo, 2016)	Komitmen organisasi berpengaruh langsung dan positif terhadap <i>Organization Citizenship Behavior</i> (OCB)
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Study pada Karyawan Pemerintah Kabupaten Malang)	(Widayanti & Farida, 2016)	Terdapat pengaruh secara simultan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB

Namun masih terdapat *research gap* dari penelitian terdahulu yaitu Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Manado oleh (Takaheghesang, Lengkong, & Sendow, 2016) bahwa komitmen

kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh sebagai variabel *intervening* antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*, karena karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi akan merasa bahwa pekerjaan adalah hal yang penting dalam hidupnya dengan begitu akan muncul komitmen berupa rasa memiliki terhadap perusahaan dimana ia bekerja, hal akan membuat karyawan melakukan pekerjaan melebihi tugas yang seharusnya secara sukarela. Ini menunjukkan komitmen organisasi menjadi variabel *intervening* antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

Komitmen organisasi mempunyai pengaruh sebagai variabel *intervening* antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*, karena karyawan yang merasa bahwa perusahaan menghargai kontribusi dan mempedulikan kesejahteraan mereka maka akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan, dengan begitu akan muncul komitmen berupa rasa untuk tetap tinggal pada perusahaan. Dengan ini karyawan lebih mudah untuk melakukan *extra role* terhadap perusahaan, perilaku *extra role* tersebut biasa disebut *organizational citizenship behavior*. Ini menunjukkan komitmen organisasi menjadi variabel *intervening* antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* dari penelitian terdahulu, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel *Intervening*** (Studi pada Karyawan PT. Tabung Haji Indo Plantations)”

Ide yang penulis buat berdasarkan modifikasi dari beberapa jurnal sebagai berikut Zhang (2014) “*Impact of Job Involvement on Organizational Citizenship Behaviors in China*” dan Nadim *et al.* (2016) “*The Role of Organizational Commitment and Perceived Organizational Support in Promoting Organizational Citizenship Behavior*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh pada komitmen organisasi?
2. Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh pada komitmen organisasi?
3. Apakah komitmen organisasi memiliki pengaruh pada *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah keterlibatan kerja memiliki pengaruh pada *organizational citizenship behavior*?

5. Apakah *perceived organizational support* memiliki pengaruh pada *organizational citizenship behavior*?
6. Apakah komitmen organisasi menjadi variabel *intervening* antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*?
7. Apakah komitmen organisasi menjadi variabel *intervening* antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh keterlibatan kerja pada komitmen organisasi.
2. Menguji pengaruh *perceived organizational support* pada komitmen organisasi.
3. Menguji pengaruh komitmen organisasi pada *organizational citizenship behavior*.
4. Menguji pengaruh keterlibatan kerja pada *organizational citizenship behavior*.
5. Menguji pengaruh *perceived organizational support* pada *organizational citizenship behavior*.
6. Menguji komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* antara keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

7. Menguji komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* antara *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan memberi bukti empiris yang menunjukkan pengaruh keterlibatan kerja, *perceived organizational support*, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan, yang bisa menjadi masukan bagi pihak PT. Tabung Haji Indo Plantations.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia sehingga berguna untuk pengembangan ilmu.