

BAB I

PENDAHULUAN

Tidak bisa dipungkiri bahwa Sumber Daya Manusia (SDM), yang sering disebut sebagai Human Resources, merupakan aset utama bagi sebuah organisasi. Kualitasnya SDM ini menjadi warisan kunci yang memungkinkan organisasi mengalami perkembangan yang signifikan. Dengan demikian, pertumbuhan ekonomi dapat dipercepat. Meskipun teknologi canggih dapat dimiliki, tanpa adanya SDM berkualitas yang mampu mengelolanya maka upaya memajukan perusahaan dapat menjadi tidak berarti (Findarti, 2016).

Badan Pusat Statistik (BPS) menyatakan saat ini, susunan warga usia produktif yakni umur 15 hingga 61 tahun mencapai 94.14% dari keseluruhan jumlah penduduk (BPS, 2022). Demografis yang demikian mengisyaratkan situasi yang positif memperlihatkan Indonesia mempunyai kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang mencukupi. Heterogenitas yang terdapat dalam dunia pekerjaan tidak hanya mencakup jenis kelamin, pendidikan, agama maupun budaya, tetapi juga mencakup klasifikasi generasi sebagai bagian integral dari keberagaman tersebut.

Menurut data Badan Pusat Statistik (2022), angkatan kerja atau SDM saat ini didominasi oleh Gen X dengan tahun kelahiran 1961 – 1980 dan Gen Y pada tahun 1981 – 2000. Kedua kelompok ini menunjukkan perbedaan secara signifikan. Gen X dikenal karena mandiri, mampu beradaptasi dengan aturan yang fleksibel, memperhatikan informasi terkait karir, dan memiliki konsep loyalitas kuat akibat pengalaman sulit yang terjadi diakhir tahun 1970an dan awal 1980an. Di sisi lain, Generasi Y ditandai mengetahui informasi cepat dan kurang sabaran dalam dunia kerja, sehingga mereka dijuluki sebagai generasi yang kurang sabar (Ball & Gotsill, sebagaimana dikutip dalam Nindyati, 2017). Gen Y cenderung memiliki mobilitas yang tinggi dan lebih suka pindah pekerjaan untuk mengembangkan diri dan karir, berbeda dengan Gen X yang cenderung membangun karir dalam satu perusahaan (Ismail *et. al.* dalam Nindyati, 2017).

Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa Gen X memiliki orientasi pada pemeliharaan karir dalam suatu perusahaan sedangkan Gen Y berorientasi pada kecepatan dan hasil yang instan.

Oleh karena itu, Gen Y cenderung fokus pada tugas pribadi dan tidak berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan di luar *job desk* yang diberikan, sedangkan Perilaku di luar tugas atau yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). dari karyawan sangat dibutuhkan untuk mencapai hasil kinerja yang optimal, efektif dan efisien.

Perusahaan ekspedisi yang menjadi fokus penelitian ini mengharapkan adanya kontribusi perilaku OCB dari karyawan, karena dampak dari perilaku OCB tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan organisasi, khususnya dalam meningkatkan tingkat produktivitas. Dengan perilaku OCB yang aktif dari karyawan, kinerja akan lebih efisien dan efektif sehingga dapat meningkatkan tingkat pendapatan perusahaan. Namun, pengamatan dan wawancara awal menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Generasi Y di perusahaan ekspedisi ini belum menunjukkan adanya perilaku OCB. Mereka tampak kurang memperhatikan kebersihan perusahaan, tidak melindungi properti perusahaan, meminta keringanan waktu bekerja untuk pulang lebih cepat, hanya menyelesaikan tugas pokok mereka, dan bahkan enggan menyelesaikan *job desk* inti agar tidak diberi tanggung jawab tambahan oleh atasan.

Beberapa kasus yang dilaporkan dari media online menyoroti karakteristik karyawan Gen Y yang tidak menunjukkan perilaku OCB, seperti yang dilansir dari www.tribunnews.com melaporkan ada 100 karyawan di Tencent Holdings yang dipecat karena melanggar hukum dan kebijakan perusahaan terkait Perbuatan korupsi dan penyalahgunaan dana. (KKN) yang terjadi pada tahun 2022. Berikutnya kasus pencemaran nama baik oleh karyawan terhadap perusahaan yang terjadi di PT PP Energi seperti yang diberitakan oleh antaranews.com, ditambah lagi kasus yang dilansir dari kompastv.com memberitakan kejadian yang terjadi pada PT GNI pada tahun 2023, dimana terjadi konflik antar karyawan yang berujung pada perusakan fasilitas industri.

Berdasarkan hasil survey dan fenomena kasus-kasus yang telah di jelaskan diatas, terlihat bahwa perilaku kerja karyawan-karyawan tersebut menunjukkan perilaku yang kurang mencerminkan OCB. Perilaku karyawan yang tidak mencerminkan OCB dapat berdampak negatif pada efektifitas organisasi, yang pada gilirannya dapat menyebabkan penurunan produktifitas organisasi.

Menurut Organ (2006), OCB merupakan perilaku sukarela dan keajiban yang dilakukan oleh individu di lingkungan kerja dengan tujuan membantu organisasi agar dapat berfungsi lebih baik. Meskipun tidak selalu dihargai secara formal oleh organisasi, perilaku OCB dapat manfaat jangka panjang seperti peningkatan produktivitas, kepuasan karyawan, dan loyalitas. Perilaku OCB meliputi membantu rekan kerja, melakukan kegiatan ekstra sukarela, menjaga properti organisasi, menghargai kebijakan dan aturan, menghindari konflik, menunjukkan toleransi terhadap situasi yang tidak ideal, memberikan motivasi, dan mengelola waktu dengan efektif di tempat kerja (Organ dalam Titisari, 2017). Organ *et. al.* (2006) lebih lanjut memperinci bahwa ada lima dimensi OCB; (1) *altruism*, yang mengutamakan kepentingan orang lain, contohnya membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas mereka, (2) *conscientiousness*, seperti efisien dalam menggunakan waktu, datang lebih awal, dan selalu hadir, (3) *civic virtue*, mengindikasikan tanggung jawab pada organisasi seperti mengambil inisiatif merekomendasi sistem prosedur kerja, atau mengikuti perubahan dalam organisasi, (4) *sportsmanship*, tidak mengeluhkan tekanan atau gangguan yang muncul di tempat kerja, meningkatkan atmosfer positif di lingkungan kerja, (5) *courtesy*, membina relasi yang baik dengan rekan kerja, menghindari konflik interpersonal, menunjukkan penghargaan terhadap orang lain.

Adapun sejumlah faktor yang dapat memberikan dampak terhadap OCB berdasarkan pendapat Organ (dalam Titisari, 2017) diantaranya gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, Kepuasan dalam pekerjaan, loyalitas terhadap organisasi, dan kepribadian. Dalam penelitian ini akan difokuskan pada salah satu faktor yang berdampak pada OCB yaitu kepribadian terutama *Big Five Personality*.

Menurut Wade dan Travis (dalam Pamungkas, 2020), kepribadian adalah pola perilaku, tatakrama, pandangan, tujuan, dan emosi yang unik menunjukkan perilaku terhadap individu sepanjang waktu dalam berbagai situasi yang beraneka ragam. Adapun beberapa versi pembagian tipe kepribadian yang disusun oleh ahli, seperti *introvert*, *extrovert*, *plegmatis*, *sanguinis* dan diantaranya *Big Five Personality*. Dari berbagai teori kepribadian dari para ahli, Digman dan Inouye (dalam Mcrae dan Costa, 1999) berpendapat bahwa dengan sejumlah besar skala penilaian, domain deskriptor kepribadian hampir sepenuhnya dapat dijelaskan oleh lima faktor

yang kuat.

McRae dan Costa (1999) juga mengemukakan bahwa kepribadian harus diukur dengan konsisten dan berulang – ulang sehingga dapat mencirikan individu dan membedakan cara individu bertindak dan bereaksi terhadap suatu stimulus. Mcrae dan Costa (1999) kemudian menyusun konsep *traits big five personality* dengan memanfaatkan analisis faktor. Hingga saat ini *Big Five Personality* menjadi acuan hirarki dari struktur trait kepribadian dan digunakan secara universal. Lima trait kepribadian yang dikenal dengan OCEAN yaitu; (1) *openness to experience*, keterbukaan dan orisinalitas ide melibatkan pribadi yang terbuka terhadap hal baru. (2) *conscientiousness*, kesungguhan yang teliti dan detail dalam melakukan tugas. (3) *extraversion*, semangat antusias individu yang memancarkan emosi positif, (4) *agreeableness*, perilaku mengalah saat terjadi konflik interpersonal, suka berbagi dan cenderung menolong dengan sukarela, serta orientasi yang memikirkan pada hal positif dari diri orang lain, (5) *neuroticism*, dikenal dengan adanya emosi negatif seperti khawatir, cemas, dan rasa bersalah. Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa OCB dipengaruhi oleh kepribadian terutama *Big Five Personality*, seperti yang dilakukan oleh Kurniyadi, dkk (2020) pada 90 PNS yang merupakan generasi gen Y, memperlihatkan hasil bahwa terdapat korelasi antara beberapa *traits Big Five Personality* dan OCB, kecuali *extraversion* yang memiliki hubungan tidak signifikan. Dimana *extraversion* ($p > 0,05$) dengan nilai korelasi yang lemah ($r=0,196$), trait *agreeableness* memiliki hubungan yang signifikan ($p<0,05$) dengan nilai korelasi sedang ($r=0,465$), *conscientiousnes* memiliki hubungan yang signifikan ($p<0,05$) dengan nilai korelasi kuat ($r = 0,0550$), trait *openness to experience* memiliki hubungan yang signifikan ($p<0,05$) dengan nilai korelasi rendah ($r = 0,222$) dan *neuroticism* memiliki hubungan signifikan ($p<0,05$) dengan nilai korelasi sedang serta arah yang negatif ($r = -0,439$).

Hipotesis mayor yang bisa dikutip di penelitian ini yaitu terdapat relasi *Big Five Personality* dan OCB pada pegawai. Sementara itu, hipotesis minor menyatakan adanya korelasi yang baik (positif) antara *traits extraversion*, *agreeableness*, *conscientiousness*, dan *openness to experience* terhadap OCB, serta hubungan negatif antara *neuroticism* dengan OCB. Oleh karena itu, semakin tinggi *traits Big Five Personality*, kecuali *neuroticism*, maka semakin tinggi pula OCB pada

karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dan fenomena yang terhubung dengan bagaimana *Big Five Personality* mempengaruhi tinggi rendahnya tingkah laku OCB karyawan, maka peneliti tertantang untuk mengadakan penelitian yang berjudul “*Organizational Citizenship Behavior(OCB) Ditinjau Dari Big Five Personality pada karyawan Gen Y di Instansi Z*”

Rumusan penelitian yakni “Apakah terdapat hubungan antara *Big Five Personality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Gen Y di Instansi Z.”. Penelitian ini bertujuan memahami korelasi diantara *Big Five Personality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap pegawai Gen Y pada Instansi Z. Dengan maksud mencakup manfaat teoritis dan praktis secara umum, khususnya dalam konteks PIO (psikologi industri dan organisasi). Manfaat praktis penelitian ini melibatkan kemungkinan penerapan hasil penelitian dalam evaluasi diri karyawan untuk mengetahui tipe kepribadian mereka. Hal ini diharapkan dapat menolong karyawan mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan mereka, serta meningkatkan kinerja. Harapan yang besar dari para peneliti adalah agar studi ini mampu memberikan masukan berharga kepada perusahaan untuk proses seleksi karyawan berdasarkan kepribadian dengan tujuan mendapatkan individu yang menunjukkan perilaku proaktif, kepatuhan terhadap aturan organisasi, serta sikap membantu dan menghormati rekan kerja, serta tidak mengeluhkan masalah kecil.