

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di Tengah gelombang globalisasi yang merambah segala aspek kehidupan, kehidupan modern semakin merajalela, dan dunia pun terus menyatu dengan kecepatan teknologi yang semakin canggih, dan perekonomian yang semakin tinggi memberikan pengaruh dalam berbagai bidang, khususnya di bidang industri. Akibatnya memberikan pengaruh signifikan terhadap perusahaan-perusahaan di Indonesia. Perusahaan dituntut untuk lebih maju dan berkembang agar dapat bersaing, dengan demikian sebuah perusahaan harus memiliki organisasi yang dapat diandalkan demi mencapai sasaran yang ditetapkan perusahaan.

Organisasi dibentuk dengan tujuan mencapai suatu target tertentu, sehingga keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dari kemampuannya mencapai sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Performa organisasi yang terkesan karena unsur eksternal dan internal, menjadi penentu utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tersebut. Salah satu elemennya adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam ranah industri atau bisnis, istilah SDM mengacu pada individu yang beraktivitas di dalam sebuah struktur organisasional, yang umumnya diistilahkan sebagai karyawan. Karyawan dipandang sebagai aset yang krusial bagi Perusahaan, mengingat manusia sebagai sumber daya yang dinamis memiliki peran vital dalam setiap tahapan produksi barang dan jasa. Sementara itu, karyawan juga diharapkan memenuhi kewajiban mereka terhadap perusahaan guna mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

Mangkunegara (2002) mengemukakan bahwa ciri-ciri karyawan yang mencapai kinerja yang bernilai positif melibatkan rasa kesadaran akan kewajiban pribadi yang besar terhadap tugasnya, keberanian untuk mengambil resiko dan bertanggung jawab atasnya, menetapkan sasaran yang realistis, merencanakan dengan cermat langkah-langkah kerja, berusaha sungguh-sungguh untuk mencapainya, dan mengambil serta mencapai hasil umpan balik yang spesifik pada seluruh bidang pekerjaan, menggali peluang agar mengimplementasikan strategi yang sudah di program kan dan disiplin terhadap peraturan perusahaan.

Jika karyawan sudah memiliki kinerja yang positif dan memiliki rasa *responsibility* yang kuat terhadap pekerjaannya, dan sadar dirinya berkontribusi di dalam

perusahaannya, ini akan merancang pekerja menciptakan semua potensi yang optimal terhadap perusahaan dan terhadap perkerjaannya. Pekerja yang tidak menunjukkan kinerja yang memuaskan akan membawa konsekuensi negatif baik bagi dirinya maupun bagi organisasi.

Peneliti menemukan suatu fenomena terkait dengan perilaku kerja yang ditunjukkan oleh karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri Medan yang tidak memiliki kinerja yang baik. Dalam istuasi ini, peneliti melakukan observasi dan berinteraksi melalui wawancara dengan karyawan yang berkaitan dengan tugas pekerjaan karyawan dalam menangani distributor ban merek Michelin. Peneliti mendapati bahwa ada karyawan yang datang tidak tepat waktu, dan peneliti juga mendapati bahwa adanya konflik verbal antar karyawan seperti sentimen dengan anggotatim karena pertentangan ide saat mengerjakan pekerjaan. Perilaku karyawan yang memiliki kinerja yang buruk juga pernah diberitakan oleh www.antaranews.com, yaitu adanya pencemaran nama baik PT PP Energi oleh salah satu karyawannya dan yang bersangkutan sebagai wujud dari penyesalannya mengundurkan diri dari jabatannya sebagai *Head of Strategic Investment and Partnership Department*. Situasi lain yang melibatkan seorang karyawan dari PT Kawan Lama Group diduga mengalami pelecehan seksual oleh sesama karyawan yang kemudian perusahaan memberhentikan tiga karyawan yang menjadi tersangka pelaku pelecehan seksual telah menerima surat peringatan (SP) dan terbukti melanggar norma dalam peraturan perusahaan dan standar bisnis (news.republika.co.id). Kasus yang pernah dilansir di www.merdeka.com memberitakan ratusan karyawan Pabrik Gula Mritjan Kota Kediri yang menuntut kenaikan upah dan melakukan mogok kerja.

Fenomena terkait dengan perilaku-perilaku kerja pada karyawan yang telah diuraikan dari hasil wawancara, observasi maupun kasus di atas, memperlihatkan bahwa perilaku-perilaku karyawan tersebut tidak mencerminkan *Organization Citizenship Behavior (OCB)*. Pencemaran nama baik perusahaan oleh karyawan menunjukkan rendahnya *Civic Virtue* yang mencerminkan tanggung jawab dalam kehidupan organisasi. Pelecehan yang dilakukan kepada teman sekerja menunjukkan rendahnya *Courtesy* (kesopanan) yang tidak menghargai rekan kerja lainnya. Aksi demo karyawan yang menuntut kenaikan upah dan melakukan mogok kerja menunjukkan rendahnya sifat sportif (*Sportmanship*).

Dyne (dalam Muhdar 2015) mengemukakan OCB ialah istilah yang menggambarkan perilaku tambahan tindakan keterlibatan pekerja melewati lingkup kewajiban pokok mereka, dengan tujuan untuk memberikan manfaat bagi organisasi, dilakukan secara sukarela, dan sesuai dengan peran yang diharapkan. Oleh karena itu, OCB adalah tindakan yang berfungsi, di luar peran utama, pro-sosial, yang mempengaruhi individu, kelompok, atau organisasi. (Chien, dalam Muhdar 2015). Pandangan Organ (di dalam Alotaibi, 2003), OCB merupakan sifat tanpa paksaan, tanpa ada keterlibatan tidak langsung adapun langsung memanfaatkan cara apresiasi dan secara total dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan produktivitas organisasi.

Berdasarkan penafsiran beberapa ahli, dapat di artikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) hadir secara internal dari individu, yaitu motivasi untuk berpartisipasi secara positif untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini muncul karena karyawan memiliki tekad yang kokoh untuk berusaha maksimal bagi kemajuan perusahaan. Dorongan tersebut memotivasi individu agar bertindak dengan inisiatif dalam berbagai acara dan tentunya dukungan dari sistem organisasi sangat diperlukan. Luthans (2005) mengungkapkan karakteristik dasar kepribadian yang mendasari OCB mencakup sifat pegawai yang bersedia bekerja sama., bersedia membantu, memberikan perhatian, dan sungguh-sungguh.

Menurut Organ *et al.* (1988), OCB mempunyai lima dimensi yaitu 1) *Altruism* (sikap menolong), berpihak pada perilaku pekerja yang membantu rekan kerjanya yang mengalami kesusahan tanpa mengharapkan imbalan. 2) *Sportmanship*, atau sikap sportif, adalah sifat yang mengacu pada toleransi terhadap situasi yang tidak ideal dalam organisasi tanpa melihat keberatan. 3) *Courtesy*, atau kesopanan, adalah perilaku yang menjaga korelasi positif dengan rekan kerja untuk menjaga masalah interpersonal, dengan contoh seperti saling menghargai dan memperhatikan. 4) *Civic Virtue* menunjukkan perilaku yang menandakan tanggung jawab terhadap kehidupan organisasi, yang dapat meliputi keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi dan partisipasi dalam keputusan yang memengaruhi organisasi. 5) *Conscientiousness* adalah sifat dimana karyawan berupaya dengan sungguh-sungguh untuk mencapai standar yang lebih tinggi dari yang diharapkan oleh perusahaan, secara sukarela, tanpa diwajibkan sebagai bagian dari tugas mereka. Podsakoff (dalam Suhartini, 2018) menjelaskan beberapa konsekuensi positif dari OCB terhadap kesuksesan perusahaan

yang diantaranya, 1) Memperbaiki kinerja produktif mitra kerja. 2) Mengalokasikan sumberdaya secara mudah dengan fokus mencapai visi yang lebih produktif. 3) Berperan dalam mengatur kegiatan didalam atau diluar tim kerja. 4) Menaikkan kapabilitas perusahaan dalam menggaet dan mempertahankan karyawan terbaik. 5) Berkontribusi pada kestabilan kinerja organisasi.

Pemberdayaan psikologis mempengaruhi OCB. Temuan ini diperkuat oleh penelitian yang dilaksanakan oleh Gorji dan Ranjbar (2013) dengan tujuan untuk mengidentifikasi korelasi antara pemberdayaan psikologis dengan OCB. Hasil penelitian menunjukkan pemberdayaan psikologis telah terbukti memiliki efek positif terhadap munculnya OCB. Oleh sebab itu, jika organisasi mampu mengembangkan pemberdayaan psikologis pada setiap karyawan, ini akan berdampak positif pada OCB.

Pemberdayaan psikologis dianggap penting sebagai motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif. Greasley (2007) menyatakan bahwa pemberdayaan psikologis adalah anggapan bahwa individu merasa diberdayakan.

Menurut Thomas dan Velthouse (1990) yang diadopsi Spreitzer (1995) bahwa pemberdayaan psikologis dianggap sebagai dorongan instrinsik yang diletakkan pada empat dimensi *cognition* (kesadaran) individu pada orientasi peran kerjanya, yang meliputi: 1) keberartian (*meaning*), artinya individu yang diberdayakan merasakan arti penting dan kebermaknaan dalam keterlibatan mereka dengan organisasi, 2) keyakinan diri (*self-efficacy*) artinya keyakinan individu dalam merasakan dan mempertimbangkan Tindakan untuk mencapai kinerja memengaruhi kehidupannya, 3) penentuan sendiri (*self-determination*) yaitu kemampuan individu untuk memilih Tindakan sendiri didasarkan pada pengalaman pribadi dalam menentukan pilihan dan 4) dampak (*impact*) mencerminkan sejauh mana strategi, pelaksanaan, atau hasil di tempat kerja mempengaruhi individu secara langsung.

Mengacu pada penelitian sebelumnya oleh Hidayat dan Lukito (2021) pemberdayaan psikologis memiliki dampak positif terhadap terjadinya OCB di kalangan Pegawai yang bekerja di Kejaksaan Tinggi Kota Padang, Sumatera Barat. Dengan memberdayakan karyawan, karyawan cenderung merasa terlibat dan mempunyai *responsibility* yang lebih besar dalam organisasi. Karyawan yang diberdayakan lebih bersedia berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan menyumbangkan ide dalam berbagai aspek organisasi.

Spekulasi dalam studi ini ialah terdapat korelasi positif antara Pemberdayaan Psikologis dengan OCB pada pekerja. Asumsinya adalah tingkat pemberdayaan psikologis yang lebih tinggi berhubungan positif dengan posisi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang lebih tinggi. Sebaliknya, jika tingkat Pemberdayaan Psikologis lebih rendah, OCB cenderung lebih rendah pula.

Berdasarkan uraian di atas terkait dengan melihat pentingnya karyawan merasa diberdayakan mempengaruhi bagaimana karyawan tersebut bersikap kooperatif, suka membantu, perhatian, dan berdedikasi sehingga peneliti termotivasi untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Pemberdayaan Psikologis Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri“. Rumusan penelitian yaitu “Apakah ada hubungan antara pemberdayaan psikologis dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri?”. Maksud dari studi ini ialah untuk menyelidiki korelasi antara Pemberdayaan Psikologis dan OCB pada karyawan PT. Menara Mas Mega Mandiri. Dalam konteks studi ini, terdapat dua bentuk manfaat, yakni kombinasi secara praktis dan teoritis. Manfaat teoritis, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk memajukan keilmuan psikologi pada umumnya dan terkhusus pada psikologi industri dan organisasi. Manfaat praktis studi ini adalah memberikan referensi bagi karyawan untuk meningkatkan pemberdayaan psikologis di tempat kerja, karena ketika karyawan diberdayakan oleh perusahaan akan memberikan dampak yang positif terhadap terjadinya OCB, dan diharapkan temuan dari penelitian ini dapat memberikan pedoman atau referensi bagi perusahaan dengan memberdayakan karyawan, karyawan cenderung merasa sebagai bagian integral dari organisasi, mendemonstrasikan tanggung jawab yang lebih tinggi, dan berpotensi meningkatkan produktivitas organisasi.