

BAB I

PENDAHULUAN

Perusahaan merupakan suatu entitas yang memiliki tujuan spesifik dalam melakukan aktivitas operasionalnya. Setiap perusahaan tentu berusaha mencapai target atau tujuan yang sudah ditentukan. Untuk memperoleh tujuan tersebut, peran sumber daya manusia atau karyawan sangat penting, karena mereka yang melaksanakan berbagai aktivitas di dalam perusahaan atau organisasi. Karyawan menjadi aset utama yang memiliki dampak besar terhadap keberhasilan suatu organisasi.

Masing-masing perusahaan akan terus berupaya untuk mengembangkan kinerja pegawai dengan maksud supaya tujuan organisasi bisa tercapai. Untuk melaksanakan semua itu seorang karyawan akan memberikan seluruh kemampuan, pikiran, dan perasaannya serta selalu berupaya meningkatkan kinerjanya dalam bekerja kepada organisasi. Kinerja karyawan sangat penting bagi organisasi karena kinerja adalah sebuah kemampuan yang wajib dimiliki dari masing-masing karyawan guna menyelesaikan tugas serta tanggung jawab yang ditugaskan oleh organisasi. Melalui kinerja optimal, masing-masing karyawan mampu menyelesaikan kewajiban perusahaan secara efektif serta efisien, mengatasi kendala yang muncul di perusahaan, sehingga efektifitas organisasi tercapai.

Namun, pada kenyataannya berdasarkan survei pendahuluan yang telah dilakukan peneliti diperoleh bahwa kinerja karyawan di PT Maju Bersama tergolong belum maksimal. Menurut pendapat pimpinan di perusahaan tersebut bahwa menurunnya kinerja pegawai terlihat dari karyawan yang sering mengabaikan detail pekerjaan, sering membuang-buang waktu dengan tugas tidak penting, serta cenderung menghindari pekerjaan yang membutuhkan usaha lebih banyak. Selain itu, karyawan juga merasa kesulitan menyelesaikan pekerjaannya dan sering mengeluh mengenai banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Sebuah kasus yang dilansir dari RRI.co.id, memberitakan adanya perilaku kinerja buruk seorang karyawan berinisial MF (33 tahun) yang pada saat itu menjabat sebagai Direktur Wilayah di PT Sumber Agrindo Sejahtera telah melakukan penggelapan uang setoran penjualan pupuk seberat 22 ton dikarenakan tergiur perilaku hidup hedon (mewah). Perbuatannya diketahui setelah pihak perusahaan mengaudit setoran dan didapatkan bahwa MF

pada saat itu tidak melakukan setoran uang pupuk, sehingga perusahaan mengalami kerugian sebesar Rp258.695.936 dan karyawan MF dikenakan ancaman hukuman penjara maksimal 5 tahun sesuai Pasal 374 KUHP.

Dari fenomena dan kasus yang dijelaskan di atas, bisa disimpulkan bahwasanya sikap dan perilaku karyawan diatas mencerminkan kinerja yang buruk, seperti kurang memperhatikan *detail* pekerjaan, membuang-buang waktu dan suka menunda pekerjaan. Perilaku-perilaku tersebut mengakibatkan perusahaan tidak beroperasi dengan optimal, sehingga kinerja yang menurun akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

Menurut Amstrong (dalam Edison dkk., 2016), kinerja merupakan suatu hasil dari langkah yang merujuk dalam suatu jangka waktu tertentu yang didasarkan oleh syarat dan perjanjian yang telah disepakati sebelumnya. Kinerja karyawan menurut Sutrisno (2019) merupakan suatu kinerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan unsur-unsur kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama dengan upaya mencapai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan.

Mangkunegara (dalam Anwar, 2019) menyatakan bahwa karakteristik karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik ialah karyawan yang mempunyai rasa tanggung jawab pribadi yang besar terhadap pekerjaannya, berani menerima dan menghadapi risiko yang ada, mempunyai tujuan yang dapat dicapai, mempunyai strategi kerja yang komprehensif serta berusaha dalam mewujudkan tujuannya, mengoptimalkan umpan balik (*feed back*) yang jelas pada setiap aktivitas kerja yang dijalankannya, menemukan peluang sebagai tujuan mewujudkan strategi yang sudah disusun serta mematuhi peraturan perusahaan. Dan karyawan yang tidak menunjukkan kinerja yang baik akan membawa dampak negatif bagi diri sendiri serta organisasi.

Robbins (2006) mengemukakan bahwa terdapat 5 (lima) dimensi dan indikator kinerja yaitu (1) Kualitas kerja, merupakan suatu pencapaian yang dapat dinilai dari efektivitas serta efisiensi kerja yang dijalankan oleh tenaga kerja maupun sumber daya lainnya untuk berhasil meraih target perusahaan, (2) Kuantitas kerja, yaitu segala jenis satuan ukur yang berhubungan melalui banyaknya usaha juga diungkapkan dalam nilai angka, (3) Tanggung jawab, yaitu pengakuan atas kewajiban seorang karyawan yang diberikan oleh perusahaan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut, (4) Kerjasama, yaitu kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan pegawai lainnya baik area internal maupun eksternal area kerja untuk mengembangkan prestasi kerja, dan (5) Inisiatif, yaitu inisiatif karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya dan memecahkan konflik yang ada pada pekerjaan, tanpa mengharapkan arahan

dari atasannya serta menunjukkan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang merupakan kewajiban seorang karyawan.

Salah satu aspek yang berperan signifikan dalam memberikan pengaruh kinerja seorang karyawan ialah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana bila OCB seorang karyawan tinggi, maka kinerjanya juga akan meningkat, dan sebaliknya, bila OCB seorang karyawan rendah, maka kinerjanya akan menurun (Muhdar, 2015). OCB juga mempunyai peran signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki OCB tinggi mampu meningkatkan produktivitas kerja serta keberhasilan individu di suatu organisasi (Setyawan & Utami, 2017). Asiedu *et al.*, (2014) menambahkan bahwasanya karyawan yang mempunyai OCB akan mendapatkan *reward* atas hasil kerjanya sehingga hal tersebut dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Agar organisasi dapat mengalami kemajuan dan peningkatan, maka organisasi memerlukan karyawan dengan kinerja yang bukan hanya sebatas perannya saja (*in-role*) namun juga menunjukkan sikap kerja yang melampaui perannya (*extra-role*). Sikap kerja yang relevan peran adalah sikap kerja seorang karyawan yang hanya melaksanakan pekerjaan berdasarkan peran yang dijabarkan dalam uraian tugas, sebaliknya perilaku kerja yang melebihi peran adalah perilaku dimana karyawan memberikan kinerja lebih dari standar kerja organisasi yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (William & Anderson, 1991; Lovell, 1999 dalam Simarmata, 2022).

Organizational Citizenship Behavior atau dikenal OCB menurut Suzana (2017) yakni adalah perilaku di lingkungan kerja yang konsisten sesuai evaluasi individu dan melampaui syarat-syarat profesional dasar individu. OCB juga bisa disebut sebagai perilaku yang melampaui persyaratan deskripsi pekerjaan. OCB mengacu pada perilaku individu yang dilakukan secara sukarela di luar tugas utama seseorang sebagai karyawan dan memberikan peran positif terhadap pertumbuhan dan efektivitas perusahaan, dan dinilai melalui indikator-indikator yakni *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue* (Naway, 2017).

Dari pendapat Organ *et al.*, (2006), ia menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) mempunyai 5 (lima) dimensi diantaranya adalah (1) *Altruism* (sifat menolong), merupakan perilaku seseorang dalam usaha menolong kolega atau rekan kerja yang menghadapi hambatan dalam pekerjaannya tanpa adanya paksaan. (2) *Conscientiousness* (ketelitian) mengacu pada sifat kehati-hatian yakni efisien dalam penggunaan waktu serta memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. (3) *Sportsmanship* (sifat sportif) merupakan perilaku individu yang memiliki toleransi tinggi terhadap ketidaknyamanan yang muncul dan enggan

untuk mengkritik atau menyampaikan keluhan terhadap kendala-kendala kecil. (4) *Courtesy* (sifat menjaga hubungan baik) yaitu perilaku menghargai dan menghormati, serta menjaga hubungan baik dengan rekan atau teman sekerja dengan tujuan menghindari permasalahan interpersonal. (5) *Civic virtue* (kebijaksanaan warga) yaitu mengacu pada tanggung jawab individu terhadap pekerjaannya, aktif dalam mengikuti organisasi, serta menjaga kepentingan perusahaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu oleh Inkiriwang dan Wijayadne (2023) mengungkapkan hasil bahwasanya ada hubungan antara dimensi OCB dengan kinerja karyawan produksi UD Sinar Abadi. Diketahui bahwa nilai signifikansi korelasi sebesar 0,390 dan p sebesar 0,014 ($p < 0.05$). Dari riset berikut, ditemukan bahwasanya karyawan yang mengaplikasikan sikap kerja sukarela mampu mengembangkan kinerja mereka yang menunjukkan bahwasanya semakin meningkatnya kinerja, dengan demikian produktivitas semakin berkembang serta berkontribusi secara positif kepada perusahaan.

Sebelumnya penelitian Cahya dkk., (2021) juga menyatakan terdapat hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan PT. Hari Mukti Teknik. Temuan riset menunjukkan bahwasanya variabel OCB didapatkan nilai t -hitung sebesar 6,875 dengan nilai signifikansi sebesar 0,072 dengan ini hasil penelitian membuktikan bahwa OCB memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan. OCB memiliki pengaruh dengan cara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Hari Mukti Teknik yang dimana bisa diamati dari nilai t -hitung $>$ nilai t -tabel, sehingga menunjukkan bahwasanya OCB mempunyai dampak secara signifikan pada kinerja karyawan. Temuan riset ini menyatakan bahwa OCB mampu meningkatkan kinerja karyawan seperti menolong dan mendukung rekan kerja, supervisor, serta organisasi, berusaha meningkatkan semangat kerja, berperan sebagai relawan untuk pekerjaan di luar dari uraian pekerjaan, berkata positif mengenai organisasi kepada pihak luar dan memberikan saran dalam aktivitas organisasi di PT. Hari Mukti Teknik.

Hipotesis dalam penelitian tersebut adalah adanya hubungan positif antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kinerja terhadap karyawan. Dengan asumsi adalah semakin tinggi perilaku OCB maka semakin tinggi juga kinerja pada karyawan dan sebaliknya, semakin rendah perilaku OCB maka semakin rendah juga kinerja pada karyawan.

Dari uraian diatas diketahui bahwasanya kinerja yang baik berperan penting bagi suatu perusahaan untuk menciptakan kesejahteraan dan kemakmuran perusahaan, serta berdampak baik bagi karyawan, maka peneliti berminat untuk melaksanakan riset dengan judul “Hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan di PT Maju

Bersama”. Rumusan pada riset ini yaitu ”Adakah kaitan hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan pada PT Maju Bersama.” ?. Adapun tujuan penelitian ini yakni guna memahami hubungan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kinerja Karyawan di PT Maju Bersama. Terdapat dua faedah yang dapat diambil berdasarkan hasil riset berikut ialah manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis adalah diharapkan hasil penelitian ini mampu memberikan faedah untuk dunia psikologi, terutama dalam ranah psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan OCB dan kinerja karyawan. Manfaat praktis adalah bagi karyawan diharapkan dapat menjadi referensi bagi karyawan karena dengan menerapkan OCB dalam pekerjaannya dapat meningkatkan kinerja yang akan memberikan dampak yang positif dan keuntungan bagi karyawan, seperti pemberian *reward*, promosi jabatan, kenaikan gaji, dan lain-lain; bagi pihak Perusahaan, diharapkan penelitian ini bisa menjadi pedoman untuk perusahaan guna mempertinggi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh perilaku OCB sehingga dapat meningkatkan dan mengembangkan produktivitas perusahaan.