

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku *extra role* merupakan perilaku individu dalam bekerja yang tidak terdapat dalam deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz, 1964). Perilaku *extra role* individu dalam organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Sloat (1999), seseorang yang menampilkan perilaku *OCB* disebut dengan anggota yang baik (*good citizen*). *OCB* melihat individu sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk dapat berempati kepada orang lain maupun lingkungannya serta menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik lagi. Dapat disimpulkan bahwa *OCB* merupakan suatu bentuk kontribusi karyawan tanpa diakui oleh sistem *reward* namun memberi kontribusi bagi keefektifan dan keefisienan untuk organisasi dalam menjalankan berbagai fungsinya.

Penelitian terdahulu menjelaskan bahwa terdapat beberapa variabel sebagai penyebab timbulnya *OCB* seperti kepuasan kerja (Bateman dan Organ, 1983; Organ, 1990; Smith dkk. 1983, dalam Van Dyne, dkk., 2000), kepuasan kerja yang semakin tinggi pada karyawan maka akan semakin tinggi pula keinginan karyawan dalam melakukan *OCB*. Selanjutnya yaitu komitmen organisasi

(William Anderson, 1991, dalam Van Dyne, dkk., 2000), Semakin tinggi komitmen organisasi yang ditunjukkan karyawan dalam organisasi maka akan semakin mengindikasikan bahwa karyawan tersebut telah menampilkan *OCB*. Selain itu, persepsi keadilan juga disinyalir sebagai penyebab perilaku *OCB* (Moorman, 1991; Organ dan Konovsky, 1989, dalam Van Dyne, dkk., 2000), Hal tersebut didasarkan pada apabila seseorang merasakan keadilan dalam organisasinya maka dia akan menampilkan *OCB*. Kepribadian dan suasana hati (*mood*) juga merupakan penyebab dari seseorang menampilkan *OCB*, karena seseorang dengan kepribadian tertentu akan menunjukkan suasana hati (*mood*) yang berbeda dalam setiap situasi, oleh karena itu suasana hati (*mood*) yang sedang dialami seseorang akan mempengaruhi orang tersebut dalam menampilkan *OCB* (George dan Brief, 1992, dalam Novliadi, 2007).

Dari uraian sebelumnya, dapat diketahui bahwa *trait* kepribadian sebagai penyebab *OCB* pada karyawan. Dalam sebuah penelitian yang dilakukan oleh Purba dan Liche (2004), kepribadian memiliki pengaruh langsung yang signifikan dan besar terhadap *OCB*. Hal ini didasarkan pada pemikiran bahwa kepribadian merupakan sesuatu yang melekat pada diri karyawan dan lebih sulit diubah sehingga memiliki pengaruh yang lebih stabil dan bertahan terhadap *OCB*. Hal ini sesuai dengan pernyataan Kumar, dkk. (2009) yang menjelaskan bahwa kepribadian adalah kerangka kerja yang digunakan sebagai dasar personalogikal dari *OCB*. Dengan demikian, kepribadian diharapkan menjadi prediktor yang lebih baik terhadap munculnya perilaku *OCB*.

Beberapa penelitian dilakukan dalam mendukung hubungan antara kepribadian (*The Big Five*) dengan *OCB*. *Agreeableness* berhubungan terutama dengan *altruism*, *courtesy*, dan *sportsmanship*, sedangkan *conscientiousness* berhubungan dengan kepatuhan umum (Konovsky dan Organ, 1996, dalam Kumar, 2009). Dalam sebuah penelitian *meta-analytic* ditemukan bahwa *conscientiousness*, *extraversion*, *agreeableness*, dan *emotional stability* secara positif berhubungan dengan aspek yang berbeda dari *contextual performance* (Hogan dan Holland, 2003; Hough, 1992; Hertz dan Donovan, 2000; Organ dan Ryan, 1995, dalam Kumar, dkk., 2009) yang pada akhirnya mendukung hasil penelitian berikutnya yang dikemukakan oleh Kumar, dkk. (2009) yaitu kepribadian *The Big Five* berfungsi sebagai kerangka informatif dalam memeriksa sumber disposisional dari *OCB*. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Nikolau dan Roberston (2002, dalam Kumar, dkk., 2009) di Yunani, pada penelitian yang dilakukan tersebut ditemukan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepribadian dengan *OCB*.

Selain kepribadian, terdapat faktor internal lain yang dipertimbangkan dalam meneliti *OCB* yaitu komitmen organisasi afektif. Menurut Macneil (1985, dalam Morrison, 1994), komitmen afektif merupakan cara lain yang lebih luas bagi karyawan dalam membatasi pekerjaan mereka. Hal itu dapat diartikan sebagai perasaan emosional kepada organisasinya. Komitmen afektif yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan merasakan pekerjaannya berdasarkan pada pertukaran relasional. Hal itu berlawanan dengan kewajiban dalam pertukaran

transaksional yang ditentukan dengan jelas dan sempit, kewajiban dalam pertukaran relasional ditentukan secara luas dan terbuka. Karyawan dengan komitmen afektif yang tinggi akan melakukan pekerjaannya melampaui kewajiban pekerjaan mereka dan komitmen afektif mengubah mereka menjadi lebih baik lagi dalam melaksanakan kewajiban pekerjaannya. Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi komitmen afektif karyawan maka akan semakin luas pula mereka mendefinisikan tanggungjawab pekerjaan mereka. Apabila semakin banyak karyawan yang melakukan hal tersebut maka perilaku itu akan disebut dengan *OCB* yang berarti mereka akan menganggap *OCB* sebagai perilaku *in-role* mereka.

Pada penelitian yang dilakukan Scholl (1981, dalam Schappe, 1998) dan Weiner (1982, dalam Schappe, 1998) juga telah menyediakan teori pendukung untuk hubungan komitmen dan *OCB*. Scholl mengusulkan bahwa komitmen menjaga arah dari perilaku ketika terdapat suatu harapan kecil dalam imbalan untuk kinerja, maka dari itu komitmen mungkin adalah determinan dari *OCB*. Selain itu, dalam *meta-analytic* yang dilakukan oleh Organ dan Ryan (1995, dalam Schappe, 1998) mengungkapkan bahwa komitmen afektif signifikan berhubungan dengan *altruism* dan dimensi kepatuhan dari *OCB*. Hal ini berbeda dengan penelitian Tansky (1993, dalam Schappe, 1998) yang menemukan bahwa tidak ada hubungan antara komitmen dan *OCB*. Dalam penelitian pada supervisor dan manajer, dia menemukan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara

komitmen organisasi dan 5 dimensi *OCB* (*altruism, conscientiousness, sportsmanship, courtesy, dan civic virtue*).

Ketidak konsistenan hasil penelitian terdahulu menjadi dorongan bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai variabel tersebut. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat menemukan pola pengaruh yang ada pada variabel kepribadian, komitmen organisasi afektif, dan *OCB* dalam membantu manajer atau pimpinan organisasi dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM).

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang diuraikan diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepribadian mempengaruhi *OCB*?
2. Apakah komitmen organisasi afektif mempengaruhi *OCB*?
3. Apakah kepribadian dan komitmen organisasi afektif secara simultan mempengaruhi *OCB*?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Sesuai dengan identifikasi permasalahan di atas, maka maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian terhadap *OCB*.

2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi afektif terhadap *OCB*.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi afektif secara simultan terhadap *OCB*.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat bermanfaat sebagai berikut:

1. Bagi penulis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman tentang kepribadian, komitmen afektif, dan *OCB*.
 - b. Sebagai salah satu sumber dalam membandingkan teori-teori atau ilmu yang didapat penulis selama kuliah dengan pelaksanaan di lapangan.
2. Bagi perusahaan yang diteliti
 - a. Penelitian ini diharapkan digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pihak manajemen sumber daya manusia dalam membantu mengidentifikasi pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan.
 - b. Dapat memberikan manfaat dalam menentukan keefektifan sumber daya manusia di perusahaan ini.
3. Bagi pihak lain
 - a. Menambah pengetahuan pihak lain.

- b. Menjadi referensi atau bahan pertimbangan yang dapat membantu dalam penelitian sejenis.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I: Pendahuluan yang meliputi latar belakang, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II: Kerangka teori dan hipotesis yang meliputi kerangka pemikiran, kerangka teori dan pengembangan hipotesis.

Bab III: Metode penelitian yang meliputi jenis penelitian, lokasi dan waktu penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis data dan pengujian hipotesis, uji normalitas, data outliers, uji validitas dan reabilitas, serta pengujian hipotesis.

Bab IV: Pembahasan hasil penelitian.

Bab V: Kesimpulan dan saran.