

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu konsep dalam studi perilaku organisasional yang banyak diteliti secara luas dalam beberapa tahun ke belakang adalah *organizational citizenship behavior* (OCB) (Alizadeh, Darvishi, Nazari, & Emami, 2012). Konsep yang pertama kali diperkenalkan oleh Organ (seperti yang dikutip dalam Neves, Paixão, Alarcão & Gomes, 2014) ini dikenal sebagai bentuk perbuatan individual karyawan yang tidak terdapat dalam deskripsi pekerjaan formal, namun secara objektif menguntungkan keefektifan organisasi. Dengan kata lain, OCB merupakan bentuk perilaku sukarela karyawan yang secara tidak langsung membantu perusahaan meningkatkan fungsi organisasi secara menyeluruh. Pernyataan tersebut didukung oleh beberapa hasil penelitian terdahulu (Chompookum & Brooklyn, seperti yang dikutip dalam Randhawa & Kaur, 2015; Nemeth & Staw, seperti yang dikutip dalam Alizadeh *et al*, 2012; Walz & Niehoff, seperti yang dikutip dalam Maamari & Messarra, 2012) yang menemukan bahwa OCB memiliki dampak positif terhadap *outcome* organisasi, khususnya pada tingkat kinerja, keefektifan, dan profitabilitas organisasi. Meskipun memiliki dampak yang baik bagi perusahaan, Organ (seperti yang dikutip dalam Maamari & Messarra, 2012) menyebutkan bahwa OCB tidak secara langsung diakui atau dikenali oleh sistem formal organisasi, sehingga perilaku tersebut tidak dapat didorong melalui pemberian *rewards* atau prosedur motivasi yang formal (Podsakoff *et al.*, seperti yang dikutip dalam Randhawa & Kaur, 2015). Hal tersebut dapat menjadi keuntungan

dan juga tantangan bagi pihak manajemen perusahaan. Keuntungan, karena jika perusahaan menginginkan munculnya perilaku OCB di dalam perusahaannya, pihak manajemen tidak perlu menambah beban pengeluaran untuk pemberian *rewards*. Namun juga merupakan sebuah tantangan, karena perusahaan harus dapat mencari faktor-faktor lain selain pemberian *rewards* untuk mendorong munculnya perilaku OCB. Lalu faktor-faktor lain apa sajakah yang dapat memicu perilaku OCB ini?

Podsakoff *et al.* (seperti yang dikutip dalam Türker, 2008) mengemukakan 4 (empat) anteseden atau penyebab utama dari OCB, yaitu *leadership characteristics*, *organizational characteristics*, *task characteristics*, dan *employee characteristics*. Di dalam penelitian ini, peneliti hanya akan membatasi pada lingkup *organizational characteristics*, yaitu iklim organisasional. Maamari dan Messara (2012) serta Randhawa dan Kaur (2015) telah memprediksi bahwa iklim organisasional dapat memengaruhi dan mengarahkan perilaku karyawan untuk bekerja melampaui tanggung-jawab pekerjaannya (OCB). Litwin dan Stringer (seperti yang dikutip dalam Maamari & Messara, 2012) mengasumsikan iklim organisasional sebagai sesuatu yang dapat memengaruhi motivasi dan perilaku orang-orang tinggal dan bekerja di dalamnya. Kemudian menurut Pitchard dan Steers (seperti yang dikutip dalam Maamari & Messarra, 2012), iklim organisasional dapat digambarkan sebagai fitur utama dari lingkungan internal organisasi yang dapat mendorong dan mengarahkan perilaku dan kegiatan karyawannya. Berdasarkan kedua pernyataan tersebut (Litwin & Stringer, seperti yang dikutip dalam Maamari & Messara, 2012; Maamari & Messarra, 2012; Pitchard & Steers, seperti yang dikutip dalam Maamari & Messarra, 2012), maka

bisa disimpulkan bahwa iklim organisasional dapat membantu organisasi mengarahkan karyawannya untuk memunculkan suatu perilaku khusus yang diinginkan oleh organisasi tersebut. Dengan demikian, jika organisasi menginginkan munculnya perilaku OCB dari pihak karyawannya, pihak organisasi harus menyesuaikan iklim organisasionalnya yang mendukung.

Peneliti tertarik untuk menguji hubungan antara iklim organisasional dan OCB pada PT Multi Garmenjaya dan PDAM Tirta Raharja Cabang Cimahi Pusat. PT Multi Garmenjaya merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur, sedangkan PDAM Tirta Raharja Cabang Cimahi Pusat merupakan sebuah badan usaha milik daerah (BUMD) yang bertugas dalam pelayanan air bersih untuk masyarakat Kabupaten Bandung. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur dan BUMD, PT Multi Garmenjaya dan PDAM Tirta Raharja Cabang Cimahi Pusat pasti akan mengusahakan suatu iklim organisasional yang mendukung dan kondusif bagi karyawannya. PDAM sebagai BUMD mempunyai dua orientasi yang kontradiksi yaitu sebagai perusahaan yang berorientasi pada profit dan juga pada sosial (Zuraida et al., seperti yang dikutip dalam Utama, 2016), maka tuntutan untuk meningkatkan profesionalisme manajemen tidak dapat dielakkan (Rohman, seperti yang dikutip dalam Utama, 2016). Terlebih lagi pada PT Multi Garmenjaya yang bergerak dalam industri manufaktur, kualitas dari produk yang dihasilkan akan diinspeksi dan dievaluasi secara rutin, guna memudahkan manajemen untuk mengambil tindakan jika kualitas produk turun di bawah standar minimum (Davidson & Manning, seperti yang dikutip dalam Manning, Shacklock, Bell & Manning, 2012). Dengan demikian, kemampuan perusahaan untuk dapat memicu karyawannya bekerja

melampaui peran pekerjaan yang telah ditentukan akan menjadi hal yang sangat penting dan menentukan pencapaian tujuan organisasi tersebut. Penelitian terdahulu (Dunkinsky *et al*, seperti yang dikutip dalam Maamari & Messarra, 2012) juga telah mengindikasikan bahwa karyawan yang bekerja di luar *setting* organisasional (cth. *salesman*) kurang dapat diawasi, sehingga secara fisik, sosial, maupun psikologis mereka lebih terpisah dari organisasi dan orang-orang yang bekerja di dalamnya. Oleh karena itu, peneliti beranggapan bahwa karyawan perusahaan manufaktur dan BUMD yang bekerja di dalam *setting* organisasional serta dapat diawasi dari dekat, baik dari segi fisik, sosial, dan psikologis mereka lebih menyatu dengan organisasi daripada orang-orang yang bekerja di luarnya. Berdasarkan penjabaran pada latar belakang penelitian ini, peneliti tertarik untuk menguji apakah iklim organisasional memiliki pengaruh terhadap OCB pada PT Multi Garmenjaya dan PDAM Tirta Raharja Cabang Cimahi Pusat.

1.2 Identifikasi Masalah

Beberapa hasil penelitian terdahulu (Chompookum & Brooklyn, seperti yang dikutip dalam Randhawa & Kaur, 2015; Nemeth & Staw, seperti yang dikutip dalam Alizadeh *et al*, 2012; Walz & Niehoff, seperti yang dikutip dalam Maamari & Messarra, 2012) telah menemukan bahwa OCB memiliki dampak yang positif terhadap tingkat kinerja, keefektifan, dan profitabilitas organisasi tanpa didorong melalui pemberian *rewards* atau prosedur motivasi yang formal (Organ, seperti yang dikutip dalam Maamari & Messarra, 2012). Dengan demikian, jika tingkat perilaku OCB yang muncul di dalam perusahaan tinggi, maka dampak positifnya

terhadap terhadap tingkat kinerja, keefektifan, dan profitabilitas organisasi juga akan meningkat, tanpa memengaruhi tingkat pengeluaran organisasi.

Litwin dan Stringer (seperti yang dikutip dalam Maamari & Messara, 2012), Maamari dan Messarra (2012), dan Pitchard dan Steers (seperti yang dikutip dalam Maamari & Messarra, 2012) menemukan bahwa iklim organisasional dapat mengarahkan karyawannya untuk memunculkan perilaku OCB. Oleh karena itu, jika tingkat iklim organisasional dalam perusahaan tinggi maka tingkat kemungkinan untuk munculnya perilaku OCB akan semakin tinggi pula. Beberapa masalah yang teridentifikasi oleh peneliti berdasarkan berbagai studi sebelumnya (Maamari & Messara, 2012; Randhawa & Kaur, 2012) adalah:

1. Berapa besar tingkat OCB (*altruism, conscientiousness, sportmanship, civic virtue, courtesy*) dan iklim organisasional (*structure, warmth, support, reward, identity*)?
2. Apakah terdapat hubungan positif antara iklim organisasional (*structure, warmth, support, reward, identity*) dan OCB (*structure, warmth, support, reward, identity*)?
3. Apakah terdapat pengaruh positif iklim organisasional (*structure, warmth, support, reward, identity*) terhadap OCB?

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan diadakan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis berapa besar tingkat OCB (*altruism, conscientiousness, sportmanship, civic virtue, courtesy*) dan iklim organisasional (*structure, warmth, support, reward, identity*).
2. Untuk menguji dan menganalisis hubungan positif antara iklim organisasional (*structure, warmth, support, reward, identity*) dan OCB (*altruism, conscientiousness, sportmanship, civic virtue, courtesy*).
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh positif iklim organisasional (*structure, warmth, support, reward, identity*) terhadap OCB.

1.4 Kegunaan Penelitian

Kegunaan penelitian yang dilakukan ini, diantaranya :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan akademisi mengenai iklim organisasional dan kaitannya terhadap OCB. Penelitian ini juga memiliki kegunaan sebagai penguasaan dan penghayatan akademisi terhadap pengetahuan mengenai iklim organisasional dan OCB yang telah diperoleh dan dipelajari. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi perkembangan konsep dan teori iklim organisasional dan OCB.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai pengetahuan bagi pihak manajemen perusahaan mengenai iklim organisasional, OCB, dan keterkaitan keduanya di dalam perusahaan. Selain itu juga penelitian ini dapat berguna sebagai masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam menyesuaikan iklim organisasional yang mendukung OCB. Dengan demikian perusahaan

diharapkan dapat memaksimalkan keefektifan, kinerja, dan profitabilitas organisasi (*output*) tanpa harus meningkatkan *rewards* langsung (*input*) dari perusahaan.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini membutuhkan waktu keseluruhan selama 7 (tujuh) bulan terhitung Maret hingga September 2016, 4 (empat) bulan terhitung Maret hingga Juli 2016 pada PT Multi Garmenjaya di Jl. Moh. Toha Km. 73 No. 215, Bandung dan 3 (tiga) bulan terhitung Juli hingga Oktober 2016 pada PDAM Tirta Raharja di Jl. Kol. Masturi Km. 3, Cimahi.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang penelitian, identifikasi masalah, maksud dan tujuan penelitian, kegunaan penelitian bagi praktisi dan akademisi, lokasi dan waktu penelitian, serta sistematika penulisan penelitian.

BAB II KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Bab ini berisi landasan teori hipotesis yang terdiri atas pembahasan mengenai iklim organisasional, OCB, hubungan antar variabel, pengembangan hipotesis, serta model penelitian yang dihipotesiskan.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai jenis penelitian, populasi dan sampel penelitian, teknik pengumpulan data, pengukuran dan definisi operasional iklim organisasional dan OCB, serta beberapa sub-bab yang membahas mengenai variabel kontrol yang

berkaitan dengan tatanan riset ini, metode analisis data, uji normalitas, uji *outliers*, uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, serta hipotesis.

BAB IV

Bab ini berisi mengenai objek penelitian, karakteristik subjek penelitian, hasil uji *outliers*, validitas, reliabilitas, statistik deskriptif dan korelasi, hipotesis, serta model hasil penelitian, termasuk di dalamnya berbagai pembahasan hasil-hasil penelitian tersebut.

BAB V

Bab ini berisi simpulan, keterbatasan penelitian, serta saran bagi pihak PT Multi Garmenjaya dan PDAM Tirta Raharja Cabang Cimahi Pusat.

