

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang berorientasi pada Masyarakat Ekonomi Asean (MEA) saat ini, Industri di Indonesia erat kaitannya dengan persaingan. Pesaingan industri ini melibatkan banyak perusahaan untuk bersaing satu sama lain dan merajai suatu industri sesuai dengan pangsa pasar masing-masing. Persaingan ini tidak hanya berfokus pada produk yang dihasilkan saja tetapi juga pada sumber daya yang dimiliki oleh suatu perusahaan. Sumber daya sendiri berperan penting bagi keberlangsungan suatu perusahaan untuk tetap menjalankan bisnis. Terry (1977) mengatakan sumber daya ini dikategorikan menjadi 6 tipe, yaitu *money* (uang), *material* (fisik), *machine* (teknologi), *method* (metode), *market* (pasar), dan *man* (manusia).

Peran manusia sendiri sangat lah penting dalam suatu perusahaan. Data dari Kementerian Perindustrian Indonesia menunjukkan bahwa rata-rata pertumbuhan industri sekitar 5%-6% per tahun membutuhkan tenaga kerja baru sekitar 500.000-600.000 (Komalasari, 2017). Hal ini juga didukung oleh pernyataan Hariandja (2002) yang mengatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan utama dalam perusahaan selain sumber daya lainnya seperti modal. Perusahaan merupakan pelaku, perencana, dan penentu dalam membuat keputusan yang berkaitan dengan bisnis. Maka dari itu, perusahaan haruslah memiliki sumber daya manusia mencukupi agar dapat melaksanakan dan mencapai tujuan tersebut. Sumber daya manusia berperan penting sebagai tenaga kerja maupun otak perusahaan agar perusahaan merealisasikan tujuan yang sudah direncanakan. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat berpengaruh untuk keberlangsungan bisnis dari perusahaan itu sendiri.

Sumber daya manusia berkualitas tentu saja merupakan individu yang mengusahakan kinerja yang maksimal untuk perusahaannya. Kinerja seorang karyawan memiliki hubungan dengan perilaku karyawan itu sendiri. Perilaku merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja individu. Perusahaan mengharapkan perilaku yang baik dari karyawannya untuk bisa membantu perusahaan mencapai tujuannya. Kinerja yang baik menuntut “perilaku sesuai” pegawai yang diharapkan oleh organisasi (Nugroho, 2006). Perilaku karyawan yang kurang baik dapat menyebabkan suatu perusahaan mengalami kerugian. Pada kantor audit di California mencatat, kebiasaan salah satu karyawannya yang tidur pada siang hari pada jam kerja dapat menyebabkan kerugian lebih dari 560 juta rupiah bagi negara dalam kurun waktu empat tahun (BBC, 2019). Perilaku karyawan dalam perusahaan dibagi menjadi dua jenis perilaku, yaitu perilaku yang berkaitan langsung dengan peran pekerjaan (*in role behavior*) dan juga perilaku yang berkaitan diluar dari peran pekerjaan (*extra role*). Perilaku yang dituntut oleh perusahaan kepada karyawan bukan hanya *in role* tetapi juga *extra role*. Perilaku *extra role* merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal karena mampu meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Anindya, 2011). Perilaku *extra role* sendiri mempunyai manfaat bagi perusahaan seperti menjaga keefektifan suatu organisasi yang berdampak pada kelangsungan perusahaan.

Perilaku *extra role* ini juga dikenal dengan istilah *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Karyawan yang menampilkan perilaku OCB ini sering disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*) (Purba & Seniati, 2004). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah menolong rekan kerja, melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja secara sukarela, menghindari konflik dengan rekan kerja, menjaga properti milik organisasi, mematuhi peraturan yang berlaku di organisasi, menunjukkan sikap toleransi saat situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberikan saran-saran yang bersifat membangun di tempat kerja, serta tidak

menyia-nyiakan waktu di tempat kerja (Robbins & Judge, 2008). Menurut para ahli manajemen, perilaku OCB akan membantu karyawan untuk bisa bekerja secara efektif dan efisien, serta memberikan manfaat positif bagi suatu organisasi (Priantara, 2019)

Pengertian dari *Organizational Citizenship Behavior* sendiri adalah sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya membangun dan dihargai oleh perusahaan tapi tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman & Organ, 1983). Menurut Organ (1988), OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2008), *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku pilihan dan insiatif dari individual yang tidak menjadi kewajiban kerja bagi karyawan (tidak terdiksi formal), namun kehadiran perilaku tersebut dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan, sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. akan tetapi, kehadiran perilaku OCB dapat membawa pengaruh positif bagi perusahaan.

OCB sendiri dapat membawa keuntungan terhadap kinerja karyawan. Menurut (Soepono & Srimulyani, 2015), OCB secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu, menurut Podsakoff *et al.* (1990), manfaat OCB terhadap kinerja karyawan antara lain dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, dan meningkatkan kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari lima dimensi: *altruism* yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, *courtesy* yaitu perilaku yang berkaitan membantu rekan kerja untuk mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, *sportsmanship* berkaitan dengan sikap toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, *civic virtue* berkaitan dengan perilaku karyawan yang terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, *conscientiousness* yaitu perilaku karyawan yang berkaitan dengan melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Di Indonesia, Perilaku OCB karyawan dalam suatu perusahaan atau dalam suatu organisasi masih belum mencapai tingkat maksimal. Pada bulan Januari sendiri, terdapat 73 PNS diberhentikan karena dianggap melanggar peraturan disiplin karena tersandung pelanggaran tidak masuk kerja, penyalahgunaan narkoba, menjadi calo CPNS, penyalahgunaan wewenang, hingga gratifikasi (Azzura, 2020). Selain itu dalam Purnomo (Lubis, 2015), masih banyak ditemui sikap dan perilaku karyawan yang cenderung semaunya, sering membolos, hanya mencari keuntungan diri sendiri, meninggalkan jam kerja untuk kepentingan diri sendiri, tidak patuh pada aturan kerja, dan lainnya yang tidak mencerminkan perilaku *organizational citizenship behavior*.

Kurangnya inisiatif karyawan dan hanya menunggu perintah dari atasan, membuat karyawan tidak mengembangkan perilaku OCB ini. Karyawan juga cenderung memperbaiki kinerja jika ada tekanan terlebih dahulu dari atasan. Kebanyakan karyawan berpendapat, baik tidaknya pekerjaan mereka tidak berpengaruh pada imbalan yang mereka dapatkan (Danan, 2007). Hal ini tentu bukanlah perilaku yang diinginkan oleh suatu perusahaan. perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku OCB untuk dapat mencapai tujuan mereka. Untuk

itu, perusahaan sebagai pelaku kegiatan bisnis harus bisa memaksimalkan perilaku OCB karyawannya.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB karyawan. Organ (2006) mengategorikan faktor yang mempengaruhi OCB tiga kategori yaitu perbedaan individu, sikap kerja, dan faktor-faktor kontekstual. Sedangkan menurut Wirawan (Hendrawan *et al*, 2019), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi. Berdasarkan beberapa teori di atas, kepribadian merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB karyawan. Faktor yang akan dibahas pada penelitian ini adalah kepribadian. Karena kepribadian sangat erat kaitannya dan dapat memengaruhi perilaku karyawan dalam suatu perusahaan (Robbins & Judge, 2008).

Menurut (Purba & Seniati, 2004), munculnya perilaku pada diri seseorang ditentukan oleh dua faktor. Salah satu faktor tersebut adalah kepribadian dalam dirinya. Kepribadian adalah variasi unik individu pada desain evolusi umum untuk sifat manusia, diekspresikan sebagai pola pengembangan sifat disposisi, adaptasi karakteristik, dan kisah kehidupan integratif yang secara kompleks dan berbeda-beda terletak dalam budaya (McAdams & Pals, 2006). Menurut Feist & Gregory Feist (2008), Kepribadian adalah pola sifat dan karakteristik tertentu yang dimiliki oleh individu, yang relatif permanen dan memberikan, baik konsistensi maupun individu pada perilaku seseorang.

Kepribadian terbentuk karena perkembangan dan faktor internal salah satu nya adalah *traits* (McAdams & Pals, 2006). Menurut Mastuti (dalam Handayani, 2016), *traits* atau sifat-sifat yang dimiliki oleh seorang individu merupakan faktor yang relative menetap dalam diri individu tersebut. *Traits* adalah seluruh gaya atau cara

penyesuaian dan keterikatan setiap individu pada dunia sosialnya yang terkait dengan cara individu untuk menyelesaikan berbagai hal, karakteristik individu dalam berpikir dan karakteristik individu dalam merasakan berbagai hal secara kompleks (McAdams & Pals, 2006). *Big Five Personality* atau *Five Factors Model* adalah salah satu pendekatan untuk melihat dan menilai kepribadian seseorang.

Menurut McCrae & Costa (Howard & Friedman, 2008), *Big Five Personality* yaitu melihat kepribadian individual dari lima domain kepribadian yang telah dibentuk dengan menggunakan analisis faktor. Menurut Robbins (2010), *Big Five Personality* mempunyai lima dimensi besar diantaranya adalah *extroversion* yang berhubungan dengan sosialisasi individu dengan individu lainnya, *agreeableness* berhubungan dengan sifat kooperatif individu, *openness to experience* menyanggung tentang minat dan ketertarikan individu terhadap hal-hal yang baru, *neuroticism* berhubungan bagaimana kemampuan individu dalam mengelola emosi, dan *conscientiousness* memiliki hubungan dengan kesadaran tanggung jawab yang dimiliki oleh individu. Menurut Soepono & Srimulyani (2015), Karyawan dengan karakteristik tinggi pada masing-masing dimensi the big five personality adalah karyawan yang suka hidup berkelompok, aktif, terbuka, suka berteman, hangat, suka menolong, berhati lembut, teliti, tepat waktu, rapi, bertanggung jawab, rileks, tidak mudah emosional, kreatif, dan ingin tahu. Sedangkan karyawan dengan karakteristik rendah adalah karyawan yang suka menyendiri, penakut, pendiam, tidak ramah, sinis, pendendam, lalai, lemah, emosional, depresi, dan konvensional. *Big Five Personality* sendiri diperkirakan memiliki hubungan yang signifikan terhadap OCB seseorang.

Terdapat beberapa penelitian terdahulu yang menunjukkan pengaruh *Big Five Personality* terhadap OCB karyawan. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan Suherli (2011), yang membahas pengaruh *Big Five Personality* dan Komitmen Organisasional Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan tetap di Maranatha Christian University (MCU), menunjukkan hasil trait kepribadian big five

memiliki pengaruh positif yang signifikan bagi perilaku OCB seseorang. Lalu dalam penelitian yang dilakukan oleh Sambung (2014) pada pegawai PNS Administrasi Palangka Raya, hasil penelitian menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh langsung signifikan terhadap komitmen organisasional, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selanjutnya penelitian Amperawan (2016) terhadap dosen Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, menunjukkan hasil yang signifikan juga antara kepribadian dan OCB. Penelitian Ingrarianti (2014) dan Fitriyanti (2013) menunjukkan bahwa *Big Five personality* signifikan berpengaruh positif terhadap OCB.

Berdasarkan hal uraian mengenai hasil dari beberapa penelitian tersebut, Peneliti tertarik untuk mengetahui pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Staf. Karena karyawan staf bekerja secara kelompok dan terorganisir dalam suatu perusahaan.

1.2. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan di atas, OCB merupakan perilaku pilihan dan insiatif dari karyawan yang tidak menjadi kewajiban kerja bagi karyawan (tidak terdiksi formal). kepribadian merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* (OCB), Karena kepribadian individu dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Untuk menilai kepribadian seseorang, dapat menggunakan *Big Five Personality* sebagai alat ukur. OCB sendiri sangat penting bagi sebuah perusahaan agar dapat berjalan secara efektif. Berdasarkan penelitian dan juga beberapa sumber, karyawan di Indonesia masih belum maksimal dalam menampilkan perilaku OCB. maka dapat diidentifikasi masalah pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan ?
2. Bagaimana gambaran kepribadian *Big Five* Pada karyawan ?

3. Apakah terdapat pengaruh kepribadian terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan ?

1.3. Pembatasan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka diperlukan pembatasan masalah agar pembahasan dalam penelitian ini lebih fokus. Penulis ingin melihat bagaimana pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

1.4. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang yang penulis jabarkan di atas, penulis dapat merumuskan permasalahannya, yaitu apakah terdapat pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Staf Tangerang.

1.5. Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui secara empirik pengaruh *Big Five Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Staf Tangerang.

1.6. Manfaat penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat bermanfaat dalam memberikan kontribusi teoritis serta memperkaya dan menambah pengetahuan yang berhubungan dengan ilmu psikologi terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi, serta mengkaji perihal *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.

1.6.2. Manfaat Praktis

1.6.2.1. Bagi Instansi

Perusahaan mengetahui manfaat dan faktor apa saja yang memengaruhi karyawan mempunyai perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, serta dapat mengembangkan perilaku *Organizational Behavior Citizenship* karyawannya.

1.6.2.2. Bagi Mahasiswa

Menambah wawasan, informasi, pemikiran, dan ilmu pengetahuan bagi Mahasiswa agar lebih mengenal *Big Five Personality* dan memahami pentingnya *Organizational Citizenship Behavior*.

