

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang potensial, produktif, dan tidak hanya bekerja sesuai dengan tugas, tetapi juga melakukan hal-hal diluar deskripsi kerja agar dapat berfungsi secara efektif. Berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan biasanya akan ditandai oleh kemampuan perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki. Sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam sebuah perusahaan tentunya harus mempunyai kualitas kerja yang tinggi. Hal ini dapat ditunjukkan dengan kemampuan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik dalam perusahaan sehingga karyawan harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerjadan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi.

Karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan *job description* yang telah ditentukan. Akan tetapi dalam kondisi tertentu, karyawan tidak selalu mampu untuk melaksanakan tugas tersebut disebabkan oleh beberapa hal misalnya karyawan berhalangan karena sebab-sebab tertentu. Sebuah organisasi bekerja berdasarkan *teamwork*. Maksud dari *team work sendiri adalah kolaborasi tim untuk mencapai tujuan bersama dengan cara yang paling efektif atau efisien untuk menyelesaikan tugas. Team work* bisa bekerja efektif bilamana terdapat sinergi diantara anggota *team work* yang terdiri dari pegawai yang baik. Pegawai yang baik disini yaitu saling pengertian terhadap karakter masing – masing anggota team akan menjadi modal sukses bersama. Karyawan

tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama karyawan, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif (Lubis,2015).

Vannecia dalam Lubis (2015) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Selanjutnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya menurut Robbin (2008) karena adanya komitmen organisasi yang tinggi.

Komitmen organisasi merupakan bentuk adanya ikatan antara anggota dan organisasinya atau antara pegawai dengan instansi publik tempatnya bekerja. Menurut Mowday, et. Al (dalam Amstrong, 2011) komitmen organisasi yaitu sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keyakinan yang pasti, dalam organisasi serta penerimaan nilai – nilai dan tujuan organisasi, dan kesiapan untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan sikap yang mencerminkan kesetiaan karyawan kepada organisasi mereka secara berkelanjutan dimana peserta organisasi mengekspresikan kepedulian, kesuksesan dan kesejahteraan mereka bagi organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu factor penting dalam mewujudkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu sebagai pendorong timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. Disamping itu, seorang karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan senantiasa berusaha untuk mengembangkan diri demi kemajuan organisasi. Menurut Sakinah (2009), Hilangnya komitmen karyawan berarti organisasi kehilangan dukungan dan loyalitas dari

karyawan. Karyawan yang tidak berkomitmen cenderung tidak peduli dengan tujuan organisasi, melanggar aturan, dan kehilangan gairah dalam bekerja. Sikap – sikap seperti itu akhirnya berpengaruh terhadap kinerjanya, yang lebih lanjut akan mempengaruhi daya saingnya dengan para kompetitor. Dengan demikian terlihat jelas bahwa komitmen terhadap organisasi sangat penting dan vital bagi kehidupan organisasi.

Murti Sumarni (2010) mengatakan komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan terjadinya kesenjangan anggaran dapat di hindari. Sebaliknya individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya. Dia tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi ke arah yang lebih baik.

Menurut Nasichudin (2013) Karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan – kebiasaan yang bisa di handalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Menurut Astria dan Fitria (2016) iklim organisasi sebagai variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional sebagai variabel dependen. Menurut hasil penelitian Wayan dan Gusti (2017) iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), untuk meningkatkan perusahaan sebaiknya memperhatikan iklim organisasi karyawannya.

Menurut Joyce dan Slocum (dalam Hang, et. al. 2009) iklim organisasi umumnya mengacu pada bagaimana karyawan memandang lingkungan kerja mereka, yang memengaruhi sikap dan perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Ini memberikan kerangka acuan dimana individu memahami kehidupan organisasinya. Menurut Shim

(2010) bahwa kualitas iklim organisasi dapat dilihat dari karyawan yang berpersepsi baik terhadap lingkungan kerja mereka akan mampu mencapai banyak hal berharga untuk organisasinya dan tetap terlibat dalam pekerjaan dan memberikan kualitas layanan terbaik untuk suatu perusahaan.

Didalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan dan akan selalu mendukung tujuan organisasi. Keadaan lingkungan atau iklim organisasi suatu perusahaan dapat berpengaruh terhadap sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan. Iklim yang kondusif serta perasaan nyaman yang dirasakan para karyawan akan dapat menimbulkan kepercayaan terhadap organisasi sehingga karyawan ingin memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Astria Tika Fanis dan Fitriah Rahmi (2016), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan Bank X. Secara umum, hampir seluruh karyawan Bank X memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang cenderung tinggi, dan sebagian besar karyawan Bank X Cabang Utama cenderung memiliki iklim organisasi yang tinggi.

Badan Urusan Logistik (BULOG) merupakan perusahaan umum milik negara yang bergerak di bidang logistik pangan. Ruang lingkup bisnis perusahaan meliputi usaha logistik/perdagangan, survei dan pemberantasan hama, penyediaan karung plastik, usaha angkutan, perdagangan komoditi pangan dan usaha eceran. Tidak hanya captive market, atau penugasan khusus pemerintah dalam pengendalian harga pangan, stok, dan penyaluran di beberapa titik distribusi penerima bantuan pangan pokok, namun bulog memiliki fungsi lain sebagai perusahaan yang bergerak di bidang komersial sebagai perusahaan yang tetap mengemban tugas publik dari pemerintah, Badan Urusan Logistik

(BULOG) tetap melakukan kegiatan menjaga Harga Dasar Pembelian untuk gabah, stabilisasi harga khususnya harga pokok, menyalurkan beras untuk masyarakat miskin (Raskin) dan pengelolaan stok pangan.

Dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan peneliti dengan pihak Perum Bulog Subdivre Surabaya Selatan bahwa semakin lama *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perum Bulog Subdivre menurun dilihat dari perilaku karyawan yang menunjukkan rendahnya komitmen organisasi, karyawan masih sering keluar kantor disaat jam kerja. Komitmen organisasi akan membuat pegawai memberikan yang terbaik kepada organisasinya. pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berorientasi pada kerja, akan cenderung membantu dan dapat bekerja sama yang merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Tiga bentuk komitmen organisasi menurut Robbins (2008) yaitu *affective commitment*, *continuance commitment*, dan *normative commitment*.

Faktor lain yang menjadi penyebab menurunnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perum Bulog Subdivre Surabaya Selatan yaitu iklim organisasi. Iklim organisasi yang kurang baik dapat dilihat dari rendahnya tingkat prestasi karyawan, tingginya *role overload*, konflik peran, dan kelelahan emosional. Keadaan lingkungan dan iklim organisasi suatu perusahaan dapat berpengaruh terhadap sikap maupun pandangan karyawan. Iklim yang tidak kondusif akan menghambat laju perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Iklim organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang kurang baik terlihat dari sebagian karyawan terkadang masih melakukan pekerjaannya belum sesuai waktu yang ditentukan atau masih sering terlambat masuk kerja. Ada beberapa karyawan yang belum pernah mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya yaitu jika disalah satu bagian administrasi ada masalah, karyawan

lain hanya memberikan saran atau pendapat saja namun tidak pernah membantu secara langsung atau secara nyata dalam pekerjaan. Selain itu ada salah satu karyawan yang pada saat itu sedang mengalami overload dalam pekerjaannya dan sama sekali tidak ada karyawan lain yang membantunya ataupun bekerja sama. Serta ada seorang karyawan yang hanya menjalankan tugasnya itu dengan cara menunggu perintah dari atasannya saja, dengan kata lain karyawan tersebut tidak mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain atau diluar tugas pokoknya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan diatas oleh peneliti maka untuk itu peneliti membuat penelitian dari uraian diatas menjadi dasar penelitian untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATION CITIZENSHIP BEHAVIOR ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DI PERUM BULOG SUBDIVRE SURABAYA SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian yang telah dijabarkan pada latar belakang peneliti diatas, maka rumusan permasalahan yang akan diteiti yaitu:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap organization citizenship behavior *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap organization citizenship behavior *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan ?

1.3 Batasan Penelitian

Agar penelitian ini sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan dan menghindari kemungkinan yang menyimpang dari pokok pembahasan, maka penelitian ini dibatasi hanya meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap organization citizenship behavior *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tetap yang ada di Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan.

1.4 Tujuan Pembahasan

Tujuan dari penelitian ini dilakukan yaitu untuk :

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Perum Bulog Sub Divre Surabaya Selatan.

1.5 Manfaat Penelitian

a. Bagi Peneliti

Sebagai bentuk nyata dalam mengaplikasikan teori yang diperoleh selama dibangku kuliah ke dalam lingkungan kerja sesungguhnya, mengembangkan diri serta menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pengambil Keputusan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai suatu acuan untuk mengetahui pengaruh komitmen dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB). Agar perusahaan dapat menentukan strategi untuk membangun kerjasama tim dalam perusahaan.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat dijadikan tambahan informasi dan sebagai masukan sumbangan referensi karya ilmiah untuk mendukung berkembang dunia ilmu pengetahuan dan teknologi pada masa sekarang dan mendatang yang nantinya diharapkan dapat dipergunakan sebagai penelitian terdahulu bagi mahasiswa-mahasiswa lain pada waktu yang akan datang. Selain itu diharapkan dapat menjadi tambahan referensi bagi perpustakaan STIE PGRI Dewantara Jombang sehingga dapat dipergunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya, yang mengarah pada peningkatan dan penyempurnaan penelitian yang dilakukan.