

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan. Manajemen sumber daya manusia befokus pada pengelolaan sumber daya manusia agar memiliki kompetensi yang handal sehingga akan membawa perubahan bagi perusahaan (Gani et al., 2021). Menurut (Handayani & Wulandari, 2022:2) "sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi maupun perusahaan karena berperan sebagai penentu, perencana, pelaksana dan penganalisa semua kegiatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan". Sehingga meski didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber daya yang melimpah, akan tetapi tanpa adanya sumber daya manusia, maka kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia menciptakan perusahaan yang unggul.

Salah satu faktor yang menjadi fokus utama dalam manajemen sumber daya manusia adalah perilaku organisasi. Perilaku organisasi adalah bidang studi yang mempelajari tentang dampak individu, kelompok, dan struktur organisasi terhadap perilaku karyawan di perusahaan, dengan tujuan untuk menerapkan pengetahuan tersebut untuk meningkatkan efektivitas perusahaan (Robbins & Judge, 2017). Adapun, perilaku organisasi dimana suatu individu melaksanakan tugas diluar tanggung jawab disebut dengan perilaku

Organizational Citizenship Behavior (OCB).

“Fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) –yaitu, ketika individu dengan sukarela membantu orang lain di tempat kerja tanpa dijanjikan imbalan–” (Bies & Organ, 1989:293). Sedangkan, Gati, Mukhtar & Sujanto (2018:108) memaparkan bahwa “OCB adalah jenis kontribusi karyawan ‘di atas dan di luar’ deskripsi pekerjaan formal“. Perilaku OCB bukanlah sekadar tuntutan yang diberlakukan oleh perusahaan kepada karyawan, melainkan merupakan inisiatif yang diambil oleh karyawan untuk mengembangkan hubungan yang kuat antara perusahaan dan diri karyawan sendiri. Karyawan yang terlibat dalam OCB akan dengan senang hati melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya demi kemajuan bersama. (Saadi, 2021) berpendapat untuk meningkatkan perilaku OCB pada karyawan dapat dicapai melalui efikasi diri.

“Efikasi diri ... didefinisikan sebagai keyakinan orang-orang tentang kemampuan mereka untuk menghasikan tingkat kinerja yang ditentukan yang memberikan pengaruh terhadap peristiwa yang mempengaruhi kehidupan mereka” (Bandura,1994:2). “Seseorang yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung lebih percaya diri karena ia yakin bahwa ia bisa menyelesaikan suatu pekerjaan” (Gati et al., 2018:108). Selain itu, efikasi diri yang tinggi bisa mendorong karyawan mencari solusi kreatif dan bertanggung jawab. Sehingga menjadikan efikasi diri sebagai bagian dari strategi untuk mendorong peningkatan perusahaan.

Dibalik sesama pentingnya baik efikasi diri dan OCB bagi perusahaan ternyata terdapat beberapa penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh

efikasi diri terhadap OCB dalam hasil penelitiannya.

Tabel 1.1. Ringkasan Penelitian Terdahulu Mengenai Pengaruh Efikasi Diri Terhadap OCB

No	Judul dan Peneliti	Hasil Penelitian
1	"An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry" (Na-Nan et al., 2021)	Signifikan
2	"Dampak Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Pada Organizational Citizenship Behavior Serta Peran Mediasi Organizational Commitment (Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan)" (Ulifa dkk., 2023)	Signifikan
3	"Pengaruh Self-Efficacy Dan Perceived Organizational Support Terhadap Organizational Citizenship Behavior" (Ferdiansyah & Safitri, 2023)	Tidak Signifikan
4	"Pengaruh Perceived Organizational Support, Keadilan Interpersonal dan Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi pada Guru di SMP Negeri 2 Adimulyo)" (Flaviani & Azizah, 2022)	Tidak Signifikan
5	"Pengaruh Self Efficacy Terhadap Work Performance Dan Organizational Citizenship Behavior Melalui Job Crafting" (Saadi, 2021)	Tidak Signifikan
6	"Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)" (Handayani & Wulandari, 2022)	Signifikan

Sumber: Penelitian Terdahulu

Dilihat dari Tabel 1.1. tentang ringkasan penelitian terdahulu mengenai pengaruh efikasi diri terhadap OCB, bahwa hasil dari penelitian yang diteliti (Ulifa dkk, 2023; Na-Nan et al., 2021; Handayani & Wulandari, 2022) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara efikasi diri dan OCB, sebaliknya hasil dari penelitian yang diteliti (Ferdiansyah & Safitri, 2023; Flaviani & Azizah, 2022 ; Saadi, 2021) menunjukkan adanya pengaruh tidak signifikan antara efikasi diri dan OCB. Hal ini menunjukkan adanya ketidakkonsistenan (*Research Gap*) antar penelitian sehingga masih ada ruang untuk penelitian lebih lanjut untuk memperjelas hasil pengaruh efikasi diri terhadap OCB.

Untuk menyikapi adanya ketidakkonsistenan (*Research Gap*) dari hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh antara efikasi diri terhadap OCB, variabel komitmen organisasi dapat menjadi mediasi yang relevan. Menurut Meyer & Allen (1991:62), "... komitmen organisasi sebagai suatu pola pikir, atau keadaan psikologis (yaitu, perasaan dan/atau keyakinan mengenai hubungan karyawan dengan suatu organisasi)". Siswanto & Masyhuri (2022) menarik kesimpulan bahwa konsep komitmen organisasi mengacu pada keinginan dan kesediaan seorang karyawan untuk berkontribusi terhadap keberhasilan perusahaan dan memberikan loyalitas kepada perusahaan dan tidak hanya memberikan yang terbaik bagi perusahaan tetapi juga menjadi salah satu alasan penting untuk tidak meninggalkan perusahaan.

Adapun, beberapa penelitian yang menyoroti peran komitmen organisasi sebagai variabel yang memediasi.

Tabel 1.2. Ringkasan Penelitian Terdahulu Mengenai Komitmen Organisasi Sebagai Variabel *Intervening*

No	Judul	Hasil Penelitian
1	"An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry" (Na-Nan et al., 2021)	Memediasi
2	"Dampak Perceived Organizational Support Dan Self Efficacy Pada Organizational Citizenship Behavior Serta Peran Mediasi Organizational Commitment (Studi Pegawai Satpol PP Kota Pasuruan)" (Ulifa dkk., 2023)	Tidak Memediasi
3	"Peran Komitmen Organisasional Dalam Memediasi Pengaruh Self Efficacy Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi di PT. BPR Gianyar Parthasedana di Gianyar)" (Handayani & Wulandari, 2022)	Memediasi
4	"Organizational Citizenship Behavior in Online Transportation Drivers: A Mediation Model" (Siswanto & Masyhuri, 2022:113)	Tidak Memediasi

Sumber: Penelitian Terdahulu

Dilihat dari Tabel 1.2. tentang ringkasan penelitian terdahulu mengenai komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*, peran komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* belum begitu bisa disimpulkan karena terdapat ketidakkonsistenan (*Research Gap*) dalam penelitian terdahulu. Beberapa penelitian memiliki hasil yang berbeda mengenai peran komitmen organisasi sebagai variabel *intervening*. Hasil dari penelitian yang diteliti (Handayani & Wulandari, 2022; Na-Nan et al., 2021) menunjukkan komitmen organisasi berhasil memediasi pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen, sementara hasil dari penelitian yang diteliti (Siswanto & Masyhuri, 2022; Ulifa et al., 2023) menunjukkan sebaliknya yaitu komitmen organisasi tidak berhasil memediasi pengaruh antar variabel independen dan variabel dependen.

Dari beberapa penelitian diatas, peneliti sangat tertarik untuk mereplikasi konsep penelitian yang sudah terlebih dahulu diteliti oleh Na-Nan, Kanthong, Joungrakul (2021) yang berjudul “*An Empirical Study On The Model Of Self-Efficacy And Organizational Citizenship Behavior Transmitted Through Employee Engagement, Organizational Commitment And Job Satisfaction In The Thai Automobile Parts Manufacturing Industry*”. Penelitian ini meneliti variabel efikasi diri sebagai variabel independen, OCB sebagai variabel dependen, dan komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan kerja sebagai variabel *intervening*. Namun, peneliti hanya berfokus untuk mereplikasi variabel efikasi diri, OCB dan komitmen organisasi.

Dalam penelitian Na-Nan, Kanthong, Joungrakul (2021) juga keterbatasan yang perlu dipertimbangkan. Pertama, penelitian dilakukan di

industri otomotif, yang mungkin memiliki karakteristik unik yang tidak dapat secara langsung diterapkan pada industri lain. Kedua, penelitian ini dilakukan pada era pandemi COVID-19, yang mana situasi dan kondisi kerja pada saat itu mungkin berbeda dari kondisi normal. Hal ini menimbulkan pertanyaan tentang sejauh mana hasil penelitian tersebut dapat diterapkan. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian di industri yang berbeda selain industri otomotif, sekaligus meneliti di era pasca COVID-19. Dengan demikian, dapat dijelaskan bagaimana variabel-variabel yang diteliti saling berinteraksi di lingkungan yang berbeda dan situasi yang berbeda pula.

Peneliti menjadikan PT. Wangta Agung Jombang sebagai tempat lokasi penelitian dan karyawannya sebagai objek penelitian. PT. Wangta Agung Jombang ini dikenal sebagai perusahaan yang bergerak di industri alas kaki yang mulai dirintis pada tahun 2013 lalu oleh hingga sekarang. Alasan utama pemilihan PT. Wangta Agung Jombang sebagai objek penelitian adalah karena perusahaan ini merupakan perusahaan menengah atas yang masih *sustainable*, menunjukkan kinerja yang stabil dan mampu bertahan dalam berbagai kondisi pasar, sehingga memberikan gambaran yang komprehensif tentang dinamika perusahaan dan perilaku karyawan. Dengan demikian, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Komitmen Organisasi (Studi Pada Karyawan PT. Wangta Agung Jombang)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap OCB?
2. Apakah Efikasi Diri berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap OCB?
4. Apakah Komitmen Organisasi memediasi pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari uraian di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh Efikasi Diri terhadap Komitmen Organisasi
3. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB
4. Untuk mengetahui dan menjelaskan adanya pengaruh Efikasi Diri terhadap OCB dimediasi Komitmen Organisasi

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang terlibat. Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam topik *organizational citizenship behavior* (OCB), efikasi diri, dan komitmen organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan dan referensi bagi PT. Wangta Agung Jombang dalam menjalankan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam peningkatan *organizational citizenship behavior* (OCB), efikasi diri dan komitmen organisasi.