

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Di era yang sebagian besar berbasis digital seperti sekarang ini membuat persaingan yang semakin kompleks dan kompetitif di semua bidang salah satunya dalam bidang berorganisasi. Hal yang paling penting untuk diperhatikan dalam persaingan dunia digital yaitu sumber daya manusia yang tangguh, karena ditangan manusialah tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai dengan baik. Haisa (2020) menjelaskan bahwa sumber daya manusia adalah modal dan aset yang penting guna mendukung jalannya suatu organisasi. Organisasi tidak akan berjalan dan tumbuh dengan baik, tanpa didukung sumber daya manusia yang handal dan kompeten. Sumber daya manusia yang dikelola organisasi dengan baik dan benar akan menciptakan perilaku positif karyawan. Perilaku positif karyawan yaitu sikap atau perbuatan yang dilakukan karyawan dan menguntungkan bagi organisasi atau perusahaan salah satunya yaitu perilaku karyawan dengan sukarela dan tanpa diawasi bersedia untuk melakukan hal yang lebih diluar tanggung jawabnya atau yang lebih kita kenal dengan nama *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Menurut Ali dkk (2022) *organizational citizenship behavior* adalah perilaku pilihan dan inisiatif individual, yang tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku OCB ditampilkan dengan membantu rekan sekerja dan

pelanggan, melakukan kerja ekstra jika dibutuhkan, dan membantu memecahkan masalah dalam memperbaiki produk dan prosedur. OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas ekstra, patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja, sehingga dapat disimpulkan bahwa perilaku OCB tidak termasuk dalam persyaratan kerja jadi bila tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman, OCB juga dapat meningkatkan kinerja didalam organisasi karena perilaku tersebut seperti pelumas dari mesin sosial dalam organisasi, dengan adanya perilaku tersebut interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan dapat meningkatkan efisiensi.

Brahmana dan Herman (2007) menemukan bahwa salah satu faktor yang penting dalam membentuk *organizational citizenship behaviour* adalah *organizational climate*. Menurut Dewi (2016) *organizational climate* merupakan kualitas lingkungan internal organisasi seperti yang dialami anggota-anggotanya, diasumsikan mempengaruhi perilaku serta dapat tergambar dalam nilai-nilai dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. *Organizational climate* akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggungjawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika *organizational climate* dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Susilo,

Jufrizen, & Khair (2023) yang hasilnya *organizational climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Tercapainya efektifitas organisasi serta eksistensi *organizational citizenship behaviour* dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh *work loyalty*. Menurut Riyanti, Vika, & Kasmiruddin (2017) mengatakan bahwa *work loyalty* karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, serta kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam pelaksanaan tugas. Pada saat karyawan memiliki rasa bertanggungjawab dan memiliki akan suatu organisasi akan mendorong rasa ingin mempertahankan keberlangsungan organisasi tersebut, sehingga para karyawan akan bekerja secara ekstra demi organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2022) yang hasilnya *work loyalty* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Career development juga tidak luput dalam mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behaviour*, Sinambela (2019) mengemukakan bahwa *career development* adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya. Kebutuhan individu dalam bekerja dan merupakan kebutuhan penting bagi organisasi karena berkaitan dengan prestasi kerja karyawan, kesetiaan terhadap organisasi, mentor dan sponsor, dukungan para bawahan dan kesempatan untuk bertumbuh, jadi *career development* ini perlu untuk ditingkatkan, dampak yang akan terjadi saat *career development* dilakukan dengan baik yaitu membuat para karyawan

terangsang untuk melakukan tindakan di luar peran, yang jelas memberikan kontribusi positif bagi organisasi/ *organizational citizenship behavior*. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Fitri, Purwana, & Saptono (2021) yang hasilnya hasilnya *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Penelitian sebelumnya mendapatkan hasil bahwa terdapat mediasi dalam hubungan *organizational climate* dengan *organizational citizenship behavior* yaitu *work loyalty*, berikut ini hubungan antara *organizational climate* dengan *work loyalty*. Menurut Riyanti, Vika, & Kasmiruddin (2017) mengatakan bahwa *work loyalty* karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, serta kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam pelaksanaan tugas. Kemudian menurut Steers (1985) *work loyalty* merupakan kualitas lingkungan internal suatu organisasi yang di alami oleh anggota-anggotanya, memengaruhi perilaku serta dapat tergambar dari seperangkat karakteristik atau atribut khusus dari organisasi tersebut. *Work loyalty* tersebut sangat berdampak kepada perubahan perilaku karyawan, disaat *organizational climate* cocok dengan mereka, maka ia akan senantiasa merasa nyaman dan bahagia sehingga mereka berusaha untuk selalu bertahan bekerja di organisasi tersebut, dan juga sebaliknya disaat *organizational climate* tidak cocok dan membuat mereka tidak nyaman, maka akan mendorong karyawan untuk mengundurkan diri dari organisasi

tersebut, jadi *organizational climate* dapat mempengaruhi *work loyalty* para karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Fazrin & Yusuf (2021) yang hasilnya *organizational climate* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work loyalty*. Ketika loyalitas kerja parakaryawan telah terbentuk, hal tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi demi menjaga keberlangsungan organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Utomo, 2022) yang hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan *work loyalty* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Penelitian sebelumnya mendapatkan hasil yang sama bahwa terdapat mediasi juga yaitu loyalitas kerja dalam hubungan *career development* terhadap *organizational citizenship behavior*. Berikut ini hubungan *career development* dengan *work loyalty*. Menurut (Riyanti, Vika, & Kasmiruddin (2017) mengatakan bahwa *work loyalty* karyawan adalah tekad dan kemampuan untuk mengikuti dengan penuh kesadaran, tanggung jawab, serta kemampuan yang harus ditunjukkan dalam sikap dan perilaku sehari-hari dalam pelaksanaan tugas. Kemudian, Sinambela (2019) mengemukakan bahwa *career development* adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan karir pegawainya. *Career development* merupakan sebuah proses yang dilakukan untuk meningkatkan kemampuan individu karyawan dalam bekerja, yang bertujuan untuk mencocokkan kemampuan karyawan dengan ketersediaan pekerjaan di organisasi seta diharapkan dapat memenuhi kebutuhan sumber daya manusia organisasi

dijangka pendek dan jangka panjang. Disaat karyawan memperoleh pengembangan karir yang sesuai dengan passion mereka didalam organisasi, maka akan meningkatkan kemampuan para karyawan dalam berpikir dan bertindak serta menumbuhkan sikap sportivitas dan rasa loyal terhadap organisasi tersebut. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Marzuki, Ahmadi, & Fakhruddin (2022) yang hasilnya *career development* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *work loyalty*. Loyalitas karyawan yang telah terbentuk akan mendorong mereka untuk tetap bekerja di organisasi tersebut dan juga mendorong mereka untuk berkorban demi keberlangsungan organisasi yang mereka cintai. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Setyaningrum, Yuningsih, & Apriliani, 2020) yang hasilnya terdapat pengaruh positif dan signifikan *work loyalty* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

Beberapa fenomena yang terdapat pada PT. Aneka Dharma Persada mulai dari tingkat *organizational citizenship behaviour* yang kurang dikarenakan setiap karyawan memiliki beban kerja yang berat dengan hal tersebut mendorong mereka untuk fokus terhadap pekerjaannya. Dari tingkat OCB yang kurang tersebut juga dipengaruhi oleh *career development* yang kurang berjalan dengan baik seperti kurangnya motivasi yang diberikan oleh pimpinan, serta *organizational climate* yang berada pada perusahaan tersebut yang kurang baik karena pimpinan jarang mendengarkan pendapat para karyawan.

Beberapa hal yang bersangkutan dengan *organizational climate*, *career development*, *organizational citizenship behavior*, dan *work loyalty* sangat menarik untuk diteliti. Menurut Brahmata dan Herman (2007) salah satu faktor yang sangat penting dalam membentuk *organizational citizenship behavior* adalah *organizational climate*. Masih terdapat hasil penelitian yang berbeda antara *organizational climate* dengan *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Susilo, Jufrizen, & Khair (2023), Khairuddin (2020), dan (Hindristina, Sujana, & Noviarini (2021) memiliki hasil yaitu terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *organizational climate* dengan *organizational citizenship behavior*, namun penelitian yang dilakukan oleh Ipmawan, et al (2023) memiliki hasil bahwa *organizational climate* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan latar belakang permasalahan, fenomena, dan research gap tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang *organizational citizenship behavior*.

Model penelitian ini merupakan model penelitian replikasi dan modifikasi dari penelitian Fitriani dan Dewi (2017) yang dimodifikasi dengan penambahan satu variabel independen yaitu *career development*.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *organizational climate* berpengaruh positif terhadap *work loyalty*?
2. Apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *work loyalty*?
3. Apakah *work loyalty* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*?
4. Apakah *organizational climate* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*?
5. Apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*?
6. Apakah *organizational climate* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *work loyalty* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *career development* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *work loyalty* sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *work loyalty*.

2. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap *work loyalty*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *work loyalty* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *organizational climate* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
6. Untuk menganalisis pengaruh pengaruh *organizational climate* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *work loyalty* sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *work loyalty* sebagai variabel mediasi.

D. Implikasi Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini memiliki implikasi sebagai berikut:

1. Implikasi Empiris

Hasil dari penelitian ini diharapkan berguna dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* dalam ruang lingkup organisasi.

2. Implikasi Praktis

Hasil dari penelitian ini digunakan sebagai pertimbangan bagi organisasi guna membenahi perusahaan sehubungan dengan tingginya iklim organisasi dan baik tidaknya pengembangan karirnya yang berada di lingkungan organisasi serta memperhatikan tingkat loyalitas kerja karyawan untuk mendorong timbulnya sifat *organizational citizenship behaviour*.