

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era lingkungan bisnis organisasi yang berubah dengan cepat dan pasar tenaga kerja yang tidak stabil, yang membawa tantangan bagi para peneliti dan pemimpin organisasi, baik perilaku individu maupun interaksi sosial yang terjadi dalam konteks tempat kerja perlu disadari dan dipahami dengan lebih baik (Gong et al., 2021; Metallo et al., 2021). Penting untuk memperhatikan perilaku spontan dan kooperatif anggota organisasi, yang dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) karena hal tersebut mungkin menjadi faktor kunci dalam memperoleh keunggulan kompetitif (MacKenzie et al., 2011). Coldwell dan Callaghan (2014) mencatat bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi memainkan peran penting dalam pengembangan dan keberhasilan organisasi dengan memulai berbagai dinamika tempat kerja, mempromosikan hubungan sosial dalam organisasi, dan mempengaruhi perilaku karyawan mengenai fungsi dan hasil organisasi.

OCB merupakan faktor penting yang digunakan untuk mendorong dan meningkatkan daya saing suatu organisasi. *OCB* merupakan suatu bentuk perilaku “tambahan” atau “melebihi” di tempat kerja. Jika pekerja mau saling mendukung dan membantu dalam menyelesaikan permasalahan dalam suatu pekerjaan, maka masalah tidak akan terjadi (Supriyanto et al., 2020). Moestain et al. (2020) menyatakan bahwa *OCB*

merupakan suatu bentuk perilaku sosial yang baik, positif dan mempunyai sarana untuk saling membantu meringankan tugas yang diberikan atasan sehingga pekerjaan menjadi lebih ringan yang efeknya adalah meningkatkan produktivitas. *OCB* merupakan salah satu topik utama yang menarik perhatian dan minat para praktisi dan peneliti. Banyak penelitian telah dilakukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *OCB* seperti budaya organisasi, kepribadian, kepuasan kerja, dan variabel lainnya (Laihadand & Suharyati, 2019). *OCB* juga sering dipandang sebagai suatu hal yang berbeda menurut pandangan para peneliti. Untuk itu perlu dipahami kajian penelitian mengenai *OCB*.

Dalam beberapa tahun terakhir, *OCB* telah mendapat perhatian dari banyak psikolog industri-organisasi. Minat *OCB* saat ini dapat ditelusuri kembali setidaknya bagaimana organisasi dapat beroperasi dengan sukses, karyawan mereka harus bersedia melakukan lebih dari aspek teknis formal dan teknis minimal dari pekerjaan mereka. Asumsi pentingnya *OCB* untuk kesuksesan organisasi telah menyebabkan banyak upaya untuk mengidentifikasi penyebab terbangunnya *OCB* pada karyawan. proksimal dan distalnya (Rioux & Penner, 2001).

Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran luas mengenai topik *OCB* dalam suatu organisasi agar karyawan perusahaan dapat menerapkan perilaku tersebut agar produktivitasnya dalam organisasi menjadi maksimal. Data dalam penelitian ini diambil pada periode 1978-2023 dengan menggunakan teknik analisis bibliometrik.

Tujuan khusus penelitian kajian topik OCB dalam suatu organisasi adalah untuk mengetahui seperti pengaruh penelitian; kata kunci populer terkait; perkembangan kata kunci selama empat tahun terakhir, dan peneliti paling produktif yang menerbitkan artikel ilmiah, dari mana afiliasi dan negara asal peneliti, artikel mana yang memiliki dampak terbesar terhadap topik penelitian OCB serta tema penelitian utama terkait OCB dalam empat tahun terakhir.

Ficapal-Cusí et al. (2020) dalam studinya menyatakan bahwa peningkatan komitmen karyawan merupakan salah satu tujuan utama manajemen sumber daya manusia (SDM) dan sumber utama untuk menciptakan keunggulan kompetitif organisasi, sedangkan komitmen karyawan dan dukungan organisasi akan membentuk perilaku OCB pada karyawan seperti perilaku *altruism* dan *civic virtue*. Menurut studi yang ditulis oleh Podsakoff et al. (2000) OCB mempunyai 7 dimensi, antara lain: *helping behavior, civic virtue, individual initiative, organizational loyalty, organizational compliance, sportsmanship, dan self development*. Studi tersebut menyimpulkan bahwa sikap kerja, variabel tugas, dan berbagai jenis perilaku pemimpin mempunyai hubungan yang kuat dengan OCB. Alshaabani et al. (2021) melakukan studi tentang dampak *perceived organizational support* (POS) terhadap OCB dan dengan menguji potensi peran keterlibatan karyawan dan komitmen afektif dalam memediasi hubungan POS dan OCB di antara karyawan yang mendapatkan kesimpulan bahwa POS mempunyai hubungan yang positif dengan OCB

serta keterlibatan karyawan dan komitmen afektif memberikan pengaruh positif langsung terhadap OCB.

Studi tentang OCB lainnya dilakukan oleh Guiling et al. (2022) yang menggunakan pendekatan analisis bibliometrik dengan parameter antara lain: database Scopus; kata kunci menggunakan “organizational citizenship behavior,” “citizenship behavior,” “organizational citizenship,” “organizational civic virtue” dan “extra-role behavior”; rentang tahun 2000-2019; tipe dokumen berupa *articles*, *books*, *book chapters*, *conference papers*, *conference proceedings*, dan *trade publications*. Hasil studi tersebut menyatakan bahwa kata kunci *corporate social responsibility* (CSR), keterlibatan kerja, harga diri berbasis organisasi, pemberdayaan psikologis, branding internal, kepemimpinan yang bertanggung jawab, dan kepemimpinan etis telah memberikan pengetahuan yang menarik ke dalam bidang eksplorasi OCB dalam beberapa tahun terakhir dimana faktor-faktor tersebut telah menciptakan kesan positif pada karyawan, yang pada gilirannya akan membalasnya dengan menunjukkan OCB kepada organisasi.

Studi analisis bibliometrik tentang OCB juga dilakukan oleh Yang et al. (2023) dengan menggunakan parameter antara lain: database Web of Science; kata kunci “organizational citizenship behavior”; rentang tahun 1983-2022; tidak termasuk artikel nonakademik seperti pengumuman konferensi, panggilan untuk makalah, dan pengumuman publik. Studi tersebut mendapatkan gambaran struktur pengetahuan dan tren penelitian

tentang OCB secara komprehensif dan obyektif. Hasil studi tersebut tidak hanya memperkaya sistem teoritis OCB tetapi juga membantu manajer organisasi untuk sepenuhnya memotivasi perilaku OCB dan mendorong pengembangan berkelanjutan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan studi dengan pendekatan analisis bibliometrik dengan menggunakan parameter yang berbeda dibanding studi sebelumnya. Studi ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran lebih lanjut tentang OCB, sehingga akan diketahui faktor-faktor apa saja yang berhubungan dengan OCB di perusahaan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu “bagaimana gambaran *organizational citizenship behavior* (OCB) di perusahaan?”.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis gambaran *organizational citizenship behavior* (OCB) di perusahaan.

D. Manfaat Penelitian

Berikut ini beberapa manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah:

1. Penulis berharap hasil penelitian ini bisa memberikan masukan kepada perusahaan dalam melakukan strategi yang tepat untuk menumbuhkan *organizational citizenship behaviour* (OCB) karyawannya.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan *organizational citizenship behaviour* (OCB) dalam rangka menambah kemajuan dalam ilmu pengetahuan sehingga berguna untuk kepentingan akademik, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.