

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap Organisasi memerlukan Sumber Daya manusia (SDM) yang baik, salah satu cara yang dapat dilakukan untuk memiliki Sumber Daya Manusia yang baik dan berkompeten adalah dengan memaksimalkan proses rekrutmen karyawan. Proses perekrutan karyawan sebaiknya didasarkan pada pendekatan tradisional. Maksud dari pendekatan tradisional adalah kesesuaian antara individu. Dengan adanya kesesuaian karakteristik individu dengan pekerjaan akan menghasilkan individu yang dapat melaksanakan tugasnya dengan optimal. Manusia secara individu maupun kelompok mempunyai peran mendasar dalam pencapaian visi perusahaan. Saat ini fungsi sumber daya manusia yang berperan melalui visi, strategi, struktur, proses dan sistem baru dalam organisasi untuk mencapai sebuah tujuan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi, Pada dasarnya sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting disamping sumber daya lain yang dimiliki organisasi. Studi perilaku keorganisasian mengemukakan ada tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Ketiga faktor tersebut di pelajari pengaruhnya pada organisasi dengan tujuan untuk menerapkan ilmu pengetahuan guna meningkatkan efektifitas dalam suatu organisasi.

Atmaja & Ratnawati, (2019) Suatu perubahan dapat dilihat dari sumber daya manusianya yaitu sebagai insiator dan agen perubahan secara

terus menerus, serta pembentukan proses budaya yang secara meningkatkan kemampuan perubahan organisasi. Usaha perubahan organisasi membutuhkan partisipasi dari semua karyawan. Sumber daya manusia yang terukur kinerjanya dan memiliki target yang sesuai dengan standart perusahaan tentunya akan menjadi asset yang bernilai tinggi. Selanjutnya sikap seperti ini haruslah tetap dibangun dan dijaga agar performa dari masing-masing individu tetap optimal. Diantaranya sikap seperti ini dikenal dalam organisasi adalah mengenai *Organizational citizenship behavior (OCB)* atau pada umumnya disebut dengan perilaku kewarganegaraan karyawan. Perilaku ini merupakan perasaan dimana muncul saat karyawan mampu berkontribusi lebih untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Hal ini akan tercapai jika ada kemauan dan kemampuan dari masing- masing individu karyawan. Kesediaan ini lah yang kemudian dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organ, (1988) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai perilaku individu yang diskresi secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward formal, dan secara agregat mempromosikan fungsi organisasi secara efektif. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bersifat bebas dan sukarela karena perilaku tersebut tidak dapat dalam tuntutan deskripsi jabatan yang berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan di luar tugas yang tercantum pada deskripsi pekerjaannya. Lima

dimensi atau indikator *OCB* adalah *Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, dan Civic virtue* Lestari & Ghaby, (2018). Keberhasilan suatu organisasi apabila anggotanya tidak hanya mengerjakan tugas utamanya saja, akan tetapi juga mau melakukan tugas ekstra seperti kemauan untuk bekerja sama, saling membantu, memberi masukan, berperan aktif, memberi pelayanan ekstra, serta mau memanfaatkan waktu kerjanya secara efektif Robbins & Judge, (2013).

Banyak aspek yang mempengaruhi *OCB* salah satunya adalah *Person-Job Fit (PJ- Fit)*. Suatu kecocokan dalam bekerja atau dengan kata lain kesesuaian pekerjaan dengan individu (*Person-Job Fit*) sangat berpengaruh dengan *Organizational Citizenship Behavior* yang dimana jika pekerjaan seseorang sesuai dengan dirinya maka akan menyiptakan atau menimbulkan perilaku organisasi, misalnya sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standar tugas yang diberikan kepadanya atau membantu para pegawai lain yang mengalami kesulitan dalam bekerja. Sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan serta pencapaian organisasi, sehingga organisasi perlu membuat regulasi sebagai aturan yang harus diikuti seluruh anggota organisasi. Salah satu yang harus diikuti oleh karyawan adalah *Person-Job Fit* yang merupakan kondisi yang menggambarkan kesesuaian antara kemampuan pekerja dengan job desk yang diberikan perusahaan, serta apa yang bisa diberikan pekerjaan kepada karyawan tersebut. Jaya et al., (2019) menyatakan bahwa kesesuaian individu pekerjaan (*Person-Job Fit*) memperhitungkan jenis-jenis individu

yang diperlukan dengan kualifikasi: kesesuaian knowledge (pengetahuan), skill (keterampilan), abilities (kemampuan), social skills (keterampilan sosial), personal needs (kebutuhan individu), values (nilai-nilai), interest (minat) dan personality traits (sikap individu). Dengan demikian penting bagi perusahaan untuk melakukan penyesuaian individu-pekerjaan sehingga memperoleh kinerja individu yang optimal.

Eschleman et al., (2019) *Person-Job Fit* adalah sejauh mana sumber daya yang dibutuhkan sejajar dengan pekerjaan yang diberikan. Untuk membangun dan mengembangkan organisasi, proses rekrutmen harus melihat ciri-ciri kepribadian dalam ketahanan psikologis seperti rasa kontrol, perasaan komitmen terhadap banyak hal dalam hidup, dan persepsi tantangan. *Person-Job Fit* dapat mengurangi stres kerja karyawan, Organisasi yang memiliki karyawan *Person Job-Fit* tinggi akan beroperasi dengan efisiensi yang lebih besar dan beradaptasi dengan perubahan dengan lebih lancar. Karyawan akan merasa bersemangat karena tidak terbebani oleh pekerjaannya, dan akan menumbuhkan rasa ingin membantu pekerjaan karyawan lainnya. Ollani Vabiola et al., (2022) menyatakan bahwa *Person-Job Fit* memiliki pengaruh yang signifikan pada *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Avila Archana, Praveen Kumar, (2017) menegaskan bahwa peningkatan perilaku kewargaan organisasi karyawan karena tingginya *Person-Job Fit*. Ketika individu berada dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan minat mereka, mereka lebih cenderung mengalami hasil positif yang dapat berkontribusi pada peningkatan perilaku

kewargaan organisasi (*OCB*). Alfi et al., (2021) Terdapat pengaruh positif *Person-Job Fit* terhadap *OCB*.

Selain *Person-Job Fit (PJ-Fit)* adapun faktor lain yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan *OCB*, yaitu *Core Self Evaluations*. *Core Self Evaluations (CSE)* adalah konsep yang mencakup keyakinan diri, kontrol diri, *self-esteem*, dan neurotisme seseorang. Keyakinan diri mencerminkan keyakinan seseorang tentang kemampuan mereka untuk mengatasi tantangan dan mencapai tujuan. Iqbal, (2012) menyatakan bahwa *Core self evaluations (CSE)* merupakan ciri kepribadian yang meliputi evaluasi diri, kemampuan mereka, dan kontrol pada kemampuan mereka. *Core Self Evaluations* diyakini sebagai faktor penting dalam mempengaruhi motivasi, keterlibatan, dan kinerja karyawan di tempat kerja. Karyawan dengan *CSE* yang tinggi cenderung merasa lebih termotivasi untuk bekerja, dan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Selain itu, *CSE* juga dapat mempengaruhi kemampuan karyawan untuk beradaptasi dengan perubahan dan tekanan di tempat kerja.

Orang-orang dengan *Core Self Evaluations* (evaluasi inti diri) yang lebih tinggi menerima peringkat kinerja yang lebih tinggi di lingkungan yang menguntungkan dan berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. evaluasi diri adalah prediksi yang mungkin dalam hasil keterlibatan kerja dan kinerja. hubungan kepribadian dengan dukungan sosial dan keterlibatan kerja atau kinerja. pekerjaan, mendukung gagasan bahwa kepribadian mungkin memediasi hubungan antara dukungan sosial dan keterlibatan

pekerjaan. Selain itu, harus disebutkan bahwa kepribadian telah ditemukan memediasi hubungan antara dukungan sosial dan serangkaian sikap kerja lainnya dan kesehatan mental Yan & Su, (2013). Individu dengan *Core Self Evaluations* positif memiliki kepercayaan diri tinggi dan yakin terhadap kemampuannya sehingga termotivasi untuk melakukan kinerja terbaik, seperti menunjukkan *OCB* atau perilaku kewargaan organisasional yang memerlukan bentuk inisiatif. Selain itu, Individu yang memiliki tingkat *Core Self Evaluations* tinggi akan mengatasi rintangan secara efektif dengan memakai strategi yang lebih baik dalam membereskan masalah, sehingga meminimalisir timbulnya stress Wirakusuma, Made Gede, (2015).

Joo & Jo, (2017) *Core Self- Evaluations* mengacu pada keyakinan mendasar individu yang mereka pegang tentang diri mereka sendiri dan harga diri mereka. Berdasarkan Berdasarkan definisi yang telah diuraikan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Core Self Evaluation* adalah sikap positif pada diri individu yang dapat mengendalikan emosional dirinya sendiri yang akan berpengaruh pada pekerjaan dan pengambilan keputusan serta motivasi diri tiap individu.

Faktor selanjutnya yang dapat mendorong seseorang melakukan *OCB* adalah *Job Involvement*. Menurut Patrick & Setiawan, (2018) *Job Involvement* dapat dikonseptualisasikan sebagai sejauh mana seseorang mengidentifikasi pekerjaannya secara psikologis atau pentingnya pekerjaan dalam dirinya. Karyawan yang memiliki *Job Involvement* yang tinggi cenderung memiliki tingkat absensi dan tingkat turnover yang rendah.

Dengan adanya *Job Involvement*, karyawan dapat aktif berpartisipasi dalam kegiatan perusahaan, dengan menunjukkan kemampuan, keterampilan, solidaritas, semangat dan keinginan untuk memajukan perusahaan dan merasakan pekerjaannya sebagai kepentingan dan tujuan hidup. Karyawan akan berusaha untuk memberikan yang terbaik, melakukan usaha dengan maksimal, bangga dengan perusahaan dan dapat mengembangkan kemampuan yang ada pada dirinya, sehingga karyawan dapat berkembang. Pengaruh faktor *Job Involvement* terhadap *OCB* juga menarik untuk dikaji karena menurut Gheisari et al., (2014) bahwa *Job Involvement* dalam performa yang baik akan memunculkan *OCB*. Artinya tingginya *Job Involvement* dapat mendorong *OCB* pegawai yang tinggi dalam organisasi, begitupun sebaliknya rendahnya *Job Involvement* dapat menciptakan *OCB* pegawai yang rendah. Hal ini juga ditegaskan oleh Saxena & Saxena, (2015), hasil penelitian mereka mengindikasikan bahwa ada dampak yang signifikan dari *Job Involvement* pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap salah satu karyawan di PT AIDIQIU CINTA BUMI yang terletak di Jl. Raya Pakis Kembar, Boto Putih, Desa Sumberpasir, Kec.Pakis, Kabupaten Malang, Jawa Timur, terdapat beberapa fenomena yang menunjukkan masih belum baiknya/rendahnya tingkat *OCB* karyawan. Pertama, pada indikator *Conscientiousness* masih sering dijumpainya pegawai yang tidak menjalankan tugas sesuai peraturan serta prosedur dengan bijak dan merasa

tidak menyelesaikan tugas dan pekerjaan tepat pada waktunya dikarenakan tidak puas dengan pekerjaannya yang sekarang dan kurang adanya dorongan atau motivasi dalam diri karyawan tersebut untuk melaksanakan pekerjaannya. karyawan cenderung patuh pada aturan jika ada pengawasan melekat dari atasan. Kedua, pada indikator *Altruism* masih sering ditemuinya kejadian karyawan yang kurang memiliki keinginan membantu rekan kerja yang mempunyai beban kerja overload. misalnya pada saat seseorang ditugasi untuk mengapprove/menyetujui client tertentu, tapi karyawan tersebut tidak bisa atau tidak berada di tempat pada saat client membutuhkan , tetapi karyawan/teman lain tidak membantu, dan menyuruh reschedule pertemuan dengan client tersebut. Hal tersebut mengakibatkan tidak efektifnya support antar anggota organisasi sehingga memberikan pengaruh pada perilaku yang dicerminkan berupa kurangnya sikap saling membantu, kurang adanya kerjasama dan kurangnya usaha untuk menjaga hubungan baik. Ketiga, pada indikator *Sportmanship* masih sering ditemuinya pegawai yang mengeluh tentang kebijaksanaan yang diambil organisasi, misalnya terkait penilaian kinerja, beban kerja, kebijakan promosi, dan penugasan di luar *job description*. Untuk menciptakan OCB pada karyawan maka dibutuhkan sikap positif yang dilakukan oleh karyawan yang dapat menghasilkan sebuah perilaku yang menguntungkan bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Karyawan yang merasa sesuai dan cocok dengan pekerjaan mereka cenderung memiliki keterlibatan kerja yang lebih tinggi karena pekerjaan mereka terasa puas dan sesuai dengan

minat, identitas, dan tujuan hidup. Kepuasan kerja yang tinggi dapat menjadi faktor pendorong untuk menunjukkan perilaku *OCB* sebagai wujud dukungan terhadap organisasi.

Berdasarkan pemaparan diatas, meskipun sudah banyak yang melakukan penelitian terkait tetapi masih ditemukan adanya gap riset yang mendapati perbedaan hasil peneliti satu dengan yang lainnya : Menurut penelitian Alfani & Hadini, (2018) yang menyatakan *Person-Job Fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Namun pada penelitian Pelealu, (2022) menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara *Person-Job Fit* seseorang terhadap *OCB*. Ini berarti semakin baik kesesuaian pekerjaan seseorang (*PJ-Fit*), semakin baik *OCB*-nya.

Dengan adanya gap riset tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh *Person Job Fit (PJ-Fit)* dan *Core Self Evaluation* terhadap *Job Involvement* dan Dampaknya pada *Organizational Citizenship Behavior*”**

B. Rumusan Masalah

- 1) Apakah *Person-Job Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Involvement*?
- 2) Apakah *Core Self-Evaluations* memiliki pengaruh positif terhadap *Job Involvement*?

- 3) Apakah *Person-Job Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
- 4) Apakah *Core Self-Evaluations* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
- 5) Apakah *Job Involvement* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
- 6) Apakah *Person-Job Fit* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dimediasi oleh *Job Involvement*?
- 7) Apakah *Core Self-Evaluations* memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dimediasi oleh *Job Involvement*?

C. Tujuan

- 1) Untuk menguji pengaruh *Person-Job Fit* terhadap *Job Involvement*.
- 2) Untuk menguji pengaruh *Core Self Evaluations* Terhadap *Job Involvement*.
- 3) Untuk menguji pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- 4) Untuk menguji pengaruh *Core Self-Evaluations* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

- 5) Untuk menguji pengaruh *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- 6) Untuk menguji pengaruh *Person Job Fit* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimediasi *Job Involvement*.
- 7) Untuk menguji pengaruh *Core Self-Evaluations* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimediasi *Job Involvement*.

D. Manfaat

- 1) Teoritis

Penelitian ini memberikan manfaat terhadap pengembangan ilmu seputar pengaruh *Person Job Fit* dan *Core Self Evaluations* Terhadap *Job Involvement* dan Dampaknya pada *OCB*.

- 2) Praktis

Hasil Penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang *Person Job Fit* dan *Core Self Evaluations* di tempat kerja yang berhubungan dengan *Job Involvement* dan *OCB* karyawan suatu perusahaan.