

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi mempunyai visi-misi tersendiri untuk mencapai tujuan organisasinya. Ada berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi salah satunya adalah sumber daya manusia. Dalam keberhasilan mencapai tujuan organisasi peran sumber daya manusia sangatlah penting karena aset inilah yang mampu mengarahkan, mengembangkan serta mempertahankan sebuah organisasi. Anggota organisasi bukan hanya sebagai objek dalam mencapai tujuan semata namun juga sebagai objek pelaku agar semua program kerja yang sudah terancang dapat berjalan dengan baik.

Dalam menjalankan program kerjanya para anggota organisasi tidak hanya menjalankan tugas pokoknya saja akan tetapi diharapkan juga memberikan kontribusi pada inti sosial dan psikologis organisasi seperti mengikuti aturan perusahaan meskipun berkebalikan dengan keinginan pribadi, membantu teman kerja dan perilaku-perilaku diskresi lainnya. Mereka melakukan dengan sukarela tanpa memikirkan reward ataupun kompensasi yang akan didapatkan. Hal itu berkaitan dengan konsep *Organizational Citizenship behavior* (OCB). Organ (2003) mengatakan bahwa OCB adalah bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan kepekaan seseorang tanpa mempertimbangkan reward dari organisasi tersebut namun secara tidak langsung meningkatkan keefektifan dari organisasi.

Peneliti mengidentifikasi fenomena yang terjadi di kalangan mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta khususnya anggota Unit Kegiatan

Mahasiswa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UKM Bulutangkis UMY) periode 2019-2020. Hasil pengamatan menemukan indikator yang mengindikasikan lemahnya tingkat OCB pada anggota UKM Bulutangkis UMY. Hal itu terlihat dari anggota yang tidak membantu anggota lain padahal anggota tersebut sedang senggang, selain itu terdapat anggota pengurus yang mangkir saat rapat sehingga membuat kurangnya koordinasi antar anggota UKM Bulutangkis UMY periode 2019-2020.

Literatur mencatat bahwa OCB dapat dibangun melalui beberapa faktor, dan salah satu faktor pentingnya adalah *person organization fit* (Farzaneh, Farashah dan Kazemi, 2014). *Person Organization Fit* atau kesesuaian antara individu dengan organisasi telah menjadi topik bagi para peneliti dan praktisi manajemen sumber daya manusia. Teori-teori tentang kesesuaian individu dan pengaruhnya telah dikembangkan kedalam berbagai literatur. *Person organization Fit* (P-O fit) didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu (Kristof, 1996). Pada penelitian yang dilakukan oleh Farzaneh, Farashah dan Kazemi (2014) didukung oleh Maria dan Yuniawan (2016) membuktikan bahwa PO-F berpengaruh positif pada OCB. Dari hasil penelitian tersebut menyimpulkan secara umum memiliki tujuan yang sama dengan organisasi, kesesuaian tujuan pribadi anggota dengan organisasi. Hal tersebut mendorong karyawan untuk mau melakukan peran ekstra demi membantu organisasi agar organisasi dapat lebih efektif dalam mencapai tujuannya.

Namun pada penelitian Özçelik dan Fındıklı (2014) ternyata *person organization fit* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hal itu juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Vabiola (2017) yang menyatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB.

Dibawah ini terangkum hasil penelitian-penelitian sebelumnya yang menunjukkan adanya gap penelitian

Tabel 1. 1 Gap Riset PO-F terhadap OCB

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Research Gap
Susanto (2019)	Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> Dan <i>Organizational Identification</i> Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Di PT Meka Adipratama (CARFIX) Semarang	secara parsial P-O fit memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.	Terdapat ketidakkonsistenan hasil penelitian
Farzaneh, Farashah dan Kazemi (2014)	<i>The Impact Of Person-Job Fit And Person Organization Fit on OCB The Mediating And Moderating Effects Of Organizational Commitment An Psychological Empowerment.</i>	<i>P-O significantly and positively affected OCB.</i>	
Maria, Yuniawan (2016)	Analisis Pengaruh <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Kinerja Karyawan : Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT Telkom Witel Pekalongan)	<i>Person- Organization Fit</i> memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour.</i>	
Özçelik dan Fındıklı (2014)	<i>The relationship Between Internal Branding And Organizational</i>	<i>P-O fit should be a significant predictor of the OCB was not found.</i>	

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Research Gap
	<i>Citizenship Behaviour: The Mediating role of Person-Organization Fit</i>		
Vabiola, Sudartha dan Subudi 2017	Pengaruh Person Job Fit dan <i>Person Organization Fit</i> Terhadap Komitmen Organisasional dan <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>Person organization fit</i> berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB.	

Dalam penelitian lain, Susanto (2019) mengatakan bahwa *person organization fit* berpengaruh positif terhadap terbentuknya komitmen organisasional. Para praktisi dan peneliti juga sependapat bahwa P-O fit adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan organisasi yang kompetitif (Bowen, Ledroff & Nathan, 1991; Kristof, 1996). Lebih lanjut Kristof (1996) mengatakan bahwa pemenuhan kebutuhan karyawan oleh organisasi, seperti kompensasi, lingkungan fisik kerja dan kesempatan untuk maju sangat diperlukan oleh karyawan. Di lain pihak, organisasi membutuhkan kontribusi karyawan dalam bentuk komitmen, keahlian dan kemampuan mereka. Secara logis, semakin baik seseorang 'cocok' dengan pekerjaannya, semakin sedikit proses adaptasi yang harus dia lakukan.

Komitmen Organisasional pada umumnya didefinisikan sebagai bentuk sejauh mana karyawan terlibat didalam organisasi. Menurut Wayne (1997) Komitmen organisasional adalah kekuatan yang relatif pada pengenalan dalam diri dalam organisasi tertentu. Sedangkan menurut Meyer dan Allen (1993) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai tingkatan seberapa jauh karyawan membawa dirinya terlibat dalam organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya, peneliti membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam penelitian Shafazawana, Tharikh, Ying, Saad dan Sukumaran (2016), Farzaneh, Farashah dan Kazemi (2014), dan Leephaijaroen (2016) sepakat mengatakan bahwa komitmen organizational berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* berdasarkan penelitian ini para anggota organisasi cenderung membanggakan organisasi pada orang diluar organisasi, hal ini membuktikan bahwa ada keberpihakan yang besar terhadap organisasi dan anggota organisasi dapat bekerja lebih optimal, anggota organisasi cenderung memiliki keinginan untuk memajukan dan menang dalam bersaing dengan bekerja secara sungguh sungguh dan memajukan organisasi.

Namun bukti berbeda disampaikan dalam hasil penelitian Darmawati, Nurhidayati dan Herlina (2013) dan Harwiki (2015) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh pada komitmen organisasional. Perbedaan ini dimungkinkan karena OCB merupakan perilaku yang melebihi apa yang diekspetasikan anggota (*beyond expetation*). Sehingga komitmen organisasional yang tinggi tidak selalu menyebabkan seseorang melakukan OCB.

Dengan demikian masih ada gap hasil penelitian seperti terangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 1. 2 Gap Riset Komitmen Organisasional terhadap OCB

Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Research Gap
Shafazawana, Tharikh, Ying, Saad and	<i>Managing Job Attitudes : The Roles of Job Satisfication and</i>	<i>the results suggest that commitment are significantly</i>	Terdapat Ketidak Konsistenan Hasil

Peneliti dan Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Research Gap
Sukumaran. (2016)	<i>Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior</i>	<i>positive predictors of organizational citizenship behavior.</i>	Penelitian
Farzaneh, Farashah and Kazemi. (2014)	<i>The Impact Of Person-Job Fit and Person Organization Fit on OCB The Mediating And Moderating Effects Of Organizational Commitment An Psychological Empowerment.</i>	<i>Organization Commitment had a significant effect on OCB</i>	
Leephaijaroen, Siripapun (2016)	<i>Effects Of The Big-Five Personality Traits And Organizational Commitments On Organizational Citizenship Behavior Of Support Staff At Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand</i>	<i>Organizational commitment have positive effects on OCB of support staff at Ubon Ratchathani Rajabhat University, Thailand.</i>	
Darmawati, Nurhidayati dan Herlina (2013)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior	Komitmen organisasi ternyata tidak memiliki pengaruh terhadap variabel OCB.	
Harwiki (2015)	<i>The Impact of Servant Leadership on Organization Culture, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behaviour (OCB) and Employee Performance in Women Cooperatives</i>	<i>Organization Commitment has no significant impact on OCB.in women cooperatives</i>	

Bedasarkan fenomena gap dan research gap yang telah dikaji oleh para peneliti diatas mengenai hubungan antara *person organization fit*, komitmen organisasional (komitmen afektif), dan OCB yang terdapat perbedaan hasil penelitian. Maka dirasa perlu untuk mengkaji ulang guna mengetahui hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dan dikarenakan komitmen afektif lebih

mendukung dan lebih condong untuk sebuah organisasi maka pada penelitian ini peneliti akan berfokus pada komitmen afektif.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
2. Apakah komitmen organisasional afektif berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk membantu organisasi dan peneliti sehingga akan membawa dampak baik di masa yang akan datang.

1. Untuk menganalisa apakah *person organization fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisa apakah komitmen organisasional afektif berpengaruh terhadap OCB.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Peneliti mampu dalam menerapkan ilmu yang diperoleh saat menjalani pendidikan S1. Selain itu, penelitian ini mampu menjadi tambahan ilmu bagi para akademisi dan menjadi acuan dalam penelitian lanjutan tentang *person organization fit*, komitmen organisasional (komitmen afektif), dan OCB.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi atau perusahaan yang dijadikan objek penelitian dalam hal merekrut, menyeleksi,

menahan dan mengembangkan anggotanya. Selain itu, diharapkan dapat menyadarkan sebuah organisasi akan pentingnya peran dari anggota organisasi.