

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi memiliki berbagai upaya dalam menciptakan lingkungan kerja yang ideal, perilaku organisasi sangat berperan penting dalam mewujudkan hal tersebut. Salah satu bentuk dari perilaku karyawan dalam organisasi adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan bentuk perilaku *extra-role* dari individu dalam sebuah organisasi. Semakin cenderung individu membantu rekan kerja lain maupun atasan dalam hal penyelesaian tugas, pencegahan masalah dalam bekerja, pemberian semangat dan penguatan, serta semakin cenderung ia membantu organisasi secara keseluruhan. Individu cenderung peduli terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan patuh pada peraturan dan tata tertib perusahaan (Purba dan Seniati, 2004). Jadi dapat dikatakan bahwa OCB penting karena dapat menunjang kinerja organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya.

Banyak aspek yang mendorong tingkat OCB di dalam sebuah organisasi, salah satunya *job embeddedness*. *Job embeddedness* merupakan konsep di mana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaan dan atau pada organisasi (Collins *et. al*, 2014). Penelitian yang dilakukan Mitchell *et al.* (2001) menyebutkan bahwa *job embeddedness* mewakili akumulasi faktor – faktor yang langsung maupun secara tidak langsung, yang dapat mengikat orang dengan pekerjaannya. Secara logika,

jika individu memiliki keterikatan antara anggota dengan organisasi, merasa cocok dengan lingkungan organisasi, serta menganggap pekerjaannya adalah peluang yang tidak untuk disia-siakan, maka individu tersebut akan memiliki ikatan kuat dengan organisasinya. Menurut Garnita dan Suana (2014), individu yang *embedded* dengan pekerjaannya cenderung memiliki perilaku positif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Untuk menjamin terbentuknya *job embeddedness* di dalam sebuah organisasi, salah satu yang menjadi perhatian adalah bagaimana cara menjaga hubungan antara pemimpin dengan karyawannya. Ketika seorang pemimpin membagi perhatiannya hanya untuk satu kelompok tertentu saja, sementara yang lainnya kurang mendapatkan perhatian, dimungkinkan akan timbul inharmonisasi yang berujung pada efektifitas kinerja organisasi. Kondisi tersebut dapat diindikasikan sebagai bagian permasalahan dari konsep *leader-member exchange* (LMX), di mana kualitas hubungan antara pemimpin dengan bawahannya semestinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Collins *et. al.* (2014), *leader-member exchange* (LMX) dalam dimensi *profesional respect* dan *contribution* berpengaruh positif terhadap *job embeddedness*. Maka dari itu, baik seorang pemimpin dan karyawan perlu mengelola *leader-member exchange* (LMX), sehingga dapat membina hubungan antar keduanya agar tetap utuh dan harmonis, dan pada akhirnya berimplikasi pada kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu tentang OCB sudah banyak dilakukan, misalnya penelitian yang dilakukan oleh Holtom *et. al.* (2012), yang

meneliti tentang *negative shocks* terhadap *worker behavior* (JSB, OCB, CWB) yang dimediasi oleh *job embeddedness*; Mitchell *et. al.* (2001) yang meneliti *job embeddedness* sebagai *predictor turnover* karyawan; Lee *et. al.* (2004) yang meneliti tentang *job embeddedness* dalam *organization citizenship*, kinerja, kepuasan dan komitmen. Selain itu terdapat juga penelitian yang menghubungkan OCB dengan LMX, salah satunya yang dilakukan oleh Ilies *et. al.* (2007). Sementara untuk di Indonesia, peneliti menemukan artikel yang ditulis oleh Garnita dan Suana (2014), di mana penelitiannya menghubungkan *job embeddedness* dengan kepuasan kerja dan *turover intention*. Penelitian ini menarik dilakukan, mengingat masih sedikit penelitian di Indonesia tentang OCB, terlebih jika dikaitkan dengan LMX dan *job ebeddedness*.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan salah satu Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia yang memiliki predikat sangat baik. Hal tersebut terbukti dengan akreditasi institusi A (SK BAN PT No. 061/SK/BAN-PT/Ak-IV/II/2013). Selain institusi, sebagian besar program studi di UMY pun telah berakreditasi A. Ukuran ini menandakan bahwa adanya indikasi bahwa manajemen organisasional di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berjalan baik. Bukan merupakan hal yang mudah untuk meraih akreditasi institusi dengan hasil yang sangat memuaskan, tentu saja predikat tersebut diraih melalui kerja keras dan juga manajemen organisasi yang baik. Perilaku-perilaku karyawan juga sangat berperan penting dalam pencapaian prestasi ini. Peneliti tertarik untuk mengukur perilaku organisasional karyawan di Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta, apakah memang sejalan dengan predikat yang telah diraih oleh institusi ini, ataukah terdapat pembuktian lain. Peneliti bermaksud mengukur kaitannya dengan perilaku organisasi, termasuk didalamnya perilaku individu para karyawan universitas. Keberhasilan sebuah organisasi tidak lepas dari bagaimana perilaku individu-individu tersebut dalam organisasi itu dapat menunjang organisasi dalam mencapai tujuan-tujuannya. Bagaimana Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dapat mengelola karyawan, lingkungan kerja, agar sejalan dengan tujuan, terlebih jika OCB dalam organisasi tumbuh dengan baik, menjadi salah satu yang mendasari penelitian ini.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti bermaksud memodifikasi penelitian yang dilakukan oleh Holtom *et. al.* (2012), dengan judul “*How negative affectivity moderates the relationship between shocks, embeddedness and worker behaviors*”. Dimana dalam penelitian ini, peneliti bermaksud menambah variabel LMX untuk diuji pengaruhnya terhadap *job embeddedness* dan OCB. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pustaka tentang penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dilakukan di Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, rumusan masalah yang diangkat adalah:

1. Apakah *leader-member exchange* (LMX) berpengaruh terhadap *job embeddedness*?

2. Apakah *job embeddedness* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
3. Apakah *leader-member exchange* (LMX) berpengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB)?

C. Tujuan Penelitian

Didasarkan pada rumusan masalah penelitian, maka penelitian ini bertujuan :

1. Menguji pengaruh *leader-member exchange* (LMX) terhadap *job embeddedness*.
2. Menguji pengaruh *job embeddedness* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Menguji pengaruh *leader-member exchange* (LMX) terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan :
 - a) Memberikan dukungan empiris terkait dengan *leader-member exchange* (LMX), *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB)
 - b) Menjadikan acuan dan referensi dalam penelitian sejenis dimasa mendatang.

2. Bagi bidang praktik :

- a) Menjadi tambahan referensi bagi para praktisi bisnis terkait dengan *leader-member exchange* (LMX), *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB).
- b) Menjadi masukan bagi perusahaan atau instansi terkait untuk pengembangan dalam mengelola sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti :

- a) Sebagai media untuk *updating* pengetahuan, khususnya tentang *leader-member exchange* (LMX), *job embeddedness* dan *organizational citizenship behavior* (OCB).