

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Peranan karyawan dalam suatu organisasi sangatlah penting, karena karyawan merupakan penggerak utama dalam suatu proses kegiatan serta menentukan lancarnya aktivitas suatu organisasi. Kebutuhan akan karyawan yang memiliki kategori "good citizen" merupakan perhatian utama yang tidak dapat diabaikan karena akan berdampak positif bagi organisasi atau kinerja kelompok (Bolino, 1999; dalam Sarwono dan Soeroso, 2001). Dengan demikian sebuah organisasi harus mencari cara untuk mengetahui dan memahami kebutuhan karyawan yang akan dapat menimbulkan perilaku positif bagi organisasi.

Pada umumnya keadilan *equitable payment* (*input* yang diberikan organisasi seimbang dengan *output* yang diberikan karyawan kepada organisasi) akan memberikan kepuasan, sebaliknya ketidakadilan *overpayment inequity* (*input* yang diberikan organisasi lebih besar dari *output* yang diberikan karyawan kepada organisasi) akan menimbulkan perasaan bersalah dan ketidakadilan lainnya *underpayment inequity* (*input* yang diberikan organisasi dirasakan kurang dari *output* yang diberikan karyawan kepada organisasi) akan mengakibatkan kemarahan. Namun dampak dari *underpayment inequity* terhadap perilaku lebih nyata dari pada *overpayment inequity* (Jaques, 1961; Adams, 1963; dalam Pangabean, 2002).

Dalam organisasi, perilaku karyawan dapat dibagi dalam dua kelompok, yaitu perilaku karyawan yang berhubungan dengan peran resminya sesuai dengan struktur formal organisasi itu dinamakan *In-Role Behavior*, sedangkan perilaku karyawan diluar peran resminya disebut *Extra-Role Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri (Sloat, 1999; dalam Sarwono dan Soeroso, 2001), tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan (Organ & Konovski, 1980; dalam Sarwono dan Soeroso, 2001). Sedangkan menurut Dyne, *et al* (dalam Wulandari, 2005) mendefinisikan OCB sebagai salah satu bentuk kerja karyawan diluar peran resminya yang sangat berpengaruh terhadap keefektifan organisasi.

CV. Morodadi Bantul yang beralamat di Busuran, Donotirto, Kretek, Bantul, Yogyakarta telah mengalami perkembangan yang cukup pesat. Perkembangan yang pesat ini tidak lepas dari terciptanya OCB. Indikator OCB pada CV. Morodadi dapat dilihat dari para karyawan bekerja dengan baik sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. dengan begitu, tujuan perusahaan akan dapat terwujud. Menurut manajemen CV. Morodadi Bantul bahwa OCB dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor finansial, faktor fisik dan faktor sosial terpenuhi. Dari faktor finansial. CV. Morodadi memberikan gaji yang sesuai dengan UMR yang berlaku. Untuk faktor fisik, CV. Morodadi menciptakan lingkungan kerja karyawan yang kondusif yaitu terdiri dari

kerja yang rendah. Hal ini juga terlibat banyak pekerjaan-pekerjaan yang tidak selesai pada waktu yang telah direncanakan. Jika hal ini berlanjut terus menerus akan mengakibatkan untuk jangka panjang tujuan perusahaan jauh dari harapan. Oleh karena itu, manajemen CV. Morodadi harus merevisi ulang mengenai kebijakan barunya tersebut agar prestasi kerja karyawan dapat meningkat lagi dan untuk tujuan jangka panjang perusahaan akan mampu untuk mewujudkan tujuannya. Salah satu bentuk revisi kebijakan tersebut yaitu para karyawan digaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional), hampir setiap tahun sekali para karyawan diajak rekreasi dan CV. Morodadi akan membantu 25% dari total biaya pengobatan jika keluarganya ada yang sakit. Dengan adanya perubahan kebijakan ini, lambat laun para karyawan sudah bekerja seperti biasanya dan mereka mampu bekerja sesuai dengan target yang diberikan oleh CV. Morodadi. Dengan kata lain, kepuasan karyawan sudah terbentuk, sehingga mereka (karyawan) bekerja dengan baik dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Dengan produktivitas yang tinggi (sesuai dengan target perusahaan), maka CV. Morodadi akan lebih mudah mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural Terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Pada Karyawan Morodadi Bantul"

B. Batasan Penelitian

Batasan dalam penelitian ini dimaksudkan agar penelitian ini tidak keluar dari sasaran penelitian sebenarnya. Maka penelitian ini hanya dibatasi pada keadilan distributif, keadilan prosedural dan OCB pada karyawan Morodadi Bantul.

C. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh keadilan distributif terhadap OCB karyawan CV. Morodadi Bantul?
2. Apakah ada pengaruh keadilan prosedural terhadap OCB karyawan CV. Morodadi Bantul?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap OCB karyawan CV. Morodadi Bantul.
2. Untuk mengetahui pengaruh keadilan prosedural terhadap OCB karyawan CV. Morodadi Bantul.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi semua pihak yang

1. Penulis sendiri

Untuk menambah pengetahuan, wawasan teori dan praktek dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia pada umumnya dan mengukur pengaruh keadilan distributif, keadilan prosedural dan OCB pada khususnya.

2. Organisasi yang diteliti

Sebagai bahan mengevaluasi hal-hal yang berhubungan dengan keadilan distributif, keadilan prosedural dan OCB, demi kemajuan Morodadi Bantul.

3. Bagi rekan-rekan sesama peneliti

Sebagai masukan dalam melakukan penelitian dengan topik, teori dan pembahasan yang sama.