

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Sumber daya manusia merupakan hal penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi. Tidak dapat dipungkiri, bahwa peran yang dimainkan oleh sumber daya manusia dalam organisasi memberikan suatu yang berharga bagi organisasi itu sendiri, terlebih jika organisasi tersebut mampu memberdayakan individu di dalamnya secara efektif dan efisien, maka tidak diragukan lagi organisasi tersebut dapat mencapai tujuannya.

Salah satu kunci untuk mencapai keberhasilan dalam organisasi pada era globalisasi ini ialah mengetahui seberapa jauh anggota organisasi secara sinergis mampu berkontribusi positif, dalam perencanaan, pembangunan maupun dalam proses pengaplikasian tugas dan tanggung jawab anggota organisasi untuk mencapai tujuannya.

Pada saat ini, kekritisian masyarakat terjadi di segala bidang, baik bidang sosial, ekonomi, politik, budaya dan di berbagai bidang lainnya. Disamping itu, bidang yang mendapat sorotan cukup tajam dari masyarakat adalah bidang kesehatan. Perhatian masyarakat di bidang kesehatan dapat terlihat pada banyaknya kasus–kasus pengaduan yang ditujukan kepada para dokter, rumah sakit dan pelayanan–pelayanan kesehatan lainnya.

Saat ini penyelenggara rumah sakit memerlukan modal yang cukup besar terutama makin banyak teknologi baru yang harus disediakan, tenaga yang cukup banyak sehingga memerlukan pengorganisasian yang lebih profesional. Banyaknya rumah sakit yang ada sekarang ini memberikan kesempatan masyarakat untuk memilih kemana dia akan berobat. Hampir setiap instansi atau perusahaan mempunyai divisi Sumber Daya Manusia, karena mengingat pentingnya SDM pada sebuah organisasi termasuk di rumah sakit. Hal ini juga terdapat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah yang telah ada divisi SDM guna untuk merekrut karyawan baru, serta mengevaluasi hasil kinerja karyawan per tahunnya. Peran divisi SDM disini sangat penting untuk mengkontrol dan mengevaluasi hasil kinerja karyawan, serta mengetahui kinerja karyawan yang telah mencapai rata-rata, diatas rata-rata atau bahkan di bawah rata-rata. Terjadi beberapa permasalahan dalam organisasi di tempat penelitian, seperti banyaknya karyawan yang keluar masuk atau dapat disebut juga tingkat turn over sangat tinggi. Hal ini terjadi karena kurangnya rasa komitmen organisasi yang di tanamkan pada masing-masing individu dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi yang acapkali erat hubungannya dengan tindak positif *Organizational Citizenship Behavior*, akan sangat berguna nantinya bagi kegiatan di organisasi dalam rangka untuk mengembangkan kemajuan organisasi itu sendiri. Selain itu masih banyak lagi permasalahan yang terjadi pada karyawan di RS PKU Muhammadiyah yang di keluhkan oleh pasiennya seperti kurangnya rasa empati dari karyawan medis(dokter,suster) kepada pasien yang sedang dirawat.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan salah satu sikap kerja positif dari anggota dalam organisasi. Perilaku ini dapat terlihat dalam bentuk kesediaan secara suka rela dan sadar untuk bekerja dan memberikan kontribusi lebih dari tanggung jawabnya secara formal pada organisasi (Sombing, 2012). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sikap kerja positif yang menurut peneliti akan baik jika dimiliki oleh semua karyawan organisasi, karena dengan adanya sikap *Organizational Citizenship Behavior* maka dapat terbentuk pula kerjasama yang kuat dalam suatu organisasi.

Salah satu faktor pembentuk *Organizational Citizenship Behavior* ialah kepribadian (*personality*). Kepribadian merupakan suatu watak yang dimiliki masing-masing individu yang cenderung tidak sama dengan individu lain. Seorang individu yang memiliki kepribadian dengan ciri *big five* akan diduga mempunyai sifat yang lebih terbuka pengalamannya terhadap sesama rekan kerjanya. Selain itu, dengan ciri kepribadian tersebut juga diduga akan lebih mempunyai sikap ramah terhadap sesama rekan kerja, sehingga sifat *Organizational Citizenship Behavior* dapat diindikasikan ada dalam diri individu tersebut.

Menurut Ackfeldt dan Coote dalam (Sambung, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional berpengaruh pada perilaku menolong antar individu atau *Organizational Citizenship Behavior*. Pada dasarnya seorang individu yang telah mempunyai sikap berkomitmen pada organisasi dimana tempat mereka bekerja, maka mereka akan cenderung lebih terbuka dalam hal membantu sesama, lebih ramah, serta mempunyai rasa ikut terlibat dalam semua permasalahan di dalam

organisasi. Seorang yang mempunyai sikap komitmen pada organisasi akan lebih cenderung mempunyai sikap *Organizational Citizenship Behavior* juga. Karena dengan sikap komitmen yang tinggi, akan memunculkan sikap-sikap positif lain seperti terbuka terhadap pengalaman, ulet dalam menyelesaikan tugas, serta membantu rekan kerja lain. Sehingga dapat ditemukan garis besarnya bahwa sebuah kepribadian(*traits*) dalam diri seorang akan berpengaruh terhadap sikap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen pada organisasi berperan sebagai jembatan antara keduanya

Penelitian ini merupakan replikasi dari jurnal manajemen dan akuntansi volume 3 yang ditulis oleh Roby Sambung, dan Iring pada tahun 2014 dengan judul Pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai variabel Intervening di Universitas Palangka Raya.

## **B. Rumusan Masalah**

Kepribadian diduga mempunyai pengaruh yang besar pada sebuah karakter individu yang akan dapat mempengaruhi kinerja dalam organisasinya. Seorang yang mempunyai kepribadian(*big five*) akan cenderung lebih mudah bergaul, serta lebih ramah dengan sesama rekan kerja. Hal itu dapat di asumsikan bahwa seorang dengan kepribadian tersebut di duga memiliki sifat *Organizational Citizenship Behavior* nantinya jika individu tersebut bekerja dalam organisasi. Sifat *Organizational Citizenship Behavior* ini akan erat hubungannya dengan

komitmen organisasi yang juga akan mempengaruhi kinerja individu dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut diatas, maka akan di ajukan rumusan masalah antara lain :

1. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
2. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap Komitmen Organisasi?
3. Apakah komitmen Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Apakah kepribadian berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening .

### **C. Tujuan**

1. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi
3. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

4. Menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening

#### **D. Manfaat**

1. Untuk memberikan informasi ilmiah tentang *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepribadian serta komitmen organisasi
2. Memberi informasi pada organisasi atau praktisi tentang bagaimana peran kepribadian serta komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
3. Hasil penelitian dapat memberikan manfaat pada organisasi agar dapat bekerja maksiam dengan bekerjasama dengan individu lain.