

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Pada era globalisasi saat ini, dinamika kerja pada perusahaan di seluruh dunia telah bergeser dari bekerja secara individual menjadi bekerja sama secara tim. Efektifitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota setiap tim (individu). Di dalam individu tersebut harus memiliki rasa tanggung jawab dan suka di dalam pekerjaannya, sehingga mampu mengerjakan tugasnya dengan baik, benar dan tepat sesuai tujuan perusahaan. Ini semua terkait dengan *job involvement* (keterlibatan kerja). Keterlibatan kerja karyawan dapat memberikan pengaruh yang sangat besar terhadap keberhasilan suatu perusahaan dalam pencapaian tujuan. Karena, *job involvement* merupakan sikap dimana seseorang akan berpartisipasi aktif di dalam pekerjaannya dan akan menganggap bahwa dirinya penting didalam pekerjaannya, sehingga seseorang yang memiliki *job involvement* yang tinggi maka keberlangsungan tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

Brown (Muchinsky, 2003) mendefinisikan *Job Involvement* tingkat dimana seseorang secara psikologis memihak kepada organisasinya dan pentingnya pekerjaan bagi gambaran dirinya. Individu yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan mengarahkan segala kemampuannya untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dengan sangat baik, karena mereka menganggap bahwa pekerjaannya sebagai hal

yang sangat penting di dalam kehidupannya. Karyawan yang memiliki *job involvement* yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang sedang ia lakukan. *Job involvement* yang tinggi akan berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* dan *job performance*. *Organizational citizenship behavior* merupakan peran ekstra yang dilakukan oleh seseorang dalam melakukan tugasnya diluar tanggung jawabnya dan tanpa diminta (suka rela), sehingga seseorang yang mampu melebur dengan pekerjaannya seperti seseorang yang memiliki *job involvement* maka akan dengan tidak sengaja melakukan peran seperti OCB demi keberlangsungannya organisasi. Sedangkan *job performance* ialah hasil dimana seseorang karyawan melakukan tugas-tugasnya dalam periode tertentu. Seseorang yang melakukan *job involvement* maka akan menghasilkan *job performance* yang baik dan bagus, karena dia akan bersungguh-sungguh dan akan berusaha semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

OCB didefinisikan sebagai kontribusi peran ekstra (*extra role*) seseorang didalam peran pekerjaannya. OCB direfleksikan melalui sikap seseorang karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Seseorang yang memiliki OCB maka akan memberikan kontribusi besar dan akan berpengaruh besar terhadap kemajuan perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan

dengan sistem *reward* atau penghargaan formal organisasi tetapi mampu meningkatkan efektifitas organisasi, Andriani (2012).

Perilaku atau peran ekstra karyawan sangatlah penting bagi perusahaan. Robbins (2001) yang menyatakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Seperti di dunia kerja di era seperti ini yang secara tidak langsung pekerjaan dilakukan oleh tim tidak dilakukan oleh perindividu untuk memajukan suatu perusahaan. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Keberhasilan suatu organisasi maupun suatu perusahaan di pengaruhi oleh kinerja karyawannya. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2007) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya.

Jadi, seseorang yang memiliki *job involvement* dengan tidak sadar akan melakukan tugas-tugasnya dengan baik dan akan melakukan tugasnya diluar tanggung jawab yang diberikan, hal ini mengacu kepada peran OCB. Hasil penelitian ini mendukung penelitian dari Bolger dan

Somech (2004), Chu *et al.* (2005) dan Retenberry serta Moberg (2007) dalam Chughtai (2008) yang mengungkapkan hubungan positif antara *job involvement* dan *OCB*. Sehubungan dengan fakta bahwa *OCB* lebih dipengaruhi oleh apa yang individu pikirkan dan rasakan tentang pekerjaan mereka dan bahwa *job involvement* merefleksikan sikap positif pada pekerjaan, ini menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku pada ekstensi yang lebih besar daripada individu yang kurang terlibat. *Job involvement* juga akan berpengaruh terhadap *job performance* karena perilaku yang dilakukan oleh seseorang yang memiliki *job involvement* yang tinggi akan mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik sehingga akan berpengaruh ke *job performance* yang baik pula. Penelitian ini di dukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Paul F. Rotenberry dan Philip J.Moberg tahun (2007) dengan judul “*Assesing the Impact of Job Involvement on Performance*”, membuktikan bahwa ada pengaruh antara variabel *job involvement* terhadap *job performance*. Kemudian, *OCB* juga akan berpengaruh terhadap *job peformance*. Seseorang yang memiliki *OCB* akan melakukan peran ekstra secara sukarela demi kelangsungan organisasinya, maka akan menghasilkan *job performance* yang baik. Penelitian ini di dukung oleh penelitian Cho dan Johanson (2008) dalam Noni Widyastuti (2015) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan *OCB* terhadap Kinerja Karyawan.

AJB Bumiputera 1912 adalah perusahaan asuransi terkemuka di Indonesia. AJB Bumiputera telah didirikan 103 tahun yang lalu untuk memenuhi kebutuhan spesifik masyarakat Indonesia. Pendekatan modern, produk yang beragam, serta teknologi mutakhir yang ditawarkan didukung oleh nilai-nilai tradisional yang melandasi pendirian AJB Bumiputera 1912. AJB Bumiputera 1912 telah merintis industri asuransi jiwa Indonesia dan hingga saat ini tetap menjadi perusahaan asuransi jiwa nasional terbesar di Indonesia. Fenomena yang terjadi adalah AJB Bumiputera 1912 sebagai asuransi tertua di Indonesia telah mempunyai kepercayaan masyarakat yang tinggi. Persoalan yang muncul bagaimana bisa AJB Bumiputera 1912 mampu menjadi kepercayaan masyarakat Indonesia hingga saat ini. Terutama AJB Bumiputera cabang Banjarnegara apakah memiliki tenaga kerja yang cukup bagus dalam hal seperti *Job Involvement*, *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga masyarakat Banjarnegara mampu mempercayai asuransinya kepada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di AJB Bumiputera 1912 cabang Banjarnegara yang beralamatkan di Jalan Letnan Jenderal Soeprato Nomor 159 B, Banjarnegara, Jawa Tengah dengan judul "Pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)" mereplikasi dari penelitian yang telah dilakukan oleh Della Setyani (2012) dengan judul yang sama. Penelitian ini dapat bermanfaat

untuk memberikan informasi kepada masyarakat bagaimana kinerja yang dilakukan oleh karyawan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara sehingga mereka mampu memberi kepercayaan kepada perusahaan AJB Bumiputera 1912 Banjarnegara, memberi masukan kepada perusahaan yang bersangkutan dan dapat memperkaya pustaka tentang penelitian mengenai *job involvement*, *organizational citizenship behavior* dan *job performance*.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas, mengatakan bahwa *job involvement* akan berpengaruh terhadap *job performance*, *job involvement* akan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dan *organizational citizenship behavior* akan berpengaruh terhadap *job performance*. Maka, rumusan masalah yang akan diteliti adalah :

1. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Job Performance* ?
2. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap *Job Performance* ?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitiannya adalah :

1. Menganalisis pengaruh *Job Involvement* terhadap *Job Performance*.
2. Menganalisis pengaruh *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Job Performance*.

D. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan uraian di atas, manfaat penelitiannya yaitu :

1. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan :
Sebagai acuan dan referensi dalam penelitian sejenis di masa yang akan datang.
2. Bagi bidang praktik :
Sebagai masukan bagi perusahaan atau instansi yang terkait untuk pengembangan dalam mengelola sumber daya manusia.
3. Bagi peneliti :
Sebagai sarana pengetahuan khususnya tentang *Job Involvement*, *Organizational Citizenship Behavior* dan *Job Performance*.