

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu bagian perusahaan yang sangat diperlukan untuk menunjang setiap aktivitas perusahaan. Kualitas SDM sangat berpengaruh dalam keberhasilan suatu perusahaan. Terlebih di dalam situasi dan kondisi pandemi ini, perusahaan dituntut harus mampu menentukan strategi dan kebijakan manajemennya khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dengan baik (Udayani dan Sunariani, 2019). Sumber Daya Manusia akan baik kinerjanya jika dipimpin dan dikelola dengan baik.

Dalam menjalankan pekerjaan diperusahaan tidak cukup hanya melakukan tugas masing-masing atau sesuai dengan *job description* tetapi karyawan juga harus memiliki perilaku ekstra yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap perusahaan. Menurut Udayani dan Sunariani (2019), perilaku tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB. Pegawai yang baik sepatutnya memiliki OCB yang tinggi dengan menunjukkan perilaku sukarela untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan lain yang di luar tanggung jawab dan kewajibannya sendiri demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, meningkatkan OCB karyawan penting untuk dilakukan karena dapat meningkatkan produktivitasnya, untuk meningkatkan OCB perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Larasati dan Susilowati, 2021).

OCB ini dapat tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi relawan untuk tugas-tugas ekstra, mematuhi aturan-aturan yang ada di perusahaan (Ismail dan Prasetyono, 2021). Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut akan memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan melalui perilaku diluar uraian tugas namun tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai tugas yang ditetapkan.

Menarik untuk dikaji, faktor yang dapat memicu munculnya OCB pada karyawan salah satunya adalah *Organizational Commitment* (komitmen organisasi) (Jaya, 2018). Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan lebih berorientasi pada pekerjaan sehingga cenderung membantu orang lain dan dapat bekerjasama. Karyawan juga akan memposisikan dirinya sebagai bagian dari perusahaan secara loyal. Hal tersebut pernah diteliti oleh Larasati dan Susilowati (2021) yang mana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kesimpulan yang sama ditemukan oleh Nurrohman, Kustiawan, Lestari, Andiyana, dan Hatta (2022) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Namun, OCB dapat menurun jika muncul *job insecurity*. *Job insecurity* mengacu pada rasa ketidakberdayaan karyawan untuk mempertahankan kontinuitas karena terancam oleh situasi dalam pekerjaan (Priyadi, Sumardjo, dan Mulyono, 2020). Apabila karyawan berada dalam kondisi *insecure* maka reaksi yang didapatkan dari karyawan bisa berupa respon yang negatif sehingga

karyawan tidak memberikan kontribusi secara maksimal yang dampaknya dapat menurunkan kualitas kinerja pada perusahaan tersebut. Karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Tingkat kepekaan dalam membantu karyawan lain pun rendah. Oleh karena itu, *job insecurity* dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seperti hasil penelitian yang dilakukan oleh Udayani dan Sunariani (2019) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Stankeviciute, Staniskiene, dan Ramanauskaite (2021) juga menyatakan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun, berbeda dengan Priyadi, Sumardjo, dan Mulyono (2020) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa *Job Insecurity* tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dari hasil penelitian tersebut mengenai pengaruh *Job Insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat disimpulkan bahwa masih terdapat kesimpang siuran sehingga menarik untuk diteliti.

Untuk mempertahankan atau meningkatkan OCB karyawan, selain memperhatikan komitmen karyawan, perusahaan perlu memperhatikan *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang menyenangkan atau sebuah perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya (Robbins dan Judge, 2019). Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja

sehari-hari. Kepuasan kerja yang tinggi menandakan karyawan merasa senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan serta mendapatkan *reward* dari jerih payah selama bekerja. Kepuasan kerja mendorong karyawan untuk berperilaku ekstra di luar deskripsi pekerjaannya secara sukarela. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyadi, Sumardjo, dan Mulyono (2020) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB. Hasil penelitian lainnya yang mendukung dilakukan oleh Larasati dan Susilowati (2021), Awanti, Fathoni, dan Malik (2018), Sudarmo dan Wibowo (2018). Namun, penelitian yang dilakukan oleh Putrana, Fathoni, dan Warso (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Berdasarkan hasil-hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB masih belum jelas sehingga menarik untuk dilakukan penelitian.

Berdasarkan *research gap* tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* sebagai Variabel *Intervening*”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dirumuskan masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational commitment*?

2. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*?
3. Apakah *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
4. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
5. Apakah *job satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
6. Apakah *organizational commitment* dapat memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?
7. Apakah *organizational commitment* dapat memediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka dapat dijelaskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational commitment*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*.

3. Menguji dan menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
4. Menguji dan menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
5. Menguji dan menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
6. Menguji dan menganalisis peranan *organizational commitment* sebagai pemediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
7. Menguji dan menganalisis peranan *organizational commitment* sebagai pemediasi pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Adapun manfaatnya yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Adanya penelitian ini penulis berharap penelitian ini dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan dan memberikan wawasan mengenai pentingnya beberapa faktor yang menyebabkan *job insecurity*, *job satisfaction* dan *organizational commitment* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu juga sebagai landasan dalam penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Empiris

Adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berbagai pihak dalam pertimbangan memberikan saran maupun kontribusi bagi organisasi dalam mengambil kebijakan upaya penekanan *job insecurity* sehingga *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan meningkat dan kepuasan kerja karyawan juga meningkat. Selain itu juga untuk mengetahui hal-hal apa saja yang perlu dirubah dalam manajemen dari perusahaan itu sendiri.