

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan merupakan faktor penting dalam mengoperasikan suatu perusahaan. Pada dasarnya SDM diposisikan sebagai eksekutor ataupun penggerak dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Rohilla (2017 dalam Goga, Terstena, & Jashari, 2020), SDM adalah yang paling signifikan dan vital bagi keberhasilan organisasi mana pun. Proses perkembangan dan pertumbuhan, tanpa keterlibatan manusia tidak akan efektif karena manusia merupakan tujuan dan sarana untuk mencapai pembangunan, sehingga menjadi prioritas dalam memperhatikan pengelolaanya dengan tepat, baik segi ketersediannya maupun kemampuan atau kompetensinya. Efektif dan efisien terlaksananya suatu pekerjaan ditentukan dari kualitas SDM yang sesuai. Dalam artian bagaimana seorang karyawan merasa mampu dan memposisikan diri dengan tepat dalam mengerjakan tanggung jawabnya demi mencapai tujuan perusahaan. Sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan sangat baik.

Karyawan atau SDM memiliki peranan terhadap perusahaan dalam mencapai tujuan, karena peranan SDM ini menentukan layaknya perusahaan

mencapai tujuan yang ditentukan. Peranan penting SDM dapat terlihat pada perusahaan yang menerapkan teknologi dan prosedur yang sama dalam pengoperasiannya, namun pada produktivitas dan mobilitas yang tak sama bahkan berbeda sama sekali. Hal ini disebabkan kurangnya ataupun tidak baiknya dalam cara menerapkan pengelolaan SDM. Maka dari itu perusahaan dituntut untuk menerapkan cara pengelolaan SDM dengan baik sehingga menciptakan sumber daya yang memiliki sikap dan perilaku positif sehingga mendorong kinerja bisnis pada perusahaan. Sikap dan perilaku positif ini nantinya membantu perusahaan untuk mendongkrak perusahaan kepada hasil yang lebih baik.

Salah satu bentuk perilaku positif ditempat kerja adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. OCB didefinisikan sebagai perilaku yang melebihi kriteria minimum dan juga perilaku inovatif dan spontan sebagai bentuk perilaku di luar peran yang dituntut oleh suatu pekerjaan agar yang bersangkutan menyelesaikan tugasnya (Batilmurik, Noermijati, Sudiro, & Rochman, 2020). OCB contohnya yaitu membantu rekan kerja, memelihara lingkungan sekitar dan menunjukkan tingginya ambisi dalam bekerja. Hal ini memang tidak tercantum dalam *job description* atau aturan terkait, namun perilaku ini dilakukan untuk menciptakan suasana kerja yang baik dan membantu organisasi menggapai

tujuannya. Dasar kepribadian untuk OCB mengindikasikan adanya karyawan yang terbuka, empati, simpati dan berkompeten.

Banyak faktor yang memengaruhi OCB, salah satunya adalah *self efficacy*. *Self efficacy* dinilai dapat memengaruhi OCB. *Self Efficacy* adalah pengetahuan diri dalam menentukan tindakan yang akan diambil untuk mencapai sesuatu, termasuk perkiraan tantangannya (Hidayat, Setyosari, Radjah, & Ramli, 2020). Menurut Tus (2020), *self-efficacy* berfokus pada penilaian individu dalam melaksanakan tindakan berdasarkan situasi. Kriteria efikasi diri bergantung pada kemampuan individu untuk mengeksekusi sikap, perilaku, dan upaya yang konsisten dikerahkan dalam menghadapi kesulitan. adanya penelitian yang dilakukan berdasarkan dugaan sementara bahwa efikasi diri dapat memengaruhi perilaku OCB pada karyawan. Barni, Francesca dan Benevene (2019) mengartikan *self efficacy* sebagai keyakinan seorang akan kemampuannya untuk berhasil mengatasi tugas, kewajiban dan tantangan yang berkaitan dengan dirinya sebagai peran profesional. Keyakinan ini ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya adalah kepribadian karakteristik, khususnya ciri-ciri kepribadian.

Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa *self efficacy* memengaruhi perilaku OCB. Dalam artian, karyawan yang menunjukkan sikap efikasi diri yang tinggi cenderung memunculkan sikap OCB lebih tinggi dibandingkan dengan

karyawan yang menunjukkan lebih sedikit sikap efikasi diri (Na-Nan, Kanthong, & Joungtrakul, 2021).

Kemudian faktor lain yang mendorong perilaku OCB adalah *thriving at work*. Menurut Spreitzer (2005 dalam Nadeem, Alvi, & Rehman, 2021), *thriving at work* adalah situasi mental dan pengalaman batin di mana semua orang bersama-sama memperoleh pengetahuan dan energi yang lebih selama pekerjaan mereka. *Thriving at work* bukan hanya sekedar tidak adanya pengalaman negatif di tempat bekerja, tetapi juga adanya pengalaman positif di tempat bekerja. Ini melibatkan karyawan yang merasa memiliki rasa capaian dan pertumbuhan dalam pekerjaannya, memiliki hubungan yang positif dengan rekan kerja dan atasan, serta merasa didukung dan dihargai oleh organisasi. Pengaruh *thriving at work* terhadap OCB telah terbukti secara empiris, misalnya Zeng, Zhao dan Ruan (2020); Nadeem, Alvi dan Rehman (2021); Walumbwa, Salem, Graham dan Kasimu (2020).

Komitmen organisasi juga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Komitmen organisasi dinilai dapat memengaruhi perilaku OCB. Menurut Saepudin dan Djati (2019), komitmen organisasi adalah sebuah perasaan serta sikap yang dimiliki oleh karyawan berkaitan dengan organisasi tempat dia berkerja. Kombinasi dari perasaan serta sikap tersebut yang kemudian menjadi sebuah landasan bagi individu tersebut untuk dapat berinteraksi di dalam

organisasi sekaligus merupakan patokan mengenai seberapa jauh individu tersebut merasa bersatu didalamnya. Menurut Arum, Aldrin dan Murti (2019) individu yang berperilaku ekstra cenderung menunjukkan produktivitas yang tinggi. Hal ini dapat mendorong perilaku OCB seperti membantu rekan kerja secara sukarela dan menghormati semua aturan organisasi.

Dari uraian diatas, terlihat bahwa OCB dapat ditingkatkan melalui *self efficacy*, *thriving at work*, dan komitmen organisasional. Namun, peneliti menemukan adanya inkosistensi hasil dari penelitian Saadi (2021) yang menunjukkan bahwa *self efficacy* tidak memengaruhi OCB. Dengan demikian peneliti mengidentifikasi adanya gap riset terkait pengaruh *self efficacy* terhadap OCB.

Selain itu, peneliti menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki peran mediasi pada pengaruh *self efficacy* dan *thriving at work* terhadap OCB. Terbukti hasil dari penelitian yang dilakukan Handayani dan Wulandari (2022) begitu juga Nadeem, Alvi dan Rehman (2021) menunjukkan bahwa komitmen organisasi positif signifikan menjadi mediator pada pengaruh *self efficacy* dan *thriving at work* terhadap OCB.

Adanya inkosistensi hasil terkait pengaruh *self efficacy* terhadap OCB dan adanya peran mediasi komitmen organisasi pada hubungan *self efficacy*, *thriving at work* dan OCB maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan *Thriving at Work* Terhadap *Organizational*

*Citizenship Behaviour* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediator

”.

Berdasarkan latar belakang yang didukung oleh data dan adanya inkonsistensi hasil penelitian, maka peneliti ingin melakukan modifikasi pada penelitian ini.

## **B. Rumusan Masalah**

Dari penjelasan dan pemaparan latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk penelitian ini yaitu :

1. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap OCB?
2. Apakah *thriving at work* berpengaruh terhadap komitmen OCB ?
3. Apakah *komitmen organisasi* berpengaruh terhadap OCB ?
4. Apakah *self efficacy* berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
5. Apakah *thriving at work* berpengaruh terhadap komitmen organisasi ?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *self efficacy* terhadap OCB ?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *thriving at work* terhadap OCB ?

### **C. Tujuan**

Dengan rumusan masalah yang telah dituliskan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap OCB
2. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh *thriving at work* terhadap OCB.
4. Untuk mengetahui pengaruh *thriving at work* terhadap komitmen organisasi
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB
6. Untuk mengetahui peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh *self efficacy* terhadap OCB
7. Untuk mengetahui peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh *thriving at work* terhadap OCB

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian yang harus dicapai dalam susunan penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu :

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat terhadap kontribusi pemikiran mengenai faktor apa yang memengaruhi suatu

kinerja kerja dengan tujuan menciptakan kinerja individu yang memuaskan bagi perusahaan.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa bermanfaat untuk memberikan informasi mengenai pengaruh *self efficacy*, *thriving at work* dan komitmen organisasi terhadap perilaku OCB sehingga membantu perusahaan dalam mencapai tujuan.