

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini banyak kajian baru dan menarik di bidang sumber daya manusia. Manusia dijadikan sebagai subjek dan juga objek dalam penelitian-penelitian SDM untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri. Salah satu aspek baru yang diungkap tentang manusia adalah OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*/perilaku kewarganegaraan karyawan). OCB didefinisikan sebagai perilaku yang ditunjukkan karyawan dalam organisasi formal. Perilaku suka membantu orang lain dideskripsikan sebagai keinginan karyawan untuk membantu karyawan lain dan keinginan untuk bekerjasama dengan karyawan lain. Kepatuhan sebagai warganegara dideskripsikan sebagai kepatuhan karyawan yang bersangkutan terhadap peraturan pemerintah. Sikap sportif dideskripsikan sebagai kemampuan untuk mentolerir ketidaknyamanan yang ada pada lingkungan kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan bertambah secara optimal. Dalam kenyataannya, di Tiga dimensi OCB antara lain perilaku suka membantu orang lain, kepatuhan sebagai warganegara, dan sikap sportif.

Indonesia dan juga mungkin di negara-negara lain, kepuasan kerja secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada dasarnya secara praktis dapat dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja di tempat pekerjaannya, yang dalam penelitian ini adalah BPK Yogyakarta. Faktor ekstrinsik menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada perusahaan di Indonesia hanya mungkin terlaksana secara bermakna apabila faktor-faktor yang mempengaruhi dapat diidentifikasi secara ilmiah, baik secara kualitatif maupun kuantitatif (besarnya pengaruh) dengan memberi penekanan intervensi pada faktor-faktor yang lebih besar bobot pengaruhnya. Istilah kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan penggajian, efektivitas kerja.

Dalam konteks perilaku keorganisasian, persoalan yang terungkap di atas yang mana seorang karyawan diperhadapkan oleh sejumlah tuntutan akan peran profesinya, dan dilain pihak adanya keterbatasan yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri maupun keterbatasan akan apa yang diharapkan untuk diperoleh dari profesinya sangat berkaitan dengan salah satu dari tiga peran penting dari seorang karyawan dalam sebuah organisasi, khususnya perilaku ekstra peran atau perilaku baik warga organisasi yang populer dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Katz (1964) yang dikutip Konovsky dan Pugh (1994, dalam Utomo, 2002) mengidentifikasi “3 (tiga) kategori perilaku pekerja, yaitu (i) individu terikat dan berada dalam suatu organisasi, dan (ii) harus menyelesaikan peran khusus dalam suatu pekerjaan, serta (iii) harus terikat pada aktivitas yang inovatif dan spontan melebihi persepsi perannya”. “Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*, atau *the extra-role behavior*” (Pearce dan Gregersen, 1991; Wright *et al*, 1993, dalam Utomo, 2002), dan oleh Puffer (1987, dalam Utomo, 2002) diistilahkan sebagai “*prosocial behavior*”, atau juga diartikan sebagai “kewarganegaraan yang baik” (Robins, 2003).

Menurut Utomo (2002) perilaku kerja *the extra role* sering diistilahkan sebagai “*Organizational Citizenship Behavior* atau sering juga disebut *prosocial behavior*, namun dari berbagai istilah tersebut memiliki suatu pengertian yang sama, yaitu suatu perilaku kerja karyawan yang bekerja tidak hanya pada tugasnya (*in-role*), tapi juga bekerja tidak secara kontrak

mendapatkan kompensasi berdasarkan sistem penghargaan atau sistem penggajian formal (*beyond the job*)”.

Aldag dan Rescke (1997), mengartikan perilaku ekstra peran (*Organizational Citizenship Behavior*) sebagai berikut: “Perilaku ekstra peran diartikan sebagai kontribusi seorang individu dalam bekerja, dimana melebihi persyaratan yang ditetapkan dan penghargaan atas keberhasilan kerja yang dijanjikan. Kontribusi tersebut seperti perilaku menolong sesama yang lain, kerelaan melakukan pekerjaan tambahan, menjunjung prosedur dan aturan kerja tanpa menghiraukan permasalahan pribadi merupakan satu bentuk dari *prosocial behaviour*, sebagai perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan suka memberi pertolongan”.

Dalam konteks yang sama pula; selain peran kepemimpinan maupun perilaku ekstra peran dari para karyawan, aspek berikutnya yang tak kalah pentingnya adalah sikap yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri (*work-related attitudes*). Greenberg dan Baron (1997) menyebutkan bahwa “*work-related attitudes* salah satunya adalah komitmen seorang karyawan terhadap organisasi yang mempekerjakannya”.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2003) bahwa “komitmen organisasi (*organizational commitment*) mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya”. Selain itu, tak kalah pentingnya juga adalah perhatian terhadap faktor-faktor kualitas kehidupan kerja. Kepuasan atas kualitas kehidupan kerja menurut Wether dan Davis (1993) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu

supervisi, kondisi kerja, gaji, tunjangan dan desain pekerjaan. Sedangkan menurut Riggio (2000) kualitas kehidupan kerja, antara lain meliputi, kompensasi, desain pekerjaan, dan partisipasi karyawan.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dana, Hasanbasri (2007) dengan judul penelitian Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Politeknik Kesehatan Banjarmasin yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Oleh karena itu, dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai kepuasan kerja, komitmen dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berjudul “PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BPK YOGYAKARTA”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB pada BPK Yogyakarta?

2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada BPK Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap OCB pada BPK Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen terhadap OCB pada BPK Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada BPK Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen terhadap OCB pada BPK Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi penulis
Dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang didapat di bangku kuliah di lapangan.
2. Bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Dapat menambah kajian tentang perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan OCB.
3. Bagi perusahaan
Hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan dalam bertambahkan kepuasan kerja karyawan dalam kaitannya dengan OCB.