

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Penelitian

Organisasi menginginkan dan membutuhkan pekerja yang akan melakukan pekerjaan yang tidak ada di dalam deskripsi pekerjaannya. Robbins dan Judge (2019) menyampaikan jika organisasi yang memiliki pekerja seperti demikian lebih unggul daripada yang tidak, karena organisasi yang sukses membutuhkan pekerja yang dapat melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka, yang akan memberikan kinerja di atas harapan.

Dengan semakin dinamisnya pekerjaan, memiliki fleksibilitas dalam menyelesaikan pekerjaan baik secara individu maupun tim sangatlah penting. Pekerja yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik akan membantu pekerja lain dalam timnya, secara sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, saling menghormati, memberikan semangat, serta bertoleransi atas bebanan dan gangguan pekerjaan sewaktu-waktu sehingga pekerjaan menjadi lebih cepat selesai dan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai (Robbins dan Judge, 2019).

*Organizational citizenship behavior* yang dalam penelitian ini selanjutnya disingkat sebagai OCB adalah perilaku sukarela yang dilakukan oleh pegawai diluar persyaratan dan ketentuan organisasi sehingga tidak

terikat oleh sistem penghargaan atau imbalan (Wirawan, 2013). Sedangkan Organ (1997) dalam Titisari (2014) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku karyawan perusahaan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Dalam realitasnya, untuk dapat memiliki OCB yang kuat dibutuhkan faktor-faktor pendukung di dalam organisasi, karena OCB tidak dengan sendirinya meningkat tanpa berinteraksi dengan faktor lain. Apabila mengacu pada berbagai literatur, banyak faktor yang berpengaruh terhadap OCB. Beberapa di antaranya adalah pengembangan karir, persepsi tentang keadilan organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, budaya organisasi, sistem penghargaan, kepribadian, iklim organisasi, komitmen organisasi, karakteristik pekerjaan, kecerdasan emosional, dan kepemimpinan (Naway, 2017).

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB dalam suatu organisasi. Menurut Titisari (2014) motivasi didefinisikan sebagai suatu kecenderungan untuk beraktivitas, mulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Dengan demikian, motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar (Titisari, 2014). Semakin besar motivasi dari karyawan maka akan berpengaruh pada semakin giatnya karyawan tersebut untuk menyelesaikan pekerjaannya, hal ini akan

berdampak pada lebih cepatnya tujuan organisasi dapat tercapai. Organ (1997) dalam Nazmah dan Supriyantini (2014) menyatakan bahwa dengan adanya motivasi internal dan berkelanjutan yang berasal dari dalam diri individu karena adanya kebutuhan intrinsik akan prestasi, kompetensi, maupun afiliasi akan memunculkan OCB. Organisasi biasanya berusaha memberikan perhatian dan penghargaan untuk memunculkan OCB.

Adanya pengaruh motivasi kerja terhadap OCB ditunjukkan oleh hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nazmah dan Supriyantini (2014), dari penelitian tersebut membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara motivasi kerja terhadap OCB. Sedangkan Alif (2015) melakukan penelitian untuk membuktikan pengaruh dari motivasi kerja terhadap OCB dan dijelaskan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Artinya, akan terjadi peningkatan perilaku kewargaan (OCB) meskipun tanpa adanya dukungan motivasi kerja.

Selain motivasi, faktor yang dapat mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi. Muhdar (2015) menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu strategi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi dan implementasinya disesuaikan dengan kondisi dari organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan dapat mempengaruhi tingkat kerataan bagi para karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga perlu dikondisikan budaya yang kuat untuk terus melekat pada setiap pribadi karyawan. Jika budaya yang kuat dapat terkondisikan dengan baik akan mendukung

terhadap pencapaian tujuan organisasi (Titisari, 2014). Dalam budaya yang kuat, nilai-nilai utama sebuah organisasi atau perusahaan sangat dipegang teguh dan terutama pada seluruh karyawan, semakin banyak karyawan yang menerima nilai-nilai tersebut dan semakin besar komitmen terhadapnya maka semakin kuat budaya perusahaan itu. Budaya yang kuat ini akan membentuk kohesivitas, kesetiaan, dan komitmen terhadap perusahaan yang pada akhirnya OCB terbentuk dengan baik (Muhdar, 2015).

Adapun budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap OCB, hal tersebut pernah diteliti oleh Nugraha dan Adnyani (2018) dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap OCB. Hal tersebut sebanding dengan hasil dari Qisthy et al (2018) bahwa *market culture*, *adhocracy culture*, *cian culture* dan *hierarchy culture* yang merupakan empat dimensi budaya organisasi menurut Cameron dan Quinn (2006) dalam Ranguti (2011) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB.

Komitmen organisasi juga disebut sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi OCB. Dijelaskan oleh Tawal (2017) bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Kusumaputri (2018) menjelaskan bahwa komitmen organisasi merupakan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan (anggota) dengan organisasi yang dikarakteristikan oleh penerimaan anggota pada tujuan organisasi,

merefleksikan kekuatan individu dan keterlibatan anggota yang menunjukkan kesesuaian tujuan dan nilai-nilai organisasi ditunjukkan melalui aktivitas mendukung usaha-usaha organisasi serta keputusan untuk melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi. Aktivitas komitmen organisasi tersebut dilandasi oleh keyakinan moral dengan tidak mengutamakan keuntungan pribadi, hal inilah yang mendorong terbentuknya OCB dalam diri pekerja.

Pengaruh dari komitmen organisasi terhadap OCB diteliti oleh Dewangga et al (2016) dan menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, semakin kuat komitmen organisasi karyawan maka semakin baik perilaku OCB karyawan. Sedangkan, Darmawati et al (2013) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap variabel OCB.

Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta yang dalam penelitian ini selanjutnya disingkat sebagai UTP Surakarta dipilih sebagai obyek penelitian dikarenakan kurangnya inisiatif karyawan dalam memberikan ide, masukan dan saran kepada organisasi. Penerapan budaya organisasi dan komitmen organisasi pada karyawan juga belum optimal, hal ini salah satunya dapat dilihat dari terjadinya peningkatan keterlambatan kehadiran karyawan UTP Surakarta dalam jangka waktu 3 bulan terakhir.

Tabel 1. 1 Data Kehadiran UTP Surakarta Bulan Agustus-Oktober 2020

No	Keterangan	Agustus	September	Oktober
1	Sakit	2	0	1
2	Izin	3	1	3
3	Tanpa keterangan	0	0	0
4	Terlambat	3	8	11

Sumber: Data Personalia UTP Surakarta 2020

Berdasarkan pemaparan sebelumnya yang menjelaskan bahwa OCB berperan penting dalam mendukung kinerja organisasi maka perlu untuk dilakukan kajian mengenai OCB dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Disamping itu dengan merujuk hasil-hasil penelitian sebelumnya ditunjukkan bahwa masih terdapat gap penelitian sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut. Dengan demikian penelitian ini mengangkat judul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Universitas Tunas Pembangunan, Surakarta”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta?

3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB di UTP Surakarta?
4. Diantara motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi, manakah yang paling dominan mempengaruhi OCB di UTP Surakarta?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap OCB di UTP Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap OCB di UTP Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB di UTP Surakarta.
4. Untuk menganalisis diantara motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi, manakah yang paling dominan mempengaruhi OCB di UTP Surakarta.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk pihak manajemen UTP Surakarta agar dapat menentukan strategi yang tepat sehubungan dengan motivasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap OCB dan dapat menjadi. Disamping itu hasil

penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti selanjutnya dengan topik penelitian sejenis