

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Dalam era globalisasi perusahaan-perusahaan dituntut untuk dapat bersaing. Perusahaan harus memiliki keunggulan dan daya saing, sehingga mampu bertahan di antara perusahaan-perusahaan lain. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Salah satu perusahaan yang memberikan kontribusi besar kepada perekonomian nasional adalah perusahaan manufaktur. Perkembangan industri manufaktur menyebabkan pesatnya laju perekonomian. Perkembangan industry di Indonesia tergolong cukup pesat. Hal tersebut dapat dilihat perkembangan perusahaan manufaktur yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) terus bertambah dari tahun ke tahun. Menteri perindustrian, Airlangga Hartarto mengatakan bahwa Indonesia merupakan salah satu negara dengan mencatatkan pertumbuhan sektor manufaktur terbesar di dunia (Bawono dalam Liputan6.com, 2018).

PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga didirikan pada tahun 2016. Metinca memiliki keunggulan utama dalam produksi coran berkualitas tinggi, baik dari bahan besi dan non-fero, yang memberikan basis pelanggan yang lebih luas dan yang lebih penting, memberi pelanggan kebebasan memilih yang lebih besar. PT. Metinca Prima Industrial Works Salatiga memiliki visi dan misi yaitu menghasilkan produk coran investasi yang bermanfaat yang memberikan nilai tambah bagi industri dan aman bagi lingkungan, dan misi menampilkan

perkembangan teknologi, serta sumber daya manusia yang andal dan mampu bekerja sama dalam lingkungan kerja yang sehat baik dengan pelanggan maupun pemasok, dengan tujuan untuk menciptakan produk yang inovatif dan berkualitas. Dengan memiliki kurang lebih 135 karyawan diharapkan dapat memberikan pengaruh positif bagi perusahaan. Salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi adalah karyawan yang mampu dan terampil serta mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga dapat memberikan hasil kerja yang maksimal (Rahmawati, 2010). Setiap karyawan memiliki tanggung jawab dan tugas untuk mencapai target pelaksanaan fungsi tertentu dalam organisasi. Setiap individu dalam organisasi diharapkan memiliki komitmen agar fungsi tersebut berjalan dengan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran yang direncanakan dapat dicapai. Perilaku individu secara konsep dibedakan menjadi *in-role (task dependent behavior)* dan *extra-role* (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan). Kartz (2012), menekankan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar aturan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar diskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. (Sofyandi, 2007) Bentuk dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu seperti perilaku menolong rekan kerja yang sedang repot dalam pekerjaannya atau urusan lainnya, menggantikan rekan kerja yang tidak masuk atau sedang istirahat, membantu rekan yang pekerjaannya sedang berlebihan, tepat waktu setiap hari tidak mempedulikan musim atau lalu lintas, membantu proses orientasi karyawan baru meskipun tidak diminta, tidak menghabiskan waktu untuk pembicaraan

diluar pekerjaan kemauan untuk bertoleransi tanpa mengeluh, menahan diri dari aktivitas aktivitas mengeluh dan mengumpat, memberikan perhatian terhadap pertemuan yang dianggap penting.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) menurut Budiharjo (2011) pertama kali diperkenalkan oleh Organ di tahun 1980-an. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah "kinerja yang mendukung lingkungan sosial dan psikologis di mana kinerja tugas berlangsung". Pendapat lain menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah usaha lebih karyawan yang tidak diperlukan secara resmi oleh organisasi dan kebebasan oleh karyawan (Kohan dan Mazmanian, 2013). Kumar, (2009) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan partisipasi pada terwujudnya efektifitas organisasi dan tidak ada kaitan langsung dengan sistem reward organisasi

Secara singkat, Budiharjo (2011, hlm. 140) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai perilaku tanpa paksaan individu (karyawan) yang tidak secara langsung berhubungan dengan penggajian, akan tetapi ikut serta pada kelancaran organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku seorang karyawan bukan merupakan tuntutan tugas pekerjaan akan tetapi lebih kepada perilaku sukarela tanpa adanya paksaan. Selain itu, Azizollah, dkk (2014) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menuju pada perilaku yang diartikan untuk membantu teman kerja, supervisor atau organisasi dan meliputi tindakan seperti membantu teman kerja, mencoba untuk menumbuhkan semangat kerja, menjadi relawan untuk pekerjaan yang bukan merupakan bagian dari *job description*, berbicara positif

tentang organisasi kepada orang luar serta menyarankan perbaikan dalam fungsi organisasi.

Selain itu karyawan juga diharapkan untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), karena *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat meningkatkan efektivitas, produktivitas, dan kesejahteraan organisasi (Sumiyarsi, Wiwik dkk, 2012). Amalia (2014) juga menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat meningkatkan produktivitas teman kerja, meningkatkan produktivitas manajerial, efisiensi penggunaan sumber daya organisasional, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, dan menjadi dasar efektif untuk aktifitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja.

Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) mengatakan OCB memiliki manfaat yang besar bagi organisasi, OCB dapat menaikkan produktivitas teman kerja, OCB bisa mengurangi penggunaan sumber daya yang dimiliki organisasi, OCB dapat menjaga stabilitas kinerja organisasi, OCB membantu organisasi agar dapat bertahan dan beradaptasi dengan lingkungan yang terus berubah. Menurut Robbins dan Judge (2008), fakta menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang mempunyai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Menurut Robbins (2001) dalam Appelbaum et al. (2004), pegawai dikatakan memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang baik apabila menunjukkan beberapa perilaku yang membuat pernyataan membangun tentang organisasi dan

kelompok kerjanya, menghindari konflik yang tidak perlu, membantu teman kerja dalam satu tim, mengajukan diri untuk pekerjaan lebih, menghormati semangat dan isi peraturan yang dimiliki organisasi, dan dengan besar hati menerima kerugian dan gangguan dalam pekerjaan yang kapan saja bisa terjadi.

Menurut Organ, Podsakoff, dan Mackenzie (2006) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) memiliki 5 dimensi yaitu *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. *Altruism* merupakan perilaku karyawan membantu teman kerjanya yang memiliki masalah dalam pekerjaan maupun masalah pribadi. *Conscientiousness* perilaku karyawan yang berusaha menunjukkan perilaku melebihi harapan karyawan. Dinamika *sportmanship* yaitu perilaku toleransi karyawan terhadap keadaan yang kurang baik dalam organisasi secara sukarela. Dinamika *courtesy* adalah perilaku yang menjaga hubungan baik antar karyawan supaya terhindar dari masalah-masalah terkait pekerjaan maupun luar pekerjaan seperti masalah pribadi. Sedangkan dinamika selanjutnya yaitu *civic virtue* adalah perilaku bertanggung jawab terhadap berjalanya kehidupan organisasi

Menurut Organ et al (2014), *Organizational Citizenship Behaviour* dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi. Selaras dengan Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant*

leadership, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Melihat fenomena yang terjadi di lingkungan lokasi penelitian, karyawan yang bekerja di sana menganggap perusahaan bukan hanya ladang mencari nafkah, akan tetapi juga menganggap sebagai rumah sendiri, namun masih ada karyawan yang hanya mementingkan dirinya sendiri. Berdasarkan wawancara dengan manager PT Metinca Prima Industrial Works Salatiga karyawan di lokasi penelitian sudah menganggap perusahaan sebagai rumah, banyak kegiatan yang membangun kebersamaan antar karyawan seperti memasak makanan pada jam istirahat, dan saling membantu antar karyawan. Akan tetapi masih ada karyawan di lokasi penelitian yang hanya bekerja sesuai dengan *job desc* yang diberikan, harus diperintah baru mengerjakan tugas lain, setelah kerjaan selesai hanya malas-malasan tanpa membantu karyawan lain yang belum menyelesaikan pekerjaan.

Terdapat beberapa karyawan yang memiliki masalah interpersonal dengan karyawan lain karena dipicu oleh hal-hal pribadi, sehingga masalah tersebut terbawa ke lingkungan kerja. Mereka yang memiliki masalah interpersonal tidak dapat bekerja sama dengan baik sehingga produktifitas kerja menjadi terhambat.

Dari hasil wawancara tersebut ada beberapa karyawan yang telah memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* yang baik karena telah bekerja sama sesama karyawan. Ada pula karyawan yang tidak dapat bekerja sama dengan karyawan lain karena enggan membantu rekan kerja yang kesulitan dalam melaksanakan pekerjaannya. Masalah ini menunjukkan kurangnya perilaku OCB pada dimensi *altruism*. *Altruism* adalah perilaku karyawan membantu teman

kerjanya yang memiliki masalah dalam pekerjaan maupun masalah pribadi. Selain itu berdasarkan wawancara menunjukkan beberapa karyawan pernah terlibat masalah interpersonal. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya perilaku kooperatif di dunia kerja. Masalah tersebut menunjukkan tidak adanya perilaku OCB pada dimensi *courtesy*. *Courtesy* adalah perilaku yang dipilih secara bebas dalam menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah terkait pekerjaan atau interpersonal.

(Wa Santi, 2018) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku kerja positif, di luar tugas yang dibebankan oleh organisasi yang dilakukan oleh seorang karyawan. Untuk mendorong perilaku positif karyawan diperlukannya *self leadership*. Lovelace et al. (2007), Jackson (2004) dan Pearce & Manz, (2005), menyatakan bahwa *self-leadership* diperlukan untuk mendorong perilaku yang positif, yaitu perilaku yang diharapkan terjadi yang akan menghasilkan *outcome* yang baik karena diharapkan mampu menekan perilaku negatif yang mampu mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan keluarga individu.

Sekarang *self leadership* salah satu faktor penting untuk diperhatikan pada organisasi yang menginginkan dirinya menjadi kreatif, karena organisasi yang kreatif tidak akan lepas dari individu-individunya yang kreatif. Selain karena *self leadership* mengurangi beban pekerjaan mengatur bawahan, ia juga membuat mampu individu di tingkat manapun organisasi untuk terus berkinerja lebih baik dengan bisa menyelesaikan permasalahan yang ada untuk mencapai tujuan organisasi dan individu dalam satu arah.

Self leadership adalah dasar kepemimpinan yang didefinisikan sebagai proses yang ada dalam diri seseorang untuk menambahkan motivasi dan mengatur dirinya untuk berperilaku dengan cara yang sesuai dengan yang diharapkan orang

lain kepadanya (Konradt, Udo & Andreben, Panja & Ellwart, Thomas, 2008; Godwin, Jeffrey L. & Neck, Christopher P. & Houghton, Jeffrey D, 1999). *Self Leadership* dapat mendorong dan memotivasi individu membentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Individu yang memiliki *Self Leadership* yang baik maka dia akan mudah beradaptasi dengan lingkungan organisasi dan memiliki motivasi untuk membantu teman kerjanya dalam suatu organisasi. *Self Leadership* diperlukan untuk mendorong perilaku positif, yaitu perilaku yang diharapkan terjadi yang dapat menghasilkan *outcome* yang baik karena diharapkan mampu menghilangkan perilaku negatif yang dapat mempengaruhi pekerjaan dan kehidupan keluarga individu.

Seperti pernyataan Manz & Neck (1991) ketika organisasi mampu mengakomodir proses *Self Leadership* dengan baik, maka hal ini merupakan faktor kunci bagi efektivitas individu dan organisasi adalah menjadi logis. Banyak perilaku yang dimunculkan oleh karyawan yang berpengaruh pada berbagai hal, salah satunya adalah dari faktor *Self Leadership* individu. Karyawan PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga dapat memimpin dirinya sendiri sehingga memunculkan motivasi agar terus berperilaku positif di perusahaan sehingga dapat memberikan hasil yang baik dan didasari keikhlasan untuk bekerja ekstra tanpa sebuah paksaan dari siapapun.

Self-leadership merupakan suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengerahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik (Neck, 1995). Dengan demikian self leadership dapat memberi motivasi kepada karyawan untuk mampu memimpin diri sendiri agar bisa memberikan kontribusi terhadap kinerja

organisasi sesuai *job description* maupun di luar *job description* organisasi secara sukarela. Karyawan juga memiliki kemampuan memimpin secara pribadi dalam prakteknya memberikan kekuatan yang cukup untuk mendorong kinerja yang lebih baik bagi organisasi, sehingga karyawan dapat menumbuhkan *Organizational Citizenship Behaviour* .

Individu yang memiliki *Self Leadership* akan menunjukkan kemampuannya yang baik dalam bekerja seperti saat mengarahkan dirinya dengan baik, individu bisa berkomitmen terhadap organisasinya dimana individu akan melakukan yang terbaik bagi tempatnya bekerja, berinovasi untuk kemajuan pekerjaannya, dan merasa puas terhadap pekerjaannya apabila inidividu tersebut bisa melakukan pekerjaan dengan baik mampu memperbaiki perilaku yang salah atau buruk melalui perasaan bersalah ketika gagal melakukan pekerjaan dengan baik dan berusaha menghindari kesalahan saat bekerja sehingga melakukan latihan atau mempersiapkan segala sesuatu yang dibutuhkan untuk bekerja (Sesen, 2016).

Self Leadership akan memungkinkan terjadinya peningkatan efektivitas individu ketika dilakukan dalam strategi-strategi yang tepat. Artinya, walaupun seseorang memahami dengan baik bagaimana untuk mengontrol pikiran dan tindakannya agar mampu berperilaku dengan baik, ia belum tentu mencapai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sehingga diperlukanya strategi agar karyawan PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga mempunyai *Self Leadership* agar membentuk *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) untuk meningkatkan efektivitas kerja PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Jeong Oh Kim, 2019) tentang Pengaruh *Self Leadership* dengan *Organization citizenship behavior* dan *Turnover Intention* dalam Hubungan Kerja mendapatkan hasil adanya hubungan atau pengaruh positif antara *self leadership* dengan *Organizational citizenship behavior*. Begitu juga dengan penelitian oleh Munawaroh, et.al.(2021) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara *self leadership* dengan *Organizational citizenship behavior*

Dengan uraian tersebut peneliti tertarik untuk meneliti mengenai hubungan *Self Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan. Dan rumusan masalahnya adalah apakah terdapat hubungan antara *Self Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan di PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga ?

B. Tujuan Penelitian & Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara *Self Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Metinca Prima Industrial Work Salatiga.

Manfaat Teoritis Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam perkembangan psikologi terutama bidang psikologi industri dan organisasi dalam hal *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Sedangkan manfaat Praktis Hasil penelitian ini juga diharapkan mampu membantu perusahaan untuk memperhatikan beberapa hal guna meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih produktif. Serta penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya.