

BAB I

PENDAHULUAN

Bab ini berisi beberapa hal terkait penelitian, diantaranya latar belakang sebagai dasar pemikiran dari penelitian yang akan dilakukan, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

A. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi yang berlangsung saat ini ditandai dengan pesatnya perkembangan iptek dan kondisi perekonomian secara keseluruhan, hal ini menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh pelaku ekonomi maupun industri agar berhasil dan tetap dapat bertahan untuk menghadapi berbagai perubahan agar suatu organisasi atau perusahaan tidak kehilangan daya saingnya. Perubahan yang terjadi tidak hanya pada lingkungan eksternal namun juga pada lingkungan internal. Perubahan eksternal yang terjadi harus diikuti pula dengan perubahan internal dari perusahaan itu sendiri, salah satunya yaitu sumber daya manusia (SDM).

SDM ini sebagai inisiator dan agen perubahan terus menerus yang secara bersama-sama meningkatkan kemampuan dan memengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan (Novliadi, 2007). Hal tersebut menjadikan perusahaan mengharapkan kinerja SDM atau karyawan dapat dilaksanakan dengan semaksimal mungkin untuk tercapainya tujuan perusahaan. Tujuan perusahaan ini salah satunya dapat dicapai dengan melihat cara karyawan berkontribusi positif pada perencanaan, penerapan kegiatan, serta berbagai tugas dalam pekerjaannya (Erkmen & Bozkurt, 2016).

Perusahaan dapat dikatakan sebagai perusahaan yang terbilang sukses ialah sebuah perusahaan yang karyawannya dapat memberikan performa kinerja yang bisa melampaui apa yang diharapkan perusahaan (Robbins, 2008). Perilaku yang menjadi harapan perusahaan kini tidak hanya perilaku yang sesuai dengan deskripsi pekerjaannya saja namun juga perilaku tambahan (*extra-role*) atau sering disebut dengan *organizational citizenship behavior/OCB* (Sloat, 1999).

Menurut Merendoza, Jesús, De-Lara, & Pablo (2007) OCB merupakan perilaku untuk membela perusahaan seperti membantu rekan kerja dengan tugas-tugas mereka, mengerjakan tugas-tugas atau perintah yang secara khusus tidak termasuk dalam deskripsi kerja tetapi masih memberikan kontribusi untuk kehidupan perusahaan. Pada hakikatnya OCB ini sangatlah penting karena perilaku ini dapat meningkatkan kinerja perusahaan seperti interaksi sosial antar karyawan dalam perusahaan menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi (Borman & Motowidlo, 1993).

Ketatnya persaingan dalam perekonomian juga dihadapi oleh Badan Usaha Milik Negara (BUMN). BUMN yang diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap Anggaran Pendapatan Negara dan peningkatan efektivitas pada perusahaan, tetapi banyak perusahaan yang berada diambang kebangkrutan karena memiliki kinerja yang rendah (Priambodo, 2004), tingkat absensi, *turnover* yang tinggi (Jahid, 2015), dan tidak semua karyawan memiliki dan mampu melakukan OCB (Novira, 2015). Hal-hal tersebut dikhawatirkan dapat mengganggu jalannya proses kegiatan di perusahaan yang akan memengaruhi pada hal lainnya.

Untuk itu sangatlah penting bagi perusahaan untuk mengetahui apa yang menjadi faktor timbulnya atau meningkatnya OCB. Peningkatan OCB ini dapat dipengaruhi oleh makna kerja yang dimiliki oleh karyawan (Chalofsky & Neal, 2010). Ketika karyawan memiliki makna pada pekerjaannya, maka karyawan tersebut akan lebih kompeten, berkeinginan bekerja dengan lebih baik lagi, memiliki rasa tanggung jawab, kebanggaan dalam suatu pekerjaan, memiliki komitmen, berkontribusi lebih dari setiap aspek pekerjaannya dan memiliki persepsi yang positif terhadap perusahaan (Hadisubrata, 2008; Chalofsky & Neal, 2010).

Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi peduli pada kesejahteraan dan menilai kontribusi mereka (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002). Penilaian organisasi pada kontribusi karyawan ini salah satunya dengan penghargaan. Ketika karyawan memiliki persepsi bahwa ia dihargai oleh organisasi, maka akan menguatkan keyakinan karyawan bahwa

organisasi akan memenuhi kewajibannya untuk mengenali sikap dan perilaku karyawannya (Wayne, Shore, & Liden, 2013).

Persepsi dukungan organisasi yang positif dari karyawan akan membuat ia bekerja lebih dari kata “cukup baik”, yaitu karyawan bekerja dengan berkomitmen pada tujuan, menggunakan intelegensi untuk membuat pilihan bagaimana cara terbaik untuk menyelesaikan suatu tugas, memonitor tingkah laku mereka untuk memastikan apa yang mereka lakukan benar dan sesuai dengan tujuan yang akan dicapai dan akan mengambil keputusan untuk mengoreksi jika diperlukan (Tang, Singer, & Roberts, 2006).

Selain itu, dukungan organisasi yang diberikan pada karyawan juga akan membuat karyawan lebih memahami bagaimana cara untuk mencapai visi misi, memiliki tujuan mengapa ia bekerja, memiliki kebanggaan sebagai anggota organisasi, akan bekerja ekstra dan mengupayakan sesuatu untuk pekerjaan di atas apa yang diharapkan baik dalam waktu dan energi (Mujiasih, 2015).

Seperti pada penelitian Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades (2002) menemukan bahwa karyawan menganggap ia dan organisasi terlibat dalam hubungan timbal balik. Karyawan melihat sejauhmana organisasi akan mengakui dan menghargai usaha mereka, mendukung kebutuhan sosioekonomi mereka dan sebagai karyawan mereka akan memperlakukan organisasinya dengan baik pula.

Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberinya dukungannya maka karyawan akan menunjukkan perilaku yang dapat membantu pencapaian tujuan organisasi, mereka ingin memberikan *feedback* kepada organisasi dengan cara meningkatkan perilaku di luar pekerjaannya sebagai dukungan kepada organisasi dan mereka mau bekerja dengan usaha yang ekstra (Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002).

Meskipun penelitian mengenai makna kerja telah dilakukan, namun penelitian mengenai hal ini masih sangat jarang dilakukan (Steger, Dik, & Duffy, 2012). Penelitian mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dan OCB sudah banyak, namun peneliti belum menemukan penelitian dengan subjek pada karyawan BUMN, padahal instansi atau perusahaan pada sektor

pelayanan diharapkan karyawannya dapat memberikan OCB (Ibrahim, 2013). Peneliti belum menemukan adanya penelitian yang mengaitkan makna kerja dan persepsi dukungan organisasi dengan OCB, padahal makna kerja dan persepsi dukungan organisasi menjadi faktor kecenderungan OCB (Chalofsky & Neal, 2010; Eisenberger, Stinglhamber, Vandenberghe, Sucharski, & Rhoades, 2002).

Dengan demikian, berdasarkan uraian fenomena diatas, peneliti bermaksud untuk mengisi gap terkait topik OCB dengan melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Makna Kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan BUMN di Kota Bandung”.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah makna kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Bandung?
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada Badan Usaha Milik Negara di Kota Bandung?
3. Apakah makna kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Bandung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Mengidentifikasi apakah makna kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Bandung.
2. Mengidentifikasi apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Bandung.

3. Mengidentifikasi apakah makna kerja dan persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Badan Usaha Milik Negara di Kota Bandung.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini dapat memberikan sumbangan penelitian yang bermanfaat bagi kajian ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama mengenai makna kerja, persepsi dukungan organisasi, serta *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat praktis

Secara praktis hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi karyawan sebagai upaya dalam menemukan makna kerja dan persepsi dukungan organisasi yang positif untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* dalam upaya mencapai tujuan perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

BAB I akan membahas pendahuluan yang berisi beberapa hal terkait penelitian, diantaranya latar belakang sebagai dasar pemikiran dari penelitian yang akan dilakukan, pertanyaan penelitian, tujuan penelitian dan manfaat penelitian.

BAB II KAJIAN TEORI

BAB II akan membahas kajian teori yang berisi teori-teori relevan dan terkait dengan tujuan serta pertanyaan penelitian, yang terdiri dari penjelasan mengenai makna kerja, persepsi dukungan organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

BAB III METODE PENELITIAN

BAB III akan membahas metode penelitian yang berisi desain penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, instrumen penelitian dan analisis data terkait penelitian yang dilakukan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

BAB IV berisi hasil dan pembahasan. Bab ini menjelaskan tentang analisis hasil penelitian mengenai pengaruh makna kerja dan persepsi dukungan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) di Kota Bandung. Bagian ini juga menjelaskan tentang hasil temuan penelitian berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data serta menjawab rumusan masalah yang telah peneliti rumuskan sebelumnya.

BAB V KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

BAB V berisi kesimpulan dan rekomendasi. Bagian ini berisi kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan yang menjawab rumusan masalah penelitian serta rekomendasi dari hasil penelitian yang dapat diterapkan untuk perusahaan, karyawan, dan penelitian selanjutnya.