

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Dampak pandemic covid -19 terhadap ketenagakerjaan di Indonesia dapat dilihat dari sisi pekerja, pengusaha dan usaha mandiri (UMKM). Dari sisi pekerja terjadinya gelombang PHK tenaga kerja dan penurunan pendapatan sebagai akibat terganggunya kegiatan usaha di berbagai sektor. Sebanyak 15.6% pekerja mengalami PHK dan 40 % pekerja mengalami penurunan pendapatan.

Fenomena yang berhubungan dengan Organizational Citizenship behavior (*OCB*) dapat dilihat pada masa sekarang yaitu fenomena *work from home* (*WFH*) yang terjadi karena adanya pandemi Covid-19, ratusan bahkan jutaan karyawan terpaksa bekerja secara daring yang berarti mereka jauh secara fisik dari lingkungan perusahaannya (Mungkasa, 2020). Dampak lain yang dirasakan oleh para pekerja yaitu menurunnya loyalitas, karena diakibatkan kesejahteraan karyawan yang dikurangi atau bahkan dihilangkan. (Indonesia, 2020).

Sumber Daya Manusia (*SDM*) dan organisasi adalah dua hal yang saling membutuhkan satu sama lain. *SDM* yang mampu membawa kemajuan bagi sebuah perusahaan tempat mereka bekerja dapat memberikan keuntungan kepada kedua belah pihak, baik organisasi maupun sumber daya manusianya. Keberhasilan di mata karyawan merupakan suatu aktualisasi diri dari potensi yang dimiliki oleh seseorang dan juga pencapaian target yang berdampak pada apresiasi oleh perusahaan atau organisasi. Sedangkan bagi perusahaan, sumber daya manusia dengan kinerja yang baik merupakan salah satu sarana agar perusahaan dapat bertumbuh dan berkembang. Setiap perusahaan memiliki visi misi jangka panjang yang di usung guna memajukan dan mensejahterakan organisasi, oleh karenanya dibutuhkan *SDM* yang dapat fokus pada aspek jangka panjang dari perusahaan. Berdasarkan kedua hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia atau karyawan memiliki peran penting sebagai alat penggerak internal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan (Kharismawan, 2016).

Karyawan disebut sebagai asset penting bagi perusahaan sehingga dianggap perlu diajak ikut andil dalam proses penanganan suatu permasalahan dan

diberikan tanggung jawab agar mampu memberikan kontribusi strategis untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi menuntut karyawannya agar dapat memenuhi perilaku yang sesuai (*in-role*) dengan tugas yang ditentukan, namun perusahaan juga membutuhkan dan menginginkan karyawan yang berperilaku kerja diluar tanggung jawab formal (*extra-role*) Garay (Nurtjahjanti, 2015).

Menurut Markozy (Titisari, 2014) karyawan yang baik (*good citizens*) adalah yang cenderung menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dilingkungan kerjanya, Sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang mempunyai perilaku sukarela. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku karyawan yang melaksanakan pekerjaan-pekerjaan lain diluar dari deskripsi pekerjaannya, serta tidak berhubungan secara langsung dengan *system* imbalan. Selain itu Garay (Rahmawati, 2014) menyebutkan *Ocb* adalah perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk melakukan tugas diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi organisasi.

Menurut George (Dian K. A., 2014) menunjukkan betapa pentingnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* terhadap keberhasilan organisasi. Pada prinsipnya, sebuah organisasi tidak dapat memprediksi semua perilaku organisasi hanya berdasarkan deskripsi pekerjaan yang didefinisikan secara formal. Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia untuk memajukan organisasi, karyawan harus memiliki rasa saling membantu di samping tugas pribadinya.

Menurut Colquitt ( Santi, 2018) meskipun perilaku *OCB* mengabaikan penghargaan, tetapi pada akhirnya oleh manajemen perilaku *OCB* karyawan akan berdampak pada rekomendasi promosi karir dan gaji. Ini tidak berarti kontribusi individu diabaikan, melainkan agar kontribusi tanpa pamrih mereka seimbang untuk tim. Institusi memberikan penghargaan kepada karyawannya untuk memotivasi kinerja mereka dan menolong mereka agar lebih loyal kepada institusi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk karyawan agar bisa dapat membantu organisasi dalam menanggapi permasalahan yang disebabkan oleh pandemi

covid-19. Dengan adanya perilaku sukarela yang diberikan karyawan untuk perusahaan akan sangat membantu perusahaan untuk bangkit dari permasalahan yang muncul saat ini. Karena setiap organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi (Muzayadah Nafisatul, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 januari 2022 di PT Impaq Era Baru 4 dari 5 responden mengatakan bahwa perilaku membantu atau tolong menolong antar karyawan masih tergolong tidak dirasakan oleh karyawan sehingga berdampak pada kemunculan *Altruism* terhadap perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya *altruism* pada aspek *OCB* yang ada pada karyawan yang membuat mereka merasa bahwa itu bukan kewajiban mereka untuk membantu atau menolong rekan kerjanya. Sedangkan kemunculan aspek *altruism* yang ditunjukkan seharusnya ketika anggota memiliki keekatan hubungan dengan anggota organisasi yang lain yakni mereka akan merasa bahwa mempunyai kedekatan yang memunculkan perilaku *altruism*.

Kemudian 3 dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa tidak memiliki peran maupun tanggung jawab yang lebih untuk organisasi sehingga berdampak pada kemunculan *Conscientiousness* dalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya *conscientiousness* pada aspek *OCB* , sedangkan kemunculan aspek *OCB* yang seharusnya ditunjukkan berupa keinginan yang muncul dari anggota untuk memberikan peran yang melebihi harapan dari organisasi.

Kemudian 2 dari 5 karyawan yang diwawancarai menyatakan bahwa mereka cukup sering terlibat konflik dengan sesama rekan kerjanya sehingga berdampak pada kemunculan rasa *Sportmanship* didalam perusahaan. Hal ini menunjukkan kurangnya *sportmanship* pada aspek *OCB*, sedangkan kemunculan aspek *OCB* yang seharusnya ditunjukkan berupa sikap toleransi antar karyawan yang akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan.

Kemudian 3 dari 5 karyawan yang diwawancarai menunjukkan bahwa mereka tidak menunjukkan perilaku *Courtesy* nya didalam perusahaan maupun diluar perusahaan tempat mereka bekerja. Sehingga berdampak pada kemunculan

*courtesy* didalam perusahaan. Hal ini menunjukan kurangnya *courtesy* pada aspek *OCB* yang seharusnya ditunjukkan berupa ketepatan waktu dalam melakukan pekerjaan atau aktivitas yang berhubungan dengan kehidupannya.

Kemudian 2 dari 5 karyawan menunjukan bahwa mereka tidak dilibatkan dalam pengambilan keputusan dalam perusahaan. Hal ini menunjukan kurangnya *Civic Virtue* pada aspek *OCB* , sedangkan kemunculan aspek *OCB* yang seharusnya ditunjukkan berupa rasa tanggung jawab terhadap oragnisasi walaupun ada beberapa keputusan yang tidak melibatkan karyawan dalam pengambilannya tetapi karyawan seharusnya memiliki rasa tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas dibidang pekerjaan yang ditekuninya.

Berdasarkan penjelasan diatas, pada perusahaan tersebut terlihat adanya masalah pada *Organizational citizenship behavior* terhadap para karyawan. dimana karyawan yang menjadi narasumber wawancara menjelaskan masih ada karyawan yang tidak mempunyai perilaku membantu rekan kerjanya (*Altruism*), kemudian karyawan yang menganggap perilaku melebihi harapan perusahaan bukan merupakan kewajibannya (*Conscientiousness*), ada beberapa karyawan yang terlibat konflik dengan sesame rekan kerjanya (*Sportsmanship*), ketepatan waktu yang dimiliki karyawan diperusahaan cukup mempengaruhi aktivitas pekerjaannya (*Courtesy*) dan karyawan tidak memiliki rasa tanggung jawab untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya (*Civic Virtue*).

Dalam teori yang dikembangkan oleh (Robbins S. &., 2008) faktor yang dapat memunculkan perilaku *OCB* adalah *Internal locus of control*. Menurut Rotter (Schultz, 1994) menjelaskan *Locus of control* sebagai atribut kepribadian dimana seorang individu dibedakan menjadi berdasarkan derajat keyakinan dalam mengendalikan peristiwa-peristiwa yang terjadi dalam hidupnya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Salim Emil M. R., 2020) terdapat hubungan yang positif antara *Internal locus of control* dengan *Organizational citizenship behavior*. Hal tersebut menunjukan karyawan yang memiliki *internal locus of control* maka perilaku *OCB* pada karyawan akan semakin tinggi. Kemudian di kuatkan oleh penelitian yang dilakukan ( Diah, 2015 ) terdapat hubungan yang positif *Internal locus of control* dengan *OCB*. Individu dengan

*locus of control internal* apabila mengalami kegagalan mereka akan menyalahkan dirinya karena kurangnya usaha yang dilakukan.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Januari 2022 di PT. Impaq Era Baru terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan tentang *Internal locus of control*, 4 dari 5 responden mempunyai keyakinan yang kurang terhadap kemampuan yang ada dalam diri mereka dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga berdampak pada kemunculan Ekspektasi pada perusahaan dalam pengertiannya ekspektasi yaitu individu meyakini bahwa konsekuensi positif akan diperoleh sebagai imbalan atas tingkah lakunya. Sedangkan dalam penelitian ini adanya masalah keuangan yang menyebabkan perusahaan mengalami keterlambatan dalam membayar gaji karyawan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat dari Yokohama (A, 2020) yang menjelaskan bahwa gaji yang sesuai dan tepat waktu dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi karyawan guna mencapai tujuan perusahaan. Maka dari itu hal ini dapat berarti bahwa jika upah atau gaji itu tidak sesuai dengan harapan pegawai maka *internal locus of control* akan menurun.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Januari 2022 di PT. Impaq Era Baru terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan tentang aspek kontrol, 4 dari 5 responden mengatakan bahwa dalam penelitian ini masih ada karyawan yang merasa tidak percaya dengan hasil pekerjaan yang telah dia kerjakan sehingga keinginan membantu rekan kerjanya berkurang karena rasa ketidakpercayaan itu. Pendapat tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menjelaskan bahwa karyawan yang mempunyai kepercayaan yang baik maka dapat melakukan tindakan *OCB* yang baik pula. Kepercayaan merupakan bagian terpenting untuk interaksi organisasi yang sukses dengan melibatkan seluruh SDM yang ada, supaya dapat membangun hubungan kerja yang saling percaya satu dengan yang lain. (Wijaya, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Januari 2022 di PT. Impaq Era Baru terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan tentang aspek mandiri 3 dari 5 responden mengatakan bahwa individu yakin pada kemampuan dan keterampilan sendiri dalam usahanya untuk mencapai suatu tujuan dan hasil

tertentu. Dalam penelitian ini karyawan memiliki kemandirian yang bagus seperti yang terlampir dalam hasil wawancara ada beberapa karyawan yang mementingkan pekerjaannya sendiri dibanding dengan membantu temannya ini menyebabkan *ocb* dalam perusahaan ini cukup rendah.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Januari 2022 di PT. Impaq Era Baru terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan tentang *Internal locus of control*, 4 dari 5 responden mengatakan bahwa dalam penelitian ini tanggung jawab karyawan cukup baik dalam melakukan pekerjaannya. Seperti yang terlampir di lampiran hasil wawancara. Sehingga aspek bertanggung jawab dalam penelitian ini terpenuhi.

(Krietner, 2014) mendefinisikan *Job involvement* sebagai seberapa jauh seorang karyawan terlibat, terikat dan berkaitan dengan pekerjaannya. *Job involvement* atau keterlibatan kerja dianggap sebagai faktor kunci yang memberikan pengaruh terhadap keberhasilan seorang individu dalam organisasi, karena *Job involvement* dapat meningkatkan psikologis karyawan terhadap pekerjaannya. Saat karyawan merasa terlibat secara langsung didalamnya serta dapat membuat seorang karyawan memberi dukungan penuh terhadap organisasinya akan memberikan dampak yang baik seperti produktivitas dan efisiensi organisasi Lawler (Zhang, 2014). Karyawan yang memiliki *Job involvement* yang tinggi mampu mempertimbangkan pekerjaan sebagai bagian besar dalam dirinya. Hal ini dapat membuat keterikatan karyawan yang kuat terhadap pekerjaannya. Keterlibatan kerja adalah sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*, yaitu perilaku yang dilakukan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dan tuntutan kerja formal. Tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi (Robbins S. &., 2010).

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 13 Januari 2022 di PT. Impaq Era Baru terhadap 5 karyawan mengenai permasalahan tentang *Job involvement* (keterlibatan kerja), 4 dari 5 karyawan yang diwawancarai menunjukkan bahwa mereka tidak memunculkan keterlibatan kerja yang tinggi. Hal ini berdampak pada kemunculan aspek aktif berpartisipasi. Hal ini menunjukkan kurangnya

karyawan dalam berpartisipasi pada aspek *Job involvement* yang seharusnya ditunjukkan berupa terlibat dan perhatian terhadap pekerjaannya.

Kemudian 3 dari 5 yang diwawancarai mengatakan bahwa mereka selalu memberikan yang terbaik untuk perusahaan namun ada beberapa hal yang membuat keterlibatan mereka berkurang, seperti kompensasi yang diberikan sering mengalami keterlambatan. Sehingga berdampak pada kemunculan aspek mengutamakan pekerjaan dan keterlibatan kerja pada karyawan mengalami penurunan

Kemudian 4 dari 5 karyawan yang diwawancarai menunjukkan bahwa mereka menunjukkan bahwa pekerjaan yang mereka tekuni sekarang adalah bagian penting yang ada di dalam hidupnya. Sehingga karyawan senang dan melakukan yang terbaik untuk perusahaan dan berusaha untuk terus terlibat dengan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik meneliti pengaruh *Internal Locus Of Control* dan *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan demikian, peneliti ini akan menguji dua variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* yaitu *Internal locus of control* dan *Job involvement*.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas yang akan diuraikan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran *internal locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* ?
2. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship (ocb)* di PT. Impaq Era Baru ?
3. Bagaimana pengaruh *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* di PT. Impaq Era Baru ?
4. Bagaimana pengaruh *internal locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* PT. Impaq Era Baru ?

### C. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui gambaran *internal locus of control* dan *job involvement* terhadap *organization citizenship behavior (ocb)* di PT. Impaq Era Baru.
2. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* terhadap *organizational citizenship (ocb)* PT. Impaq Era Baru.
3. Untuk mengetahui *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* di PT. Impaq Era Baru.
4. Untuk mengetahui pengaruh *internal locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* di PT. Impaq Era Baru.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil ini bermanfaat bagi peneliti-peneliti lain yang masalahnya serupa atau yang akan membahas tentang ini, khususnya berkaitan dengan teori *internal locus of control* dan *job involvement* terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi mengenai perilaku *ocb* pegawai, dan juga *pengaruh internal locus of control* dan *job involvement* terhadap *ocb*
- b. Bagi subjek penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kesadaran baru agar pegawai lebih menonjolkan lagi perilaku *ocb* yang ia miliki, selain itu penelitian ini diharapkan dapat mendorong seseorang untuk lebih melibatkan dirinya dan percaya diri dengan apa yang dikerjakannya agar berdampak baik pada perusahaan yang ia tempati.

- c. Bagi penelitian sejenis selanjutnya diharapkan dapat dijadikan pedoman, serta masukan bahwa informasi dan referensi harus dilakukan lebih lanjut.