

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada tahun 2022 saat ini, generasi Y akan mendominasi dunia kerja dengan jumlah populasi usia produktif mencapai 70 persen dari total jumlah penduduk. Data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2021 menyebut jumlah generasi Y di Indonesia telah mencapai 33,75 persen dari jumlah penduduk keseluruhan. Ini berarti sumbangan generasi Y dalam membentuk struktur jumlah penduduk usia produktif cukup tinggi, dimana dari 67,02 persen penduduk usia produktif, sekitar 50,36 persennya adalah generasi Y. Generasi Y merupakan generasi yang lahir antara tahun 1980 sampai 2000. Seperti yang kita ketahui, generasi Y memiliki karakteristik yang berbeda dengan generasi sebelumnya. Generasi Y saat ini cenderung memiliki sifat individualis, yang dimana mereka hanya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *job desc* nya saja tanpa melihat rekan kerja lain yang sedang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya dengan tujuan yang sama dalam organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi, sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan yang sangat penting. Oleh karena itu, organisasi membutuhkan SDM yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi. Gong, Greenwood, Hoyte, Ramkissoon, dan He (2018) mengungkapkan bahwa salah satu indikator yang dapat dilihat dari SDM yang memiliki produktifitas kerja yang tinggi adalah individu yang berada di dalam organisasi memiliki sikap untuk mengerjakan pekerjaan yang melebihi peran utamanya (*extra-role*) atau yang saat ini lebih dikenal dengan *organizational citizenship behavior*.

Lebih lanjut *organizational citizenship behavior* mengacu pada perilaku universal yang ditampilkan karyawan seperti kepedulian, dukungan, membantu, diskresioner dan hal yang dilakukan dianggap sebagai hal di luar kewajiban dalam tugas formal. Sejalan dengan itu juga bahwa *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dengan pengimbalan, namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *organizational citizenship behavior* merupakan

perilaku seseorang pegawai bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih kepada kesukarelaannya. Terlebih lagi, generasi Y dikenal dengan generasi yang individualis.

Sifat yang dimiliki oleh generasi Y yang dinilai tidak baik jika diaplikasikan dalam dunia bekerja adalah sifat individualis. Generasi Y memiliki sifat yang sangat individualis dalam cara berfikir dan bekerja sehingga melahirkan sifat ego entris, tidak peduli dan cepat bosan. Hal ini akan menimbulkan dampak yang tidak baik, baik sesama rekan kerja dan perusahaan. Bagi mereka untuk saling peduli dan memiliki waktu *sharing* kepada sesama rekan kerja adalah hal yang tidak terlalu penting. Sehingga generasi ini dinilai tidak sabaran dan tidak mempunyai tanggung jawab penuh terhadap pekerjaan mereka. Oleh karena itu, masalah yang besar mungkin dapat terjadi apabila karyawan generasi Y tidak melakukan praktik *organizational citizenship behavior*. Jika karyawan memiliki *organizational citizenship behavior* yang rendah, maka akan berdampak pada renggangnya hubungan antar pegawai dan kurangnya kontribusi pada kesuksesan target organisasi. Untuk itu, demi terciptanya karyawan yang profesional tersebut, diperlukan generasi yang mampu menjawab segala tantangan zaman salah satunya yaitu generasi Y.

Adapun urgensi dari perilaku *organizational citizenship behavior* apabila dimiliki oleh individu di suatu perusahaan yaitu dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Podsakoff, Mackenzie, Paine, dan Bachrach (2000) mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* akan meningkatkan kinerja suatu organisasi yang meliputi peningkatan terhadap produktivitas rekan kerja, kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan luar, stabilitas kinerja organisasi, dan kemampuan organisasi dalam menarik dan mempertahankan karyawan serta produktivitas manajer. Selain itu *organizational citizenship behavior* dapat membantu perusahaan dalam menghemat sumber daya yang ada untuk memelihara fungsi suatu kelompok yang berada di dalamnya, dan sumber daya yang telah dimiliki dalam organisasi, serta menjadi sarana yang efektif dalam melakukan koordinasi kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan kelompok

kerja. Majunya organisasi, dapat dilihat dari karyawan yang mampu melakukan lebih dari tugas mereka dimana mereka memberikan kinerja melebihi harapan yang ditargetkan oleh atasan. Penelitian Hui, Lam, dan Law (2000) mengatakan bahwa organisasi yang menginginkan karyawan untuk melakukan hal-hal atau pekerjaan melebihi *job description*, terbukti memiliki keunggulan dibanding perusahaan lain. Hal tersebut yang menyebabkan banyak perusahaan yang menginginkan para karyawannya memiliki OCB. Oleh karena itu, organisasi harus menyiapkan cara untuk meningkatkan OCB pada diri individu di dalam organisasi, khususnya individu yang tergolong dalam kelompok karyawan generasi Y.

Peneliti menemukan beberapa masalah yang membuktikan *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* rendah. Hal tersebut didapatkan setelah melakukan wawancara pada tanggal 19 dan 20 Januari 2022 terhadap 8 karyawan PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* memiliki permasalahan *organizational citizenship behavior*. Hasil wawancara terhadap 8 dari 2 orang karyawan (25%) dalam dimensi *altruism* memiliki sifat menolong rendah. Hal ini diketahui bahwa karyawan PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding*, tidak memiliki inisiatif untuk menolong karyawan baru yang kesulitan dalam pekerjaannya dan karyawan merasa rekan kerja enggan membantu saat subjek mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Dikarenakan rekan kerja lebih mementingkan *job desc* masing-masing yang diberikan oleh atasan. Selanjutnya 7 dari 8 orang (87,5%) karyawan yang diwawancarai memiliki permasalahan *organizational citizenship behavior* pada dimensi *conscientiousness*. Hal ini diketahui bahwa karyawan PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* melanggar aturan yang diberikan perusahaan. Contoh dari perilaku melanggar yaitu mengambil waktu istirahat lebih lama dari yang ditetapkan aturan perusahaan, terlambat masuk kerja dan izin masuk kerja atau absen tidak masuk kerja berlebihan dan 7 dari 8 orang (87,5%) karyawan mengakui pernah melakukan tindakan tidak jujur diperusahaan yaitu mengisi absen kerja. Selanjutnya memiliki permasalahan *organizational citizenship behavior* pada dimensi *Sportmanship*. Hal ini diketahui bahwa karyawan PT.

Tungya Perkasa Freight Forwarding mengeluh ketika diberikan *job desc* oleh atasan dikarenakan *job desc* yang diberikan oleh atasan tidak sesuai dengan gaji yang karyawan diterima di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding*.

Perilaku *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh faktor yang berbagai macam, faktor tersebut antara lain meliputi karakteristik dari individu yang berbeda, variasi sikap atau persepsi (kepuasan kerja, komitmen organisasi dan persepsi keadilan), faktor kepemimpinan (*transformational* dan *transactional* serta *leader member exchange*) dan karakteristik pekerjaan (*task feedback* dan *task interdependence*) Podsakoff dkk (Mahmudah dkk, 2020).

Peneliti menemukannya beberapa masalah yang membuktikan *leader member exchange* di PT. Tungya rendah. Hal tersebut di dapatkan setelah melakukan wawancara pada tanggal 19 dan 20 Januari 2022 terhadap 8 orang karyawan PT. Tungya yang memiliki permasalahan. Terdapat 4 dari 8 orang karyawan (50%) yang di wawancara di antaranya dalam dimensi loyalitas merasa pernah menjalankan *job desc* nya melebihi batas pekerjaan yang ditetapkan oleh atasan, dan sifat menolong terhadap karyawan lain rendah. Sedangkan dalam dimensi kontribusi didapati 2 dari 8 karyawan (25%) yang mengalami permasalahan seperti karyawan merasa saat menyampaikan ide dalam *meeting* dapat menimbulkan adanya perselisihan demi untuk mempertahankan ide dan pendapatnya mereka masing-masing karyawan serta dalam dimensi *professional respect* terdapat 2 dari 8 orang karyawan (25%) yang mengalami permasalahan seperti karyawan merasa kurang mendapatkan apresiasi dari atasan ketika karyawan berhasil menjalankan pekerjaannya yang berat.

Selain *leader member exchange* faktor lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu spiritualitas. Spiritualitas akan memperkuat keimanan kepada Allah dan hubungan vertikal kepadaNya (Azizah Nur, S., 2015). Terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* guru ini tentunya dapat meningkatkan dalam pencapaian tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi (Azizah Nur, S., 2015). Peneliti menemukan beberapa masalah yang membuktikan spiritualitas di tempat kerja di PT. Tungya Perkasa Freight Forwarding rendah. Hal tersebut di dapatkan setelah melakukan wawancara pada

tanggal 19 dan 20 Januari 2022 terhadap 8 orang karyawan PT. Tungya yang memiliki permasalahan spiritualitas di tempat kerja. Terdapat 4 dari 8 orang karyawan (50%) yang di wawancara diantaranya dalam dimensi *engaging work* merasa bahwa perusahaan kurang kesehatan masing-masing karyawannya, dan dalam dimensi *sense of community* didapati 3 dari 8 orang karyawan (37,5%) merasa bahwasannya ada hal-hal yang bersifat pilih kasih terhadap karyawan yang satu dengan karyawan lain di perusahaan ini, serta dalam dimensi *spiritual connection* terdapat 5 dari 8 orang karyawan (62,5%) yang merasa adanya hal yang membeda-bedakan karyawan yang satu dengan satunya lagi walaupun tidak semuanya dan di karenakan ada hubungan dekat dengan atasan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian *organizational citizenship behavior*, Oleh karena itu peneliti mengangkat penelitian dengan judul “Pengaruh *Leader Member Exchange* dan Spiritualitas di Tempat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran *leader member exchange*, spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* ?
2. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* ?
3. Bagaimana pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* ?
4. Bagaimana pengaruh *leader member exchange* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran *leader member exchange*, spiritualitas di tempat kerja dan *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* ?

2. Untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* ?
3. Untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* ?
4. Untuk mengetahui pengaruh *leader member exchange* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Tungya Perkasa *Freight Forwarding* ?

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bukti yang empiris dalam pengembangan penelitian *leader member exchange* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di masa yang akan datang, khususnya bagi peneliti-peneliti lain yang melakukan penelitian serupa atau yang membahas tentang penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi perusahaan

Diharapkan dapat memberikan manfaat dan informasi mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai, dan juga pengaruh *leader member exchange* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.

b. Bagi Universitas Islam 45 Bekasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literasi bagi mahasiswa Universitas Islam 45 Bekasi, sebagai bahan pertimbangan dan referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya mengenai pengaruh *leader member exchange* dan spiritualitas di tempat kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.