

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia (SDM) merupakan factor penting dalam usaha pencapaian sebuah keberhasilan. Sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi memiliki keanekaragaman yang cukup tinggi tersebut berarti kemampuan sebagai “*agent of change*” juga akan berbeda – beda. Salah satunya perilaku organisasi, perilaku organisasi hakikatnya mendasarkan pada ilmu perilaku itu sendiri yang di kembangkan dengan pusat perhatiannya pada tingkah laku manusia dalam suatu organisasi (Miftah Thoha, 2015). Kerangka dasar bidang pengetahuan ini didukung paling sedikit dua komponen, yakni individu-individu yang berperilaku dan organisasi formal sebagai wadah dari perilaku itu. Manusia dan organisasi sudah menyatu dan bila dua komponen pendukung perilaku organisasi berinteraksi akan melahirkan suatu kancah perdiskusian yang semarak, yakni perilaku organisasi sebagai suatu titik perhatian ilmu tersendiri.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan perilaku yang sesuai. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku in-role, tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku ini disebut juga dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat di sebut sebagai “anggota yang baik” (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial di bandingkan sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik.

Lahirnya OCB pada suatu lingkungan organisasi akan berdampak terhadap perilaku individu karyawan, perilaku ini muncul karena adanya perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih, hanya terjadi jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. (Eisenberger, 1990) mengungkapkan bahwa perilaku ini berkembang sejalan dengan seberapa besar perhatian

organisasi pada tingkat kesejahteraan karyawan yang baik terhadap dukungan organisasional (perceived Organizational Support/ POS) kepada kualitas kehidupan kerja mereka akan menimbulkan rasa hutang budi dalam mereka pada organisasi sehingga mereka akan memiliki kewajiban untuk membayarnya. Adapun karakteristik yang dipunyai organisasi yaitu keteraturan yang diwujudkan dalam susunan hirarki, pekerjaan-pekerjaan, tugas dan wewenang, tanggungjawab sistem penggajian (reward system), dan sistem pengendalian. Jika karakteristik Pengembangan perilaku individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan terbentuk perilaku individu dalam organisasi.

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Malangkecewara atau lebih dikenal masyarakat Malang dengan nama ABM (Akademik Bank Malang) merupakan salah satu lembaga pendidikan swasta di kota Malang yang memberikan jasa pendidikan khususnya Ekonomi, yaitu Manajemen dan Akuntansi. Sejak berdiri pada tahun 1971, STIE Malangkecewara memiliki beberapa keunggulan yang menjadi favorit para calon mahasiswa. Adapun keunggulan – keunggulan yang dimiliki STIE Malangkecewara yaitu, berpredikat Akreditasi A baik dibidang Manajemen dan Akuntansi, berpredikat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi terbaik se-Indonesia yang telah oleh KEMENRISTEK DIKTI, sistem kelola Manajemen mutunya bersertifikasi Internasional ISO 9001 : 2015, Serta lingkungan kampus yang nyaman dan asri. STIE Malangkecewara juga memiliki moto memwujudkan Mahasiswa yang berwawasan global.

Dalam lingkungan organisasi yang memiliki karakteristik Organizational Citizenship Behavior (OCB) didalamnya menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Dari beberapa temuan dapat dilihat bahwa beberapa karyawan di STIE Malangkecewara masih rendahnya memiliki sikap – sikap OCB yang dapat terlihat dari perilaku individu mereka. Seperti, tanggungjawab, disiplin, peduli, dan empaty terhadap rekan kerja baik terutama rekan baru. Kenyataan tersebut mengindikasikan bahwa karyawan selama ini masih berkutat untuk mampu mengerjakan tugas pokok mereka (intra-role) dan masih rendah terhadap tugas-tugas diluar tanggungjawab mereka (extra-role) secara eksplisit. Padahal perilaku Organization Citizenship Behavior (OCB) sangat penting untuk mendukung kemajuan organisasi.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi rendahnya OCB dilingkungan STIE Malangkecewara, peneliti ingin mengetahui dimensi-dimensi OCB yang berpengaruh

langsung terhadap perilaku individu mereka di lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan dibatasi hanya pada pengaruh dimensi – dimensi OCB terhadap development behavior mereka di STIE Malangkecewara.

## **1.2 Perumusan masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah di kemukakan tersebut, maka peneliti dapat merumuskan permasalahan penelitian ini terkait dengan pengaruh organization citizenship behavior terhadap development behavior karyawan di STIE Malangkecewara Malang adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh secara silmutan atau bersama-sama antara variabel Organization Citizenship Behavior (Altruim, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, & Civic Virtue) terhadap development behavior pada karyawan di STIE Malangkecewara
2. Apakah Organization Citizenship Behavior (Altruim, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, & Civic Virtue), berpengaruh terhadap development behavior) pada karyawan di STIE Malangkecewara

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara silmutan antara variabel Organization Citizenship Behavior (Atruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, & Civic Virtue ) terhadap Development Behavior pada Karyawan di STIE Malangkecewara.
2. Untuk mengetahui Diantara Organization Citizenship Behavior (Altruim, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, & Civic Virtue), manakah yang dominan berpengaruh terhadap development behavior pada karyawan di STIE Malangkecewara

## **1.4 Manfaat penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi mahasiswa, akademik, dan penelitian selanjutnya. Adapun manfaat – manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang manfaat pengaruh variabel Organizational Citizenship Behavior (Altruism,

Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, & Civic Virtue ) terutama perilaku-perilaku positif yang berhubungan dengan organisasi yang dapat membawa pengaruh kedalam pengembangan perilaku karyawan tetap STIE Malangkececwara.

2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan tentang manfaat pengaruh diantara variabel Organizational Citizenship Behavior (Altruism, Conscientiousness, Sportmanship, Courtesy, & Civic Virtue) secara parsial terutama toleransi terhadap perilaku kurang ideal dan sikap yang bertanggungjawab dalam pemerintahan organisasi serta dapat memberikan nilai lebih yang dapat membawa pengaruh kedalam pengembangan perilaku karyawan tetap STIE Malangkececwara
3. Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan tentang factor – factor organization citizenship behavior yang dapat mengembangkan perilaku terutama terhadap perilaku individu karyawan di lingkungan kerja secara eksplisit dengan membandingkan teori dan kenyataan yang ada agar dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.
4. Dengan adanya penelitian ini di harapkan dapat menambah informasi dan wawasan serta dapat menerapkan dalam lingkungan organisasi secara lebih baik secara internal maupun ekseternal sikap organizational citizenship behavior yang berpengaruh terhadap pengembangan perilaku organisasi karyawan yang bernaung di dalam STIE Malangkececwara Malang.
5. Dengan adanya penelitian ini peneliti selanjutnya dapat menambah wawasan dan dapat mengevaluasi diri terlebih tentang sikap dan faktor yang ada dalam organization citizenshipbehavior yang nantinya dapat berguna untuk meningkatkan kesuksesan karir.