

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan dipengaruhi karakteristik individu. Karakteristik individu antara satu orang dengan orang lain berbeda, ini karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Oleh karena itu pimpinan dituntut untuk memahami perilaku individu. Perbedaan yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan organisasi. Karakteristik individu yang dibawa dalam lingkungan kerja akan berpengaruh pada kinerjanya, sedangkan prestasi kerja individu adalah dasar dari prestasi kerja organisasi.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Selain komitmen organisasi ada hal lain yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan, yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja serta perilaku *organizational citizenship behavior* seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia

yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (Oemar, 2013: 66).

Organizational Citizenship Behavior ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya pegawai dalam suatu perusahaan atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategi dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior*. Dalam organisasi OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur - prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu.

Organisasi dalam Gunawan (2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak tercantum dalam deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

PT Jatidiri Primaraya merupakan perusahaan yang bergerak bergerak di bidang perkayuan, pengerjaan kita meliputi *flooring, decking, garden tile, mebel* dll semua yang berhubungan dengan kayu, dengan kualitas yang standart sampai *export*. Beberapa produk yang kami hasilkan

adalah sebagai berikut: Set Bar, Kursi, Set Anak-Anak, Set Park-Dining, Set Lounge, Rak & Troli, Kursi malas, Ayunan & Layar, Meja. Kami dapat membawa produk-produk terbaik dengan kualitas ekspor kepada pelanggan. Kami percaya bahwa kami akan memenuhi semua kebutuhan dan membangun hubungan jangka panjang dengan semua pelanggan. Karena kepuasan pelanggan adalah tujuan utama kami.

Berdasarkan uraian diatas, dibuatlah penelitian dengan judul “Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT Jatidiri Primaraya Pasuruan”.

1.2 Rumusan Masalah

- A. Apakah karakteristik individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*?
- B. Apakah karakteristik individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah:

- a. Menguji secara simultan seberapa besar pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi *organizational citizenship behavior* di PT Jatidiri Primaraya Pasuruan.
- b. Menguji secara parsial seberapa besar pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi *organizational citizenship behavior* di PT Jatidiri Primaraya Pasuruan.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini, yaitu:

a. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan menambah wawasan mengenai pengaruh karakteristik individu, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam *Organizational Citizenship Behavior* demi membentuk organisasi yang baik.

c. Manfaat perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi cara untuk mengembangkan perusahaan lewat kesadaran akan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior*.