

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Permasalahan

Dewasa ini era globalisasi ditandai dengan perubahan-perubahan pesat pada kondisi perekonomian secara keseluruhan. Hal ini telah menimbulkan suatu tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi. Salah satunya ialah, bagaimana organisasi secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah tenaga kerja. Pentingnya unsur manusia dalam perusahaan bahwa betapa pun sempurnanya suatu organisasi maupun karyawan bila karyawan tidak dapat menjalankan tugas dengan minat dan gembira, maka perusahaan itu tidak akan mencapai hasil sebanyak sebenarnya yang dapat dicapai (Allen dalam Andriani, 2012).

Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. Perilaku ini tidak hanya mencakup *in-role* yaitu bekerja sesuai dengan standar *job description* saja namun juga *extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan

nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya (Sloat, 1999 dalam Soeghandi dkk, 2013).

Perilaku *extra-role* dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior (OCB)*, dan orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*) (Ratnawati dan Amri, 2013). OCB juga dapat didefinisikan sebagai sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi. Contoh perilaku OCB adalah sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, dan melindungi fasilitas serta properti organisasi. Menurut Organ (1988) dalam Titisari (2014 : 5) OCB sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi karena OCB dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif suatu organisasi.

Menurut penelitian Ratnawati dan Amri (2013), OCB dipengaruhi oleh keadilan organisasional ,dan kepercayaan pada atasan. Keadilan organisasional adalah suatu perasaan yang ada dalam diri karyawan, yang menghendaki agar diperlakukan dengan adil di dalam lingkungan organisasi tempatnya bekerja. Karyawan yang merasakan adanya keadilan organisasional pada tempat bekerja, biasanya akan senang berada dalam lingkungan organisasi tersebut karena karyawan merasa hak-hak mereka terpenuhi. Perusahaan yang menerapkan keadilan organisasional menginginkan semua karyawan baik atasan maupun bawahan bersikap adil untuk menjaga keharmonisan dan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga perusahaan tetap eksis untuk jangka panjang.

Menurut Robbins dan Judge (2008 : 248) dalam keadilan organisasional terdapat 3 dimensi yang meliputi keadilan distributif, keadilan prosedural, dan keadilan interaksional Keberadaan karyawan

diperlakukan sama dengan karyawan lainnya baik dalam hal keadilan distributif (seperti penggajian, bonus, insentif dan lain sebagainya), keadilan prosedural (seperti adanya peraturan proses yang sama bagi seluruh karyawan dalam menentukan distribusi penghargaan) serta keadilan interaksional (keadilan yang menilai hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan sesama karyawan). Pada akhirnya penilaian yang baik terhadap keadilan organisasional akan mendukung munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Karyawan merasa menjadi bagian dari organisasi dan mau berkorban untuk pencapaian tujuan organisasi serta berperilaku baik dengan sesama rekan kerja.

Kepercayaan pada atasan berkaitan dengan sikap tidak ragu-ragu dari seseorang karyawan (bawahan) kepada atasannya atas kebijakan yang dilakukan atasan tersebut. Karyawan yang memiliki kepercayaan yang tinggi terhadap atasannya akan cenderung menunjukkan perilaku konstruktif dalam bekerja. Karyawan mau mendengarkan semua arahan atasan, saling membantu dalam melaksanakan pekerjaan, dan menganggap atasan sebagai panutan bagi mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Pada akhirnya kepercayaan terhadap atasan mendorong timbulnya perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) di kalangan karyawan (Ratnawati dan Amri, 2013).

PT. Yorimasa Company di Gresik memiliki total 110 orang karyawan. Perusahaan ini memiliki beberapa divisi di dalamnya. Antara lain adalah divisi akunting, pembelian, personalia, R&D, produksi, dll. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan manajer personalia perusahaan. PT. Yorimasa Company memperhatikan kinerja karyawan dan berusaha untuk memberikan gaji yang pantas untuk karyawan-karyawannya. Perusahaan selalu mengevaluasi kinerja masing-masing

karyawan untuk menentukan apakah karyawan tersebut menunjukkan potensi atau pantas menerima kenaikan gaji. Sedangkan karyawan yang memiliki kinerja buruk akan dipertimbangkan untuk diberhentikan. Atasan di PT. Yorimasa Company juga sebisa mungkin membantu karyawan yang mengalami kesusahan dalam menjalankan tugas mereka. Namun untuk pendekatan dengan karyawan masih susah dilakukan karena banyaknya karyawan yang bekerja disana serta atasan juga memiliki kesibukan sendiri. Acara *Outbond* yang diikuti atasan dan bawahannya pun hanya dilakukan setiap 2-3 tahun sekali saja.

Menurut wawancara informal yang dilakukan di PT. Yorimasa Company. Karyawan di sana tidak harus terpaku dengan deskripsi kerja mereka saja, karena terkadang beberapa divisi mengalami kesibukan yang luar biasa. Seperti misalnya ketika permintaan pengiriman sedang sangat banyak, divisi pembelian membantu dalam melakukan pengiriman, sehingga perusahaan dapat lebih efektif dan cepat dalam bekerja. Kedekatan antar karyawan juga sangat terlihat saat mereka bekerja dan terutama saat makan siang, mereka terlihat saling menghargai antar karyawan dan jarang terjadi perselisihan diantara mereka. Maka dapat disimpulkan bahwa OCB di PT. Yorimasa Company berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang tersebut akan dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasional dan Kepercayaan Pada Atasan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Yorimasa Company Di Gresik”. Untuk mengetahui apakah benar OCB karyawan disana dipengaruhi oleh keadilan organisasional dan kepercayaan pada atasan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan masalah dalam penelitian, sebagai berikut:

1. Apakah keadilan organisasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Yorimasa Company Di Gresik?
2. Apakah kepercayaan pada atasan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Yorimasa Company Di Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah, sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Yorimasa Company Di Gresik.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepercayaan pada atasan terhadap *organizational citizenship behavior* PT. Yorimasa Company Di Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Manfaat akademis
Memberikan referensi bagi yang ingin melakukan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior*.
2. Manfaat praktis
Memberikan informasi kepada perusahaan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan perusahaan.

1.5. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika yang digunakan dalam penyusunan karya ilmiah ini adalah sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika skripsi.

BAB 2. TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Pada bab ini akan diuraikan tentang penelitian terdahulu, landasan teori. Hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis penelitian

BAB 3. METODE PENELITIAN

Dalam bab ini dijelaskan mengenai cara untuk melakukan kegiatan penelitian, yang meliputi: desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, teknik analisis data, dan prosedur pengujian hipotesis.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan tentang gambaran umum PT. Yorimasa Company, tampilan data yang didapat dari hasil penelitian, data, pengujian hipotesis serta pembahasan hasil penelitian.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Merupakan bab akhir yang berisi simpulan dan saran dari analisis dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab-bab sebelumnya.