

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah bagi orang-orang untuk berkumpul, bekerja sama secara rasional dan sistematis, terencana, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (manusia, uang, material, mesin, metode, lingkungan) sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan yang baik dan profesional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup suatu perusahaan dalam pencapaian tujuannya. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya (Davis, 2004).

Dalam era globalisasi, makin kompetitifnya tingkat persaingan pada dunia bisnis menuntut perusahaan untuk mampu beradaptasi dengan perubahan yang ada agar tetap bertahan. Untuk itu setiap perusahaan harus memiliki keunggulan kompetitif yaitu melalui kepemilikan atas sumber daya yang dapat menciptakan nilai bagi perusahaan, sulit ditiru, bersifat langka, dan tidak memiliki substitusi (Anantan, 2003). Agar mencapai keunggulan tersebut perusahaan harus meningkatkan kinerja individual karyawan, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan (Daft, 2003).

Eraglobalisasi juga memunculkan dampak pada terbentuknya dinamika organisasi diseluruh dunia yang telah berkembang dari bekerja secara individual menjadi bekerja secara tim (*team work*) maka muncullah pandangan baru yang dikaji dalam mencapai keberhasilan di suatu organisasi (perusahaan), dimana perilaku yang menjadi tuntutan perusahaan saat ini tidak harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas ataupun sesuai dengan *job description* yang disebut sebagai *in-role performance*, namun pekerja sangat disarankan untuk melakukan pekerjaan *extra* diluar dari tuntutan tugasnya atau dinamakan *extra-role performance* yaitu kontribusi peran ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan dari perusahaan (Novliadi, 2006).Maka dari itu, Pentingnya peranan sumber daya manusia dalam mewujudkan keselarasan visi dan misi perusahaan perlu diimbangi dengan kemampuan perusahaan dalam menetapkan nilai-nilai yang mengarah pada tingginyatingkat kenyamanan karyawan terhadap perusahaan (Daft, 2003).

Menurut Organ (2010), OCB merupakan perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal. Dengan demikian, pentingnya OCB secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreatifitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi, dan adaptabilitas organisasi (Organ, 1988).Perilaku OCB yang terlihat sederhana ini apabila terus dilakukan oleh banyak karyawan

maka akan sangat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitasnya serta melampaui kinerja perusahaan kompetitor (Sweeny & McFarlin, 2002).Luthas (2006) karyawan harus merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi baru ia akan merasa puas dan menunjukkan perilaku OCB. Robbins (2008) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu oranglain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka. Kondisi ini terjadi jika pegawai memiliki persepsi positif pada organisasinya, termasuk pada iklim dalam organisasi tersebut (Luthans, 2006).

Wirawan (2008) mendefinisikan iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap serta perilaku organisasi dan kinerja organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan iklim organisasi sebagai persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi tentang organisasi dan lingkungannya. Pemahaman tentang aturan tertulis, kebiasaan dalam melakukan kerja dan birokrasi dalam menjalankan tugas, lingkungan kerja dan batas wewenang dalam bekerja adalah lingkup dalam iklim organisasi.

Iklim organisasi akan berdampak positif jika iklim organisasi memenuhi perasaan dan kebutuhan pegawai. Muji (2007) menjelaskan suatu iklim organisasi yang baik, bila dalam organisasi itu dikembangkan suatu iklim yang sesuai kebutuhan karyawan, hal ini nantinya akan menimbulkan kepercayaan karyawan

terhadap organisasi, dan membuat karyawan termotivasi untuk memberikan kontribusi yang positif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian Agung dan Lusi (2012) menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada karyawan PT. Trubus Swadaya. Dan menurut Organ (1988), iklim organisasi yang positif akan menentukan apakah seseorang melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau tidak. Jika iklim dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi.

Sarwono dan Soeroso (2000) menambahkan, bahwa OCB dapat menjadi konsep dalam pengembangan organisasi yang dapat membantu organisasi untuk mencapai standar yang diinginkan, setiap individu dalam organisasi harus mampu melampaui performa standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Mengetahui begitu pentingnya pengaruh OCB terhadap kemajuan perusahaan, sehingga tidak mengherankan jika kajian OCB menjadi begitu penting khususnya bagi organisasi yang terus ingin meningkatkan performa dan produktivitasnya, sebagaimana yang telah ditunjukkan oleh perusahaan PT. Pertamina.

PT. Pertamina adalah perusahaan minyak dan gas bumi yang dimiliki Pemerintah Indonesia (National Oil Company), yang berdiri sejak tanggal 10 Desember 1957 dengan nama PT PERMINA. Pertamina merupakan Badan Usaha Milik Negara yang telah berubah bentuk menjadi PT. Persero yang bergerak di bidang energi, petrokimia dan usaha lain yang menunjang bisnis PT. Pertamina,

baik di dalam maupun di luar negeri yang berorientasi pada mekanisme pasar dunia.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu mata rantai yang paling penting dari rantai bisnis Pertamina yang terintegrasi. Oleh sebab itu, Pertamina memastikan bahwa pengelolaan SDM berjalan dengan terstruktur dan efektif agar setiap individu mampu memberikan kontribusi terbaik sesuai talentanya (Pertamina, 2016). PT Pertamina (Persero) juga mempertahankan pertumbuhan positif kinerja operasi perusahaan selama kuartal I 2017 yang disokong oleh peningkatan produksi hulu migas sebesar 6% dan penjualan BBM sebesar 5% dibandingkan dengan periode yang sama tahun 2016 (Pertamina 2017). Berdasarkan hal tersebut, Stringer (2002) mengatakan bahwa struktur organisasi merefleksikan perasaan bahwa karyawan telah diorganisasikan dengan baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.

PT. Pertamina juga melakukan survei kepuasan pekerja terhadap layanan Fungsi SDM sebanyak dua kali dalam satu tahun. Indeks kepuasan pekerja terhadap layanan Fungsi SDM pada 2016 tergolong baik. Secara umum, responden menyatakan cukup puas dengan layanan yang diberikan oleh fungsi SDM (Pertamina, 2016). Hal ini sejalan dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dimana ada kecenderungan karyawan dalam memberikan performa yang baik dan lebih baik lagi kedepannya untuk perusahaan, dikarenakan perusahaan menghargai SDM secara loyal termasuk dalam hal tunjangan, kenaikan jabatan serta fasilitas hidup (tempat tinggal, layanan kesehatan) yang baik.

Iklm organisasi yang positif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh anggota organisasi, sehingga iklim organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja pada karyawan (Pancawati, 2013). Hal ini didukung oleh pernyataan subjek penelitian, bahwasannya ia tidak segan untuk membantu rekan kerjanya yang lain, ketika rekan kerjanya membutuhkan bantuan dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang tidak di fahami serta sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan perusahaan, seperti menerima tugas tambahan dari atasan, setelah menyelesaikan tugas utama, dikarenakan saat ini karyawan yang dibutuhkan untuk mengisi posisi jabatan tersebut masih kosong, sehingga subjek menjalankan dua posisi jabatan sekaligus.

Berdasarkan uraian mengenai iklim organisasi dan OCB diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai bagaimana “Pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada PT. Pertamina (Persero) UP II Dumai”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka rumusan masalah untuk penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Pertamina (Persero) UP II Dumai?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauhmana pengaruh iklim organisasi terhadap OCB pada karyawan PT. Pertamina (Persero) UP II Dumai.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi teoritis untuk disiplin ilmu psikologi industri dan organisasi, terutama pada teori-teori yang berkaitan dengan iklim organisasi dan (OCB).
- b. Hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sumbangan untuk memperkaya sumber kepustakaan dan dapat dijadikan bahan referensi teoritis serta empiris sebagai penunjang untuk penelitian di selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil data-data empiris yang didapatkan dari hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan OCB, diharapkan dapat menjadi masukan informasi bagi PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai mengenai:

- a. Ada tidaknya pengaruh iklim organisasi terhadap OCB.
- b. Gambaran iklim organisasi dari OCB yang ditampilkan karyawan PT. Pertamina (PERSERO) UP II Dumai.

Sehingga dapat menjadi masukan dan referensi bagi organisasi untuk menyikapi keadaan yang ada di dalam organisasinya.

E. Sistematika Penelitian

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan oleh peneliti dalam membahas pengaruh iklim organisasi terhadap OCB, hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan tentang identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan sampel penelitian, metode pengambilan data, uji validitas, uji reliabilitas, uji coba alat ukur, prosedur penelitian dan metode analisa data.

BAB IV : ANALISA DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan diuraikan mengenai keseluruhan hasil penelitian. Diawali dengan analisa data yang disertai gambaran umum subjek penelitian serta hasil penelitian. Selanjutnya, hasil tersebut akan dibahas berdasarkan teori yang telah dipaparkan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan kesimpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang didapatkan dari penelitian. Saran-saran yang dikemukakan berupa saran-saran praktis dan metodologis yang berguna pada penelitian selanjutnya.