

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Covid-19 memiliki pengaruh terhadap kebijakan pemerintah, yang mengeluarkan kebijakan tiap orang wajib menjaga jarak, mengenakan masker, serta selalu mencuci tangan. Dalam meminimalisir tersebarnya Covid-19, pemerintah mengeluarkan adanya upaya Pembatasan Sosial Berskala Besar atau PSBB (KEMENKOPMK, 2020). Secara tidak langsung, pembatasan yang diberlakukan berdampak pada keberlangsungan dunia industri. Organisasi yang beroperasi, baik perusahaan di bidang jasa, perdagangan, ataupun industri akan berupaya demi memenuhi tujuan yang sudah direncanakan walaupun dalam kondisi pandemi Covid-19. Setelah kondisi penularan Covid-19 mulai menurun pada tahun 2021, perusahaan mulai harus menyusun strategi bisnis yang tepat untuk menghadapi perubahan yang terjadi.

PT X adalah perusahaan penyedia jasa percetakan yang bergerak dalam bidang *security product*. Seperti perusahaan pada umumnya, PT X memiliki keinginan untuk memenuhi tujuan perusahaan, terutama pada kondisi setelah pandemi ini dimana terjadinya perubahan prioritas bisnis yang dilakukan perusahaan guna tetap terjaga kualitas untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk mencapainya, dibutuhkan karyawan yang sukarela memberikan bantuan untuk rekan kerjanya saat melaksanakan tugas, turut menyelesaikan pekerjaan karyawan lain apabila pekerjaannya menumpuk, dan diharapkan berperan aktif untuk menanggapi isu-isu atau permasalahan yang ada di dalam unit kerja atau perusahaan secara keseluruhan. Permasalahan yang terjadi di lapangan adalah kurangnya peran aktif serta keterikatan dan komitmen dari para karyawan tetap ketimbang peran yang ditunjukkan oleh para karyawan kontrak (PKWT).

Dalam wawancara yang dilakukan peneliti kepada salah satu kepala unit bagian produksi PT X (AU, 2021) terjadi fenomena kurangnya semangat dan antusias sejumlah karyawan tetap dalam hal memberikan performa kerja yang lebih untuk perusahaan. Lebih lanjut, kepala unit memaparkan bahwa sejumlah karyawan menunjukkan perilaku yang kurang baik, seperti kurang inisiatif untuk membantu karyawan lain yang pekerjaannya masih banyak dan kurang maksimal ketika mengerjakan pekerjaan dari unit lain. Para karyawan juga kurang baik dalam menjaga lingkungan kerja yang positif, kepala unit seringkali menerima keluhan dari karyawan tentang berbagai hal mulai dari pekerjaan yang dirasa terlalu berat, kebijakan perusahaan, bahkan aduan tentang kinerja karyawan lain. Kepala unit juga merasa para karyawan juga kurang tertarik mengikuti pelatihan atau *bootcamp* yang diadakan oleh perusahaan terutama yang bersifat pengembangan digital. Hal tersebut dirasa tidak sejalan dengan harapan perusahaan yang telah memenuhi hak para karyawan tetap dan menginginkan timbal balik berupa semangat dan kontribusi lebih

Peneliti melakukan wawancara terhadap tujuh karyawan tetap PT X dan didapatkan bahwa para karyawan hanya akan sukarela mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan tanggung jawab awal dan kurang setuju untuk membantu pekerjaan dari unit ataupun orang lain. Permasalahan tersebut dikhawatirkan bila akan berpengaruh terhadap berkembangnya perusahaan pada masa peralihan pasca pandemi ini. Perilaku karyawan yang secara sukarela bekerja lebih dari apa yang ditentukan dan dibebankan dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (Sarmawa, 2015).

*Organizational citizenship behavior* atau biasa disebut selaku OCB adalah tindakan *extra-role*, yakni perilaku yang ditunjukkan melebihi ketetapan yang diberikan perusahaan pada karyawan (Muhdar, 2015). OCB meliputi sejumlah tindakan, yakni membantu pihak lain, membantu jadi

sukarelawan dalam beban kerja tambahan, maupun mematuhi prosedur maupun pengaturan di lingkungan kerja (Sarmawa, 2015). OCB dikonsepsikan selaku tindakan yang dijalankan dari anggota instansi maupun staff yang tak dengan tegas diberikan penghargaan jika karyawan melaksanakannya serta tak bisa diberikan sanksi jika karyawan tak melaksanakannya, tak termasuk sebagian dalam detail pekerjaan yang ada pada karyawan serta termasuk tindakan karyawan yang tak memerlukan latihan sebelumnya dalam menjalankannya. Secara umumnya makna OCB termasuk kesanggupan karyawan untuk bekerjasama (Hazzi, 2018).

Sebuah faktor yang bisa memberikan pengaruh OCB menurut Wirawan (2014) adalah *work engagement*. *Work engagement* adalah sesuatu krusial yakni perlu dimiliki pada ranah pekerjaan. Mengacu pada Bakker dan Albrecht (2018) *work engagement* yang ada pada pekerja termasuk acuan organisasi disebabkan dinilai selaku prediktor paling baik pada penjelasan perolehan para pekerja, tim serta lembaga. *Work engagement* pada pekerjaan dikonsepsikan selaku anggota organisasi yang menjalankan posisi pekerjaan, melakukan pekerjaan serta menggambarkan individu menurut fisik, kognitif maupun emosional saat melakukan pekerjaan (Mujiasih dan Ratnaningsih, 2012). Deskripsikan karyawan yang *engaged* yakni karyawan yang sudah diikat berdasar fisik, kognitif serta emosional dalam suatu hal yang dikerjakan (Kuntari, 2015). *Work engagement* termasuk pembangunan psikologi positif yakni karyawan maupun pegawai yakni merasakan semangat serta gembira pada pekerjaan (Bakker, 2011).

Faktor lain yang mempengaruhi OCB menurut Wirawan (2014) adalah komitmen organisasi. Mengacu pada Moorhead dan Griffin (2015) komitmen organisasi yakni perilaku yang menggambarkan bagaimana individu mengetahui serta merasa lekat dalam sebuah lembaga. Karyawan yang mempunyai keterikatan besar nantinya menganggap diri mereka selaku bagian dari organisasi. Komitmen organisasi yakni rasa ingin pekerja dalam terus melakukan pertahanan

dari pada organisasi, berkesanggupan menjalankan upaya yang besar agar diraihnya tujuan organisasi (Utaminingsih, 2014). Komitmen organisasi menurut Book, Gatling dan Kim (2019) adalah kesediaan karyawan pada pengerjaan bagian kerja mereka yakni tidak sulit dijalankan saat seseorang maupun karyawan mempunyai kehendak pada dirinya dalam loyalitas serta pertahanan dalam organisasi yakni tempat bekerjanya maka nantinya menjalankan pekerjaan yang bisa membuat organisasi unggul.

Permasalahan yang serupa juga disampaikan oleh kepala seksi pada salah satu departemen produksi di PT X (W, 2021). Lebih lanjut, berdasarkan penyampaian kapala seksi hanya terdapat satu atau dua orang karyawan saja dalam satu unit kerja yang memiliki semangat dan kontribusi yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Banyak perilaku kurang disiplin dan bahkan menyalahi aturan kerja yang ditunjukkan oleh karyawan tetap, tidak disiplin terhadap jam kerja, kurangnya sikap membantu rekan kerja, serta ketidakaktifan dalam melakukan inovasi dan pengembangan diri menjadi hal negatif yang sering tampak dari diri karyawan. *Improvement* untuk mencapai visi dan misi perusahaan masih harus terus dilakukan, hal tersebut bisa dicapai apabila karyawan memiliki engagement dan komitmen pada perusahaan serta sukarela menunjukkan kontribusi kerja yang melebihi standar. Perilaku kurangnya engagement dan komitmen karyawan terlihat dari beberapa perilaku yang timbul, seperti kurang semangat dan penyerapan dalam bekerja yang ditunjukkan dengan seringnya meninggalkan pekerjaan ditengah jam kerja serta seringkali tidak langsung bekerja ketika jam kerja sudah dimulai. Menurut kepala seksi perilaku diatas bisa menjadi indikator menurunnya komitmen dari segi afektif, normatif, maupun berkelanjutan karyawan terhadap perusahaan.

Dalam penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Handayani (2016) menampilkan hubungan positif antara *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada

pegawai. Hal tersebut menampilkan bahwa semakin besar *work engagement* maka akan semakin besar juga *organizational citizenship behavior* dalam pegawai, begitupun sebaliknya. Pada penelitian Nurqamar (2021) juga menunjukkan terdapat keterkaitan positif serta signifikan diantara *work engagement* terhadap OCB. Temuan penelitian lain yang dilaksanakan oleh Purnami (2013), yakni komitmen organisasi mempunyai dampak positif serta signifikan pada sikap OCB. Hal itu mengartikan yakni komitmen karyawan pada organisasinya nantinya berhubungan dengan tindakan OCB tersebut. Pada penelitian Masykur dan Wicaksono (2018) juga menunjukkan yakni hipotesis yang diajukan peneliti bisa dibuktikan, dengan adanya keterkaitan positif yang signifikan diantara variabel komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Darmawan & Satrya (2018), Jaya (2017) dan Rini (2014) yang menyatakan adanya dampak komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior*. Temuan Ayuningsih (2021) menunjukkan adanya pengaruh signifikan dan positif diantara *work engagement* serta komitmen organisasi dalam, *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis mempunyai rasa tertarik dalam menjalankan penelitian dengan judul pengaruh *work engagement* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT X

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah pada penelitian ini yakni:

1. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT X?
2. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT X?

3. Apakah ada pengaruh *work engagement* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT X?

### C. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* dengan *organizational citizenship behavior* karyawan di PT X.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan di PT X.
3. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* serta komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* di PT X.

### D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan bisa menyumbangkan manfaat secara teoritis serta praktis yaitu:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dikehendaki bisa memberi tambahans ilmu pengetahuan atau referensi dalam ranah ilmu psikologi khususnya psikologi industri serta organisasi.

2. Manfaat praktis

Teruntuk karyawan PT X, penelitian ini dikehendaki bisa memberikan pemahaman dan dapat diaplikasikan pada tempat kerja tentang pentingnya *work engagement* serta menumbuhkan komitmen organisasi untuk mendukung peningkatan *organizational citizenship behavior* pasca pandemi.



- a. Bagi pihak management PT X, penelitian ini dikehendaki bisa dibentuk sebagai penjelasan terkait kondisi permasalahan psikologis yakni dialami karyawan pasca pandemi.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan bisa dijadikan acuan atau standar untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan terhadap *organizational citizenship behavior*, *work engagement*, serta komitmen organisasi.

