

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Hartatik (2014) menyatakan bahwa pelatihan dan pengembangan sering dilakukan oleh para rekrutmen atau tenaga kerja baru maupun yang sudah lama sebagai upaya peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membentuk terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Schuler, et al. (dalam Sutrisno Edi 2014) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

*Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi, *OCB* merupakan bentuk perilaku kerja yang biasanya tidak terlihat atau diperhitungkan. Terdapat dua pendekatan terhadap konsep *OCB*, yaitu *OCB* merupakan kinerja *extra role* yang terpisah dari kinerja *in-role* atau kinerja yang sesuai dengan deskripsi kerja. Keberadaan *OCB* merupakan dampak dari keyakinan dan persepsi individu dalam organisasi terhadap pemenuhan hubungan perjanjian dan kontrak psikologis. Perilaku ini muncul karena perasaan individu sebagai anggota organisasi yang memiliki rasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih dari organisasi (Wulani, 2005).

Sejalan dengan diatas, *OCB* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. *OCB* ini mengacu pada konstruk dari "*extra-role behavior*", didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Dyne et al. (2004) mengusulkan konstruk dari ekstra-role behavior (ERB), yaitu perilaku sukarela yang cenderung menguntungkan organisasi dan melebihi atau diluar tuntutan perannya.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah faktor paling penting yang mempengaruhi kinerja individu, kinerja bisnis, kinerja industri dan produksi produk

domestik bruto (Podsakoff et al. 2012). Perilaku karyawan yang baik menjadi kunci utama, sebagaimana menurut Robbins dan Judge (2008) fakta menunjukkan bahwa organisasi dengan karyawan yang memiliki *OCB* yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Triyanto (2009) menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *OCB* akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya. Menurut Organ (dalam Aykler, 2010) *OCB* adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Menurut Podsakoff, et al. (2000) *OCB* memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi, kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Pada zaman modern ini, perusahaan banyak melakukan pengadaan tenaga kerja dengan berbagai macam proses penerimaan. Badan Pusat Statistik (BPS) menginformasikan, bahwa angkatan kerja pada Februari 2017 sebanyak 131,55 juta orang, naik sebanyak 6,11 juta orang dibanding Agustus 2016 dan naik 3,88 juta orang dibanding Februari 2016. Namun demikian, penduduk yang bekerja di Indonesia pada Februari 2017 tercatat sebanyak 124,54 juta orang, atau naik sebanyak 6,13 juta orang dibanding keadaan Agustus 2016 dan naik sebanyak 3,89 juta orang dibanding Februari 2016.

Jumlah tenaga kerja di Indonesia yang terus meningkat menyebabkan sulit bagi perusahaan untuk menjadikan semua karyawannya sebagai karyawan tetap, dimana hal tersebut akan menghabiskan dana terlalu besar. Hal ini menyebabkan semakin maraknya pemakaian kerja kontrak atau karyawan tidak tetap dalam sebuah industri perusahaan. Sehingga beberapa tahun ini, pekerja yang bersifat sementara bertambah jumlahnya. Salah satu indikatornya adalah turunnya jumlah anggota serikat pekerja. “Komposisinya itu 40% pekerja kontrak/tidak tetap dan 60% pekerja tetap. Dulu lebih kecil,” kata Peneliti Senior Akatiga, Indrasari Tjandraningsih (2010).

Faisal berpendapat bahwa (2009: 133) “pegawai tetap adalah pegawai yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu secara teratur (berkala). Termasuk kedalam pegawai tetap adalah pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya”. Bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori precarious

work, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti”. Sedangkan menurut Jehani (2010: 5) “Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja”.

Fenomena memilih kebijakan untuk menggunakan tenaga kerja tidak tetap semakin bertambah saat terjadinya krisis ekonomi global yang melanda dunia termasuk Indonesia. Banyak perusahaan yang mengalami penurunan tingkat penjualan, sedangkan di lain pihak kebutuhan biaya hidup karyawan meningkat karena kenaikan harga bahan kebutuhan pokok, maka terjadilah konflik antara karyawan yang menuntut kenaikan upah tetapi manajemen kesulitan memenuhi karena kondisi perusahaan menurun.

Penggunaan tenaga kerja tidak tetap di negara-negara maju merupakan kebijakan perusahaan yang wajar dan memang harus dilakukan, karena besarnya perusahaan dan banyaknya jenis pekerjaan yang tentunya membutuhkan banyak jenis keahlian sehingga tidak memungkinkan perusahaan menyediakan tenaga kerja secara keseluruhan.

Ketidakpastian masa depan berpengaruh pada meningkatnya semangat kerja atau motivasi kerja karyawan tidak tetap untuk semakin produktif dan mendapatkan penilaian lebih dari perusahaan. Hal ini karena produktivitas dan kinerja karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap, merupakan penilaian utama bagi pihak perusahaan, salah satunya digunakan dalam pengambilan keputusan mengenai diperpanjangnya masa kontrak bagi karyawan tidak tetap oleh perusahaan. Salah satu faktor yang harus dimiliki para karyawan adalah semangat dalam bekerja, yang berfungsi untuk memacu prestasi kerja karyawan itu sendiri.

Organisasi sebagai tempat sumber daya manusia bernaung juga berbeda, salah satunya adalah organisasi Universitas Muhammadiyah Jember yang mana pekerja disana ada karyawan tetap dan karyawan tidak tetap. Dimana dalam hal ini Universitas Muhammadiyah Jember memberlakukan sistem karyawan tetap maupun karyawan tidak tetap melalui kriteria tertentu yang harus dimiliki setiap karyawan.

Dalam sebuah organisasi yang berhubungan dengan dunia pendidikan . Memang dibutuhkan banyak sekali tenaga karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi mahasiswa maupun dosen. Tetapi kendala yang dihadapi untuk mempekerjakan banyak karyawan adalah juga dibutuhkannya lebih banyak pengeluaran dana untuk menggaji karyawan. Salah satu cara pihak Universitas tetap memberikan pelayanan yang terbaik bagi mahasiswa dan juga dosen dengan pengeluaran yang minimum adalah mempekerjakan karyawan dengan sistem tidak tetap. Sistem ini merupakan salah satu fenomena perubahan menyeluruh yang banyak dilakukan oleh organisasi pada era ini.

Mereka yang dipekerjakan dengan sistem ini, bekerja dengan sistem kontak yang dibuat antara individu dengan instansi/organisasi terkait dengan masa kerja sesuai kesepakatan. Apabila kontrak dalam bekerja sudah berakhir maka pihak karyawan tidak tetap bisa mengajukan untuk perpanjangan kontrak, dan apabila pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai tidak tetap tidak sesuai dengan prosedur yang ditetapkan instansi maka kontrak bisa diakhiri oleh pihak instansi. Selain itu bagi karyawan yang dalam bekerja sesuai dengan prosedur dan penilaian kinerja dari pihak instansi sangat baik maka karyawan bisa mengajukan diri untuk diangkat menjadi pegawai tetap. Dan bagi karyawan yang bekerja dengan sistem tidak tetap mereka tidak memiliki tunjangan seperti yang diterima oleh karyawan tetap. Selain itu mereka juga tidak diminta untuk menunjukkan komitmen pada organisasi.

Pemilihan karyawan tidak tetap sebagai tambahan karyawan dikarenakan kurangnya tenaga kerja untuk pekerjaan fisik yang memang tidak membutuhkan keterampilan khusus sehingga akan lebih mudah untuk mempekerjakan karyawan tidak tetap untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Oleh karena itu karyawan tidak tetap yang dipekerjakan oleh pihak instansi Universitas Muhammadiyah Jember rata-rata ditempatkan di bagian umum, seperti bagian kebersihan, petugas keamanan, pertamanan dan juga sedikit ditempatkan dibagian tata usaha dan administrasi Universitas Muhammadiyah Jember. Misalnya pekerjaan di bagian tata usaha dan administrasi adalah seperti mendistribusikan surat atau memperbanyak suatu dokumen yang didelegasikan oleh kolega mereka yang berstatus karyawan tetap.

Hal-hal yang semacam inilah merupakan salah satu contoh perbedaan pekerjaan antara karyawan tetap dengan karyawan tidak tetap, dan juga tekanan-tekanan lain yang juga muncul di tempat kerja. Sehingga membuat perilaku antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap dalam bekerja pun berbeda. Seperti halnya membatu pekerjaan sesama karyawan yang belum selesai

**Tabel 1.1**

**Jurnal awal OCB di UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**

No	Indikator OCB	Jumlah Karyawan Tetap	Karyawan Tetap yang menjalankan OCB	%	Jumlah Karyawan Tidak Tetap	Karyawan Tidak Tetap yang menjalankan OCB	%
1.	Perilaku menolong	131	20	15%	99	85	86%
2.	Kesungguhan dalam bekerja	131	30	23%	99	80	81%
3.	Toleransi yang tinggi	131	100	76%	99	50	50%
4.	Bersikap sopan	131	125	95%	99	75	76%
5.	Mengedepankan kepentingan bersama	131	120	92%	99	99	100%

Sumber : Biro Kepegawaian Universitas Muhammadiyah Jember

Berdasarkan tabel diatas terdapat perbedaan perilaku karyawan dalam bekerja antara karyawan tetap dan karyawan tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Jember, maka dari itu penulis melakukan penelitian dengan judul “PERBEDAAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN TETAP DAN KARYAWAN TIDAK TETAP (STUDI KASUS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER) “.

### **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat disimpulkan beberapa permasalahan penelitian. Berikut rumusan masalah penelitian:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*/ perilaku karyawan pada karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Jember cenderung lebih baik?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*/ perilaku karyawan pada karyawan tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Jember cenderung lebih baik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Menganalisis perilaku karyawan / *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan tetap di Universitas Muhammadiyah Jember
2. Menganalisis perilaku karyawan / *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan tidak tetap di Universitas Muhammadiyah Jember

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak sebagai berikut :

1. Bagi Universitas  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu bahan pertimbangan atau sebagai bahan masukan bagi Universitas Muhammadiyah Jember dalam menentukan kebijakan perusahaan terhadap karyawan tetap dan karyawan tidak tetap untuk meningkatkan kinerja.
2. Bermanfaat bagi peneliti dalam menerapkan ilmu yang di dapat selama kuliah di manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Muhammadiyah Jember.
3. Sebagai pengetahuan bagi peneliti bahwa di dunia kerja tidak hanya memberlakukan karyawan tetap.