

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi memiliki pengaruh yang penting untuk membantu karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Organisasi harus dapat menciptakan lingkungan kerja yang inovatif dan kompetitif. Oleh karena itu, organisasi sangat bergantung pada karyawan untuk berinovasi tidak hanya dalam produk, layanan, metode, dan operasi tetapi juga harus mendukung karyawan untuk menjadi karyawan yang kreatif dan inovatif. Hal yang dapat dilakukan organisasi untuk mendukung karyawan dengan membangun perilaku kerja karyawan yang produktif. Membangun perilaku kerja yang produktif maka karyawan dapat menampilkan keterampilan dan kemampuan dalam bersikap di lingkungan kerja. Organisasi menginginkan karyawan mampu menyesuaikan diri dengan organisasi dan membangun perilaku kerja yang sesuai dengan keinginan organisasi sehingga karyawan memiliki keterikatan kerja dengan organisasi.

Person-organization fit merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan kesesuaian nilai-nilai di organisasi. Kesesuaian nilai-nilai di organisasi dengan nilai-nilai karyawan menjadi faktor yang sangat penting. Adanya kesesuaian antara nilai organisasi dan nilai karyawan maka akan menghasilkan kepuasan kerja serta keterlibatan kerja karyawan yang akan membuat karyawan memiliki komitmen dan prestasi kerja untuk tetap tinggal di organisasi.

Karyawan yang merasa cocok dengan pekerjaan atau organisasi akan menghasilkan keterlibatan di dalam *organizational citizenship behavior* (OCB). Kesesuaian yang tinggi antara karyawan dan organisasi dapat membuat karyawan berkontribusi dalam organisasi. Karyawan akan menunjukkan kemampuan dan keterampilannya untuk meningkatkan kinerja dan komitmen di lingkungan kerja.

OCB merupakan perilaku yang dilakukan karyawan untuk berkontribusi di dalam organisasi. Perilaku yang dilakukan oleh karyawan akan meningkatkan produktivitas, penghematan sumber daya organisasi, efektivitas kelompok kerja, dan membantu menstabilkan organisasi. Kontribusi karyawan diharapkan dapat mendukung organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Perilaku OCB ini dilakukan oleh karyawan karena karyawan memiliki perilaku yang secara sukarela dalam melakukan pekerjaan. Semakin tinggi tingkat OCB yang ada di organisasi maka semakin tinggi juga kualitas kerja karyawan. Tingkat OCB yang semakin tinggi inilah yang nantinya menjadi aset yang dibutuhkan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai apabila karyawan merasa terikat dengan pekerjaan sehingga merasa segan untuk keluar dari lingkungan kerja. Keterikatan kerja ini didukung dari lingkungan kerja yang dibuat organisasi supaya karyawan menjadi produktif dan memiliki perilaku kerja yang baik. Karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap organisasi karena secara tidak langsung organisasi mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas mereka. Keterikatan kerja yang diinginkan oleh organisasi membuat karyawan akan menjalin hubungan yang baik dengan organisasi.

Keterikatan kerja merupakan faktor yang dapat memediasi pengaruh *person-organization fit* dengan OCB. Kesesuaian nilai-nilai karyawan di dalam organisasi akan mengarah kepada keterikatan kerja yang tinggi, sehingga akan menimbulkan perilaku kerja karyawan terhadap rekan kerja dan organisasi. Karyawan yang sesuai dengan organisasi dapat menunjukkan sikap yang sukarela dalam menjalankan pekerjaan. Karyawan akan merasa cocok dengan organisasi dan merasa terikat dengan pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian mengenai *person-organization fit* dan OCB yang menggunakan keterikatan kerja sebagai mediasi. Hal ini menunjukkan adanya kesesuaian karyawan dan perilaku akan mempengaruhi keterikatan kerja karyawan di dalam organisasi.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang sudah penulis jelaskan, adapun rumusan masalah yang penulis temukan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior-individual* PT Intan Sejati?
2. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior-organization* PT Intan Sejati?
3. Apakah *person-organization fit* berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada PT Intan Sejati?

4. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior-individual* (OCBI) PT Intan Sejati?
5. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior-organization* (OCBO) PT Intan Sejati?
6. Apakah keterikatan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-individual* (OCBI) PT Intan Sejati?
7. Apakah keterikatan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-organization* (OCBO) PT Intan Sejati?

1.3. Batasan Masalah

1. *Person-organization fit* merupakan kesesuaian antara nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi dengan individu. *Person-organization fit* dapat digunakan organisasi untuk memilih karyawan yang sesuai dengan nilai-nilai yang dimiliki organisasi dan karyawan yang mau untuk menyesuaikan nilai-nilai tersebut (Kristof, 1996 dalam Dennis & Ratih, 2018).
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku positif yang dilakukan karyawan secara sukarela untuk membantu organisasi menjadi lebih produktif. Hal ini tidak memiliki aturan secara formal dan tidak berkaitan dengan penghargaan didalam organisasi (Pourgaz, 2015). Menurut Shaheen et al OCB diklasifikasikan menjadi dua yaitu OCBI dan OCBO. *Organization citizenship behavior-individual* (OCBI) adalah perilaku karyawan yang secara tidak langsung berkontribusi pada

organisasi, sedangkan *organization citizenship behavior-organization* (OCBO) adalah perilaku karyawan yang bisa membantu organisasi secara langsung.

3. Keterikatan kerja adalah keadaan positif dari karyawan sehingga karyawan merasa terlibat dan memiliki rasa yang energik (Schaufeli, 2012). Karyawan memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaan karena yang ditunjukkan bukan perasaan stress melainkan memandang pekerjaan sebagai hal yang positif.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dijelaskan, tujuan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-individual* PT Intan Sejati.
2. Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-organization* PT Intan Sejati.
3. Untuk mengetahui pengaruh *person-organization fit* terhadap keterikatan kerja PT Intan Sejati.
4. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior-individual* (OCBI) PT Intan Sejati.
5. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior-organization* (OCBO) PT Intan Sejati.

6. Untuk mengetahui keterikatan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-individual* PT Intan Sejati.
7. Untuk mengetahui keterikatan kerja memediasi pengaruh *person-organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior-organization* PT Intan Sejati.

1.5. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian ini, penulis mengharapkan agar penelitian ini memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang membutuhkan. Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan wawasan ilmu pengetahuan mengenai karyawan dan organisasi mengenai *person-organization fit*, *organization citizenship behavior*, dan keterikatan kerja karyawan.
2. Penelitian ini dapat digunakan untuk organisasi dan karyawan dalam menyikapi pekerjaan di organisasi serta dapat membangun hubungan yang baik antara organisasi dan karyawan.

1.6. Sistematika Laporan

Sistematika laporan penelitian ini terdiri dari lima bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan

Bab ini berisi mengenai gambaran penelitian secara umum yang disajikan pada latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika laporan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Bab ini berisi mengenai uraian teori yang mendasari permasalahan penelitian yaitu *person-organization fit*, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan keterikatan kerja, kerangka penelitian dan hipotesis.

Bab III Metodologi Penelitian

Bab ini berisi mengenai penjelasan lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, instrument penelitian, metode pengujian instrument, dan analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Bab ini berisi mengenai karakteristik responden, hasil pengujian instrument berupa uji validitas dan uji reliabilitas, analisis deskriptif, analisis regresi, uji f dan uji t diakhiri dengan pembahasan. Hasil penelitian yang dibahas adalah perhitungan hasil penelitian yang sudah diolah menggunakan metode yang tepat untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis.

Bab V Penutup

Bab ini berisi mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.