

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dewasa ini setiap perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan dan keuntungan yang optimal. Perusahaan yang ingin mencapai tujuannya secara optimal harus mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dengan baik. Salah satu sumber daya tersebut adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Dalam perusahaan, Sumber Daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting karena memiliki peran strategis untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik dan mencapai tujuan sepenuhnya karena kinerja yang dihasilkan oleh setiap unit kerja yang berjalan dengan lancar dan saling mendukung. Setiap unit kerja harus bekerja menjalankan tugasnya. Hasil kerja dari setiap satuan organisasi merupakan kinerja organisasi. Kinerja merupakan hasil dari usaha yang dikerjakan setiap unit kerja organisasi dalam melaksanakan tugasnya. Rivai (2005) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil dari sebuah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu secara bersama. Kinerja didukung oleh banyak hal, baik dari dalam setiap diri individu maupun lingkungan diluar individu.

Pencapaian tujuan perusahaan, menggunakan pengukuran pada kinerja yang dijadikan acuan sebuah keberhasilan pencapaian. Pengukuran kinerja memiliki beberapa skala, mulai dari yang paling kecil yaitu kinerja karyawan, kinerja tim

hingga yang paling besar kinerja perusahaan. Penilaian kinerja menurut Rivai dalam Suwanto & Priansa (2011) mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Kinerja karyawan sangatlah berarti bagi seluruh unit kerja yang berada dalam perusahaan. Adanya kinerja karyawan yang baik akan memberikan dampak yang berbeda dibanding dengan perusahaan yang tidak memiliki kinerja karyawan yang baik. Pekerjaan yang telah diselesaikan dapat dinilai dari apakah tugas yang diselesaikan sesuai dengan rencana dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), karyawan dapat memiliki kinerja di atas tuntutan yang diharapkan oleh perusahaan, selalu siap untuk menerima tugas – tugas tambahan, patuh terhadap aturan dan prosedur yang berlaku, dan dapat saling tolong menolong antar sesama karyawan.

Menurut Mangkunegara (2005), kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya tidak terlepas dari faktor pribadi dan faktor lingkungan kerja. Kinerja karyawan yang baik akan terwujud jika didalamnya terdapat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ, Podsakoff, MacKenzie (2006:3) memaparkan *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB yaitu perilaku individu yang terdiskresi, secara tidak langsung atau eksplisit diakui dengan sistem *reward* dan agregat untuk meningkatkan fungsi efektif dan efisien sebuah organisasi. Diskresi yang dimaksud adalah perilaku dalam konteks yang spesifik bukanlah syarat mutlak dalam deskripsi pekerjaan. OCB memberikan ikatan kuat

antara karyawan dengan perusahaan sehingga mampu melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan peran dan jabatannya di perusahaan.

Kinerja karyawan akan berjalan dengan baik apabila didukung oleh faktor – faktor yang baik pula. Tanpa adanya faktor pendukung tentunya kinerja karyawan tidak akan sesuai dengan yang diharapkan. Salah satu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah *Good Corporate Governance* (GCG). Menurut Djanegara (2008) *Good Corporate Governance* adalah sistem cek dan balance antara pihak internal dan eksternal perusahaan yang memberikan keyakinan bahwa perusahaan menjalankan akuntabilitasnya kepada semua *stakeholders* dan bertindak dalam kerangka pertanggungjawaban untuk seluruh area aktivitas perusahaan. Sedangkan Sutedi (2013) menyatakan bahwa GCG merupakan sistem yang mengatur dan mengendalikan perusahaan untuk menciptakan nilai tambah untuk semua *stakeholders*.

Penerapan konsep GCG dalam sebuah perusahaan memungkinkan diperbaikinya kinerja SDM yang sebelumnya buruk menjadi baik. Hal ini dilakukan melalui transformasi nilai – nilai yang terkandung didalam prinsip GCG ke dalam kegiatan sehari – hari karyawan dan jajaran manajemen perusahaan. Nilai – nilai tersebut akan mempengaruhi perilaku setiap individu yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

Penerapan atau implementasi dari hal-hal diatas pada perusahaan merupakan suatu tuntutan pada era globalisasi ini sebagai persiapan agar tidak kalah bersaing dengan perusahaan-perusahaan asing yang saat ini sudah banyak masuk di Indonesia. Salah satu bentuk perusahaan tersebut adalah Badan Usaha Milik

Negara (BUMN). Di Indonesia sendiri terdapat berbagai macam BUMN, mulai dari bidang transportasi, telekomunikasi, hingga asuransi.

PT. TASPEN (PERSERO) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak di bidang jasa asuransi, tabungan hari tua dan dana pensiun Pegawai Negeri Sipil (PNS). PT. TASPEN (PERSERO) sendiri memiliki cakupan yang cukup luas di seluruh Indonesia dan sampai saat ini masih akan membuka cabang-cabang baru di daerah yang belum terjangkau. Dengan banyaknya kantor cabang di seluruh Indonesia, PT. TASPEN tentunya membutuhkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan *Good Corporate Governance (GCG)* agar dapat mempertahankan maupun meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan situs resmi milik PT. TASPEN (Persero), perusahaan ini sudah menerapkan prinsip GCG sejak tahun 2011 mengacu pada Peraturan Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) Nomor: PER-01/MBU/2011 tanggal 1 Agustus 2011 tentang Penerapan Tata Kelola Perusahaan yang Baik (Good Corporate Governance) pada BUMN karena Kementerian Negara BUMN telah berkomitmen untuk menerapkan prinsip-prinsip GCG secara konsisten. Implementasi GCG merupakan upaya meningkatkan nilai tambah perusahaan. Untuk menjadi nilai tambah bagi perusahaan, GCG harus dipahami tidak sekedar formalitas tetapi menjadi bagian dari nilai dan budaya perusahaan. Diakui memang tidak mudah menjadikan GCG sebagai nilai sekaligus budaya tetapi bukanlah hal yang mustahil. Pelaksanaan GCG dapat berjalan efektif apabila semua pihak konsisten dengan komitmen yang telah dibangun sehingga GCG menjadi gerakan bersama dalam mencapai tujuan.

OCB juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya didalam suatu organisasi. Kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan organisasi. Menurut pendapat Robbins (2007), OCB adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Hubungan antara OCB dengan kinerja dalam jurnal yang dikemukakan oleh Waltz & Niehoff (2004) menunjukkan adanya tingkat efektivitas dalam organisasi dengan adanya karyawan yang memiliki OCB. Hal ini mendukung perkembangan kinerja karyawan seperti yang diungkapkan oleh Yumna (2017) dalam penelitiannya yang membahas mengenai OCB terhadap kinerja yang dilakukan di Rumah Sakit Baptis Kota Batu yang mengungkapkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara aspek OCB dengan kinerja karyawan.

Atas dasar pemaparan latar belakang di atas, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah: **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior & Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. TASPEN (Persero) Kantor Cabang Malang”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat dirumuskan bahwa masalah pokok dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?

2. Apakah *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* dan *Good Corporate Governance* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan ini adalah:

1. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh OCB terhadap Kinerja Karyawan.
2. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh GCG terhadap Kinerja Karyawan.
3. Mengetahui dan menjelaskan pengaruh OCB dan GCG secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Kontribusi Akademis
 - a. Sebagai refrensi Ilmu Administrasi Bisnis terutama bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
 - b. Sebagai persyaratan tugas akhir untuk memperoleh gelar sarjana administrasi bisnis dan sebagai sarana pengaplikasian teori dalam kenyataan serta sebagai tambahan pengetahuan.

2. Kontribusi Praktis

Sebagai bahan masukan dan tambahan informasi bagi organisasi dan masyarakat luas untuk lebih memahami mengenai bidang manajemen sumberdaya manusia, terutama yang berhubungan dengan *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB), Good Corporate Governance (GCG) dan Kinerja Karyawan.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan yang akan digunakan dalam penelitian ini secara sistematis tersusun sebagai berikut:

BAB I: PENDAHULUAN

Bab ini menggambarkan pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini, yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian dan sistematika pembahasan skripsi.

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang penelitian terdahulu, tinjauan teori yang berhubungan dengan penelitian, dan hipotesis penelitian

BAB III: METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjabarkan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, konsep dan variabel, definisi operasional, skala pengukuran, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menggambarkan gambaran umum organisasi, struktur organisasi, hasil pengumpulan data dan pengolahan data.

BAB V: PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dari pembahasan penelitian yang dijelaskan pada bab sebelumnya serta saran yang berhubungan dengan kesimpulan tersebut.