

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai entitas dinamis yang mencakup individu atau kelompok dengan tujuan bersama, fenomena dalam suatu organisasi mencerminkan kompleksitas interaksi, tata kelola, dan adaptasi terhadap perubahan dalam mencapai efektivitas dan keberlanjutan. Oleh karena itu, kinerja organisasi yang baik menjadi krusial dalam merespon tuntutan lingkungan, memastikan efisiensi operasional, dan memberikan nilai tambah kepada semua pemangku kepentingan yang terlibat. Terkait hal tersebut, yang paling utama dan paling penting dalam mencapai tujuan organisasi adalah dukungan dari seluruh sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Dikarenakan sumber daya manusia merupakan motor penggerak seluruh aktivitas perusahaan (Kasmir, 2019: 3). Maka dari itu penting untuk meningkatkan kinerja SDM dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam konteks meningkatkan kinerja sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi, *organizational citizenship behavior* muncul sebagai aspek yang perlu diperhatikan. *organizational citizenship behavior* merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang bersifat suka rela terhadap suatu hal yang mengedepankan kepentingan organisasi. *organizational citizenship behavior* melibatkan beberapa perilaku individu yang diantaranya perilaku menolong sesama anggota organisasi, rela melakukan pekerjaan tambahan, mematuhi prosedur dan

aturan kerja (Rostiawati, 2020: 11). *organizational citizenship behavior* tidak hanya memberikan dampak positif terhadap lingkungan kerja, tetapi juga menjadi faktor penunjang kinerja karyawan, yang pada akhirnya akan memperkuat fondasi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Metode *systematic literature review* telah dilakukan pada 129 artikel dalam 73 jurnal di 23 negara mengenai *organizational citizenship behavior* di sektor publik (de Geus et al., 2020). Penelitian tersebut mengemukakan beberapa dampak positif dari perilaku *organizational citizenship behavior* diantaranya yaitu *individual performance, knowledge sharing, organizational performance, mental health, innovation, job satisfaction, dan physical health*.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan pada perusahaan Fave Hotel Rungkut Surabaya yang secara tidak langsung karyawannya memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi berdampak baik pada kinerja karyawan (Lay et al., 2020). Dikarenakan hotel membutuhkan efisiensi, Ada beberapa karyawan yang memiliki *job description* ganda. Namun demikian, semua karyawan melakukannya pekerjaannya tanpa berdebat/mengeluh. Jika tamu datang pada malam hari, karyawan tidak masalah bekerja lebih lama dari siang hari. Lalu mereka secara sukarela membantu karyawan lain dalam pekerjaannya dan berfokus dalam mencapai tujuan hotel. Dari beberapa gejala yang terjadi, dapat dikatakan bahwa karyawan Fave Hotel Rungkut Surabaya memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang tinggi, lalu dampaknya ialah kinerja karyawan baik.

Adapun penelitian yang dilakukan pada perusahaan POS di Kota Batam yaitu perilaku *organizational citizenship behavior* yang menurun berdampak buruk

pada kinerja (Wasiman & Mauli Siagian, 2023). Hal tersebut ditandai ketika karyawan sudah enggan untuk membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan, sehingga dengan demikian karyawan hanya menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing tanpa peduli dengan rekan kerjanya. Perilaku *organizational citizenship behavior* yang semakin rendah juga berakibat cukup krusial kepada permasalahan lain seperti motivasi karyawan yang juga ikut menurun, hal tersebut ditandai dengan tingkat kehadiran karyawan yang banyak absen dan penurunan motivasi juga berakibat dengan penurunan kinerja karyawan dalam mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dari fenomena tersebut dapat dikatakan bahwa karyawan POS di Kota Batam mengalami tingkat *organizational citizenship behavior* yang rendah, lalu dampaknya yaitu kinerja karyawan menurun.

Topik *organizational citizenship behavior* telah menjadi fokus utama dalam beberapa literatur, terbukti dengan banyaknya penelitian yang dilakukan dalam konteks perusahaan yang berorientasi pada laba. Namun, penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* dalam konteks organisasi kemahasiswaan masih jarang dilakukan. Hal ini menjadi penting mengingat dalam lingkungan organisasi kemahasiswaan yang tentu saja tidak berorientasi pada laba dan memiliki keterbatasan sumber daya, perilaku ekstra seperti *organizational citizenship behavior* memiliki peranan yang sangat diperlukan dalam mendukung pelaksanaan program-program kerja serta pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting untuk dilakukan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* dalam konteks organisasi kemahasiswaan sebagai organisasi yang tidak berorientasi pada

laba guna memperdalam pemahaman akan fenomena ini (Kurnia Puji Rahayu & Ani Qurdiana, 2020).

Organisasi nonprofit adalah lembaga yang didirikan dengan tujuan tidak untuk memperoleh profit, melainkan untuk mendukung isu-isu sosial atau peristiwa yang berkaitan dengan kesejahteraan masyarakat, tanpa kepentingan komersial. Tujuan utama organisasi nonprofit adalah untuk kegiatan sosial, dan mereka bergantung pada dana dan sumber daya yang diberikan oleh donatur. Hasil kegiatan organisasi yang memperoleh surplus tidak boleh digunakan untuk keuntungan pribadi, melainkan harus dialokasikan untuk pengembangan organisasi tersebut (Ika & Nika, 2022). Organisasi yang tidak berorientasi pada profit diantaranya sekolah, rumah sakit, lembaga pemerintahan, dan organisasi kemahasiswaan.

Berdasarkan limitasi dari penelitian terdahulu bahwa penelitian *organization citizenship behavior* pada organisasi kemahasiswaan sebagai organisasi yang tidak berorientasi pada profit tersebut menggunakan variabel dalam jumlah yang terbatas sehingga hasil yang didapat belum sesuai dengan yang diharapkan (Ika & Nika, 2022). Oleh karena itu, rekomendasi untuk penelitian mendatang adalah untuk melakukan identifikasi kembali faktor-faktor yang berpotensi memengaruhi *organizational citizenship behavior* pada organisasi kemahasiswaan sebagai salah satu organisasi nonprofit dengan memperluas penggunaan variabel yang lebih banyak.

Berdasarkan hasil prasurvey yang telah dilakukan melalui wawancara dengan para ketua organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi ditemukan bahwa ada beberapa gejala mengenai fenomena

yang terjadi diantaranya yaitu: perilaku inisiatif pengurus organisasi membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya masih rendah dan melalaikan realitas yang terjadi terhadap organisasi atau hanya mengerjakan *jobdesc* pribadi tanpa memperhatikan kebermanfaatan yang lebih meluas. Berdasarkan fenomena yang terjadi maka mengarah terhadap gejala permasalahan *organizational citizenship behavior* pada organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

Terdapat *research gap* variabel-variabel penentu *organizational citizenship behavior* di organisasi nonprofit sehingga menghasilkan suatu *research gap*. *Person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Sabrina et al., 2023 dan Susilowati & Rozak, 2022). Sementara pada penelitian lainnya mengemukakan bahwa *person organization fit* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Alfi et al., 2021). *Perceived organization support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Lie et al., 2022 dan Wahyuningrat et al., 2022). Sementara pada penelitian lainnya mengemukakan bahwa *perceived organization support* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Andriyanti & Supartha, 2021).

*Person organization fit* merupakan salah satu komponen dari kerangka kerja *person environment fit*. Hal tersebut terjadi ketika nilai dan norma dalam organisasi cocok dengan nilai karyawan, atau jika keduanya memiliki sifat dasar yang sama. Kesesuaian ini dapat membantu karyawan mengembangkan sikap positif dan mendorong mereka untuk terlibat dalam perilaku kerja yang baik (Pattanawit & Charoensukmongkol, 2022). Sedangkan *perceived organizational support* merujuk

pada bagaimana karyawan melihat sejauh mana usaha mereka dihargai dan didukung mengenai kesejahteraan mereka dari pihak organisasi. Ini juga dianggap sebagai hal yang penting untuk menjelaskan hubungan saling menguntungkan antara karyawan dan organisasinya, seperti suatu norma dalam dunia kerja. Ketika karyawan merasa bahwa organisasi memberikan dukungan untuk pekerjaan mereka, menghargai kontribusi yang diberikan, dan peduli dengan kesejahteraan mereka, hal itu cenderung membuat mereka memiliki sikap positif dan memberikan usaha lebih dari yang sebenarnya diharapkan (Detnakarin & Rurkkhum, 2019).

Berdasarkan *research gap* dari penelitian terdahulu, maka perlu dilakukan penelitian lanjutan mengenai pengaruh *person organization fit* dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan melibatkan variabel lain sebagai mediasi. Salah satu variabel yang menjadi dampak dari *person organization fit* dan *perceived organizational support* adalah *organizational commitment*.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menjelaskan bahwa *person organization fit* berpengaruh terhadap *organizational commitment* (Suciati et al., 2021) serta *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational commitment* (To & Huang, 2022). *Organizational commitment* adalah persepsi karyawan terhadap organisasi dalam dua aspek: sebagai komitmen perilaku dengan menerima target, nilai, dan budaya organisasi, dan komitmen sikap dengan kepatuhan terhadap target, nilai, dan budaya organisasi. Komitmen organisasi karyawan terdiri dari tiga komponen. Komitmen afektif mengacu pada perasaan menjadi bagian dari dan siap untuk mengabdikan diri pada organisasi. Komitmen

kontinuans melibatkan tidak adanya niat untuk pindah atau berganti pekerjaan. Karyawan menganggap bahwa bekerja dengan organisasi adalah investasi waktu, dengan waktu kerja yang lebih lama akan menghasilkan pembayaran dan manfaat yang lebih tinggi. Komitmen normatif mengacu pada kepatuhan terhadap target, nilai, budaya, dan norma-norma organisasi, dan diekspresikan dalam bentuk kesetiaan (Na-Nan et al., 2021).

*Organizational citizenship behavior* memiliki anteseden dengan berbagai variabel, termasuk *organizational commitment*. Salah satu variabel yang sering menjadi mediasi terhadap *organizational citizenship behavior* adalah *organizational commitment* sebanyak 12 kali (de Geus et al., 2020). Pada penelitian dahulu juga menjelaskan bahwa *organizational commitment* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (Nurjanah et al., 2020).

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang telah dikemukakan, Maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Perceive Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui *Organizational Commitment* Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Penelitian Pada Pengurus Organisasi Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi)”

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan *research gap* dan fenomena yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah pokok diantaranya sebagai berikut.

1. Bagaimana *person organization fit*, *perceived organization support*, *organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
2. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational commitment* pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
3. Bagaimana pengaruh *perceived organization support* terhadap *organizational commitment* pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
4. Bagaimana pengaruh *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
5. Bagaimana pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
6. Bagaimana pengaruh *perceived organization support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.



### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah, Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. *Person organization fit, perceived organization support, organizational commitment* dan *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
2. Pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational commitment* pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
3. Pengaruh *perceived organization support* terhadap *organizational commitment* pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
4. Pengaruh *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
5. Pengaruh *person organization fit* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi;
6. Pengaruh *perceived organization support* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *organizational commitment* sebagai variabel

mediasi pada pengurus organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi.

#### **1.4 Kegunaan Hasil Penelitian**

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk pengembang ilmu dan terapan ilmu.

##### **1.4.1 Kegunaan Pengembangan Ilmu**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia dengan adanya model penelitian alternatif sebagai solusi atas *research gap* yang terjadi mengenai pengaruh *person organization fit* dan *perceived organization support* terhadap *organizational citizenship behavior*. Adanya *organizational commitment* sebagai variabel mediasi yang diharapkan dapat menjadi solusi atas *research gap* yang terjadi serta dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan atau bahan penelitian selanjutnya bagi pihak yang membutuhkan.

##### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh pihak organisasi nonprofit khususnya organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi organisasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) khususnya mengenai pengaruh *Person Organization Fit* dan *Perceived Organization Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan *Organizational Commitment* sebagai

variabel mediasi untuk mencegah terjadinya penurunan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

## **1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian**

Lokasi dan waktu dalam penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan rencana penelitian yang telah ditetapkan

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di organisasi kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Siliwangi yang berlokasi di Gedung Organization Centre Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jalan Siliwangi Nomor 24, Tasikmalaya, 46115

### **1.5.2 Jadwal Penelitian**

Penelitian ini dimulai pada bulan Januari 2024 sampai dengan bulan April 2024 dengan jadwal pada lampiran.