

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keadilan distributif merupakan keadilan yang berasal dari hasil-hasil (*outcomes*) yang diterima seseorang. Keadilan distributif menurut karyawan jika hasil yang mereka terima sama jika dibandingkan dengan hasil yang diterima orang lain. Keadilan ini menunjuk pada keadilan yang diterima karyawan dalam hasil (Santosa, 2010:38). *Distributive justice* diturunkan dari equity theory yang dikemukakan oleh Adam pada tahun 1965. *Premise equity theory* mengemukakan bahwa seseorang cenderung untuk menilai status sosial mereka dengan penghasilan seperti rewards dan sumberdaya yang mereka terima (Greenberg, 1987; dalam Yusnaini, 2007:40). Keadilan distributif merujuk kepada persepsi individu atau pegawai terhadap pembagian imbalan/ penghargaan dan hasil-hasil lain yang berharga dalam organisasi (Febriasari, 2018:3). Menurut Febriasari (2018:23) keadilan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja. Jika suatu perusahaan tidak mampu memberikan keadilan terhadap pegawainya, maka hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan pegawai yang tidak merasakan keadilan seolah-olah dirinya tidak dihargai dalam sebuah perusahaan tersebut. Selain keadilan distributif faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi.

Menurut Febriasari (2018:25) komitmen organisasi berhubungan dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja tinggi, tingkat penggantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai tingkat dimana seseorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi serta mempunyai kemauan yang

tinggi dalam melakukan sesuatu demi organisasinya dan karyawan yang mempunyai komitmen yang rendah lebih mudah untuk meninggalkan organisasi tersebut.

Menurut Omar (2013:66) Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Budaya organisasi yang ada karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur tidak terlepas dari prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG) yaitu: transparansi, kemandirian, akuntabilitas, pertanggungjawaban dan kewajaran. Transparansi berkaitan dengan keterbukaan dalam melaksanakan proses pengambilan keputusan dan relevan dalam menyampaikan informasi keuangan dan non keuangan bagi pihak yang berkepentingan. Kemandirian berkaitan dengan pengelolaan organisasi secara *professional* tanpa benturan kepentingan, pengaruh dan tekanan dari pihak manapun yang tidak sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku dan prinsip-prinsip organisasi seperti: menghormati hak dan kewajiban, tugas dan tanggung jawab serta kewenangan masing-masing bagian dan sub bagian.

Akuntabilitasi berkaitan dengan kejelasan fungsi, pelaksanaan dan pertanggung jawaban masing-masing bidang dan sub bidang sehingga pengelolaan berjalan secara efektif. Pertanggungjawaban berkaitan dengan kesesuaian di dalam melaporkan pelaksanaan kewajiban secara tepat waktu berdasarkan anggaran yang telah disetujui. Serta kewajaran berkaitan dengan keadilan dan kesetaraan di dalam memenuhi hak-hak *stakeholder* sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku. Oleh sebab itu, disamping perilaku *intra role* (formal), perilaku *extra role* (OCB) juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Demikian pula pegawai yang memiliki kemampuan kerja tinggi yang ditandai dengan sikap ingin tahu, empati dan kreatif, sehingga mereka dapat menampilkan OCB yang tinggi dengan cara membantu rekan kerja dan atasannya dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut Febriasari (2018:74) komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan senantiasa memberikan sesuatu yang diinginkan oleh organisasinya dengan baik karena keinginan seorang pegawai akan setiap terhadap organisasi dan merasa dirinya menggantungkan diri terhadap organisasi serta perasaan bertanggung jawab pada organisasinya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB menurut Bolino, et all (2002) dalam Putri & Utami (2017:505) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam

mempromosikan fungsi efektif perusahaan. OCB juga disebut sebagai perilaku extra role karena perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Menurut Kusdi (2011) dalam Putri & Utami (2017:111) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat tercipta salah satunya melalui budaya organisasi. Kelancaran kinerja organisasi pasti dikaitkan dengan efektivitas dan efisiensi pelaku organisasi dalam menjalankan tugas demi terwujudnya tujuan organisasi. Budaya organisasi yang tertanam dengan baik dalam sebuah organisasi akan memberikan suasana nyaman bagi sesama karyawan. Kesadaran mengenai tugas dan visi organisasi yang didukung oleh budaya organisasi yang kuat mendukung berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Putri & Utami, 2017 dalam Kusdi, 2011:111).

Setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan berbagai cara. Organisasi yang berhasil dalam mencapai tujuan dapat dilihat dari bagaimana kinerja para pegawainya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya dengan baik dan sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Organisasi dalam mencapai tujuannya diperlukan kinerja seorang pegawai yang setinggi tingginya. Organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* untuk membantu individu lain dalam tim. Pengajuan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati peraturan yang ada, serta menoleransi kerugian dan gangguan terkait dengan pekerjaan yang kadang terjadi dalam organisasi. Jika karyawan memiliki *Organization Citizenship Behavior (OCB)*, maka usaha pengendalian karyawan menjadi menurun dan karyawan mampu mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memiliki perilaku yang terbaik untuk

organisasi. Oleh karena itu, beban tugas organisasi terhadap pengawasan karyawan menjadi berkurang sehingga dapat lebih fokus kepada hal yang berkaitan dengan program-program organisasi dimasa yang akan datang.

Dalam banyak penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *Organization Citizenship Behavior (OCB)* yang baik maka akan meningkatkan kinerja organisasi dan membuat organisasi lebih unggul dibandingkan dengan organisasi lainnya (Trisia & Sakapurnama, 2014 dalam Robbins & Judge, 2008:138). Suatu organisasi mampu memberikan kebutuhan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, maka secara tidak langsung akan melakukan hal diluar tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepadanya. Sesuai dengan teori yang menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior (OCB)* akan meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik dari organisasi yang lain (Trisia & Sakapurnama, 2014 dalam Robbins & Judge, 2008:139). Selain *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Keadilan distributif dan komitmen organisasi juga diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Perusahaan Listrik Negara atau PLN (Persero) Kabupaten Ngada merupakan salah satu Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang penyediaan tenaga listrik yang keberadaannya sangat dibutuhkan oleh masyarakat. Sebagai salah satu instrumen dalam pembangunan, keberadaan BUMN di Indonesia dirasakan sangat penting, tidak hanya oleh pemerintah tapi juga oleh masyarakat luas. Dari sisi pemerintahan BUMN seringkali digunakan sebagai salah satu instrumen penting dalam pembangunan ekonomi, khususnya pembangunan dibidang industri-industri manufaktur, dan lain sebagainya. Sementara dari sisi masyarakat, BUMN merupakan instrumen yang penting sebagai penyedia layanan yang cepat,

murah, dan efisien. Maka dari itu PT PLN (Persero) selalu berupaya untuk terus memperbaharui kinerja dalam memberikan pelayanan yang semakin optimal, sehingga citra PT PLN (Persero) dimata masyarakat akan selalu dinilai baik dan memberikan pelayanan yang baik sehingga memuaskan pelanggannya.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah diatas, maka dapat ditarik perumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Keadilan Distributif berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Provinsi Nusa Tenggara Timur?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur?
3. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur
4. Apakah keadilan distributif, budaya organisasi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara simultan terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)* pada karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Keadilan Distributif terhadap *Organization Citizenship Behaviour*

- (OCB) karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur.
 3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur.
 4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh simultan keadilan distributif, budaya organisasi, dan komitmen organisasional terhadap *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan di PT. PLN Kabupaten Ngada Nusa Tenggara Timur.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan akan dapat memberikan beberapa manfaat bagi pihak-pihak tertentu. Secara terinci, manfaat penelitian ini antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoritis terhadap ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia yang dapat dijadikan rujukan bagi peneliti.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti

Untuk menambah pengetahuan peneliti dalam penguasaan peneliti terhadap ilmu yang telah diperoleh dan dipelajari selama perkuliahan, serta menambah pengetahuan peneliti dalam aktivitas perusahaan yang konkrit terutama dibidang sumber daya manusia.

- b. Bagi perusahaan
Peneliti berharap, penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan serta memberikan masukan bagi pihak manajemen perusahaan dalam penetapan kebijakan perusahaan yang berkaitan dengan Pengaruh Keadilan Distributif, Budaya organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap *Organization Citizenship Behaviour (OCB)*
- c. Bagi Lembaga
Peneliti berharap, penelitian ini dapat di jadikan bahan pembelajaran bagi yang membutuhkan.