

BAB I

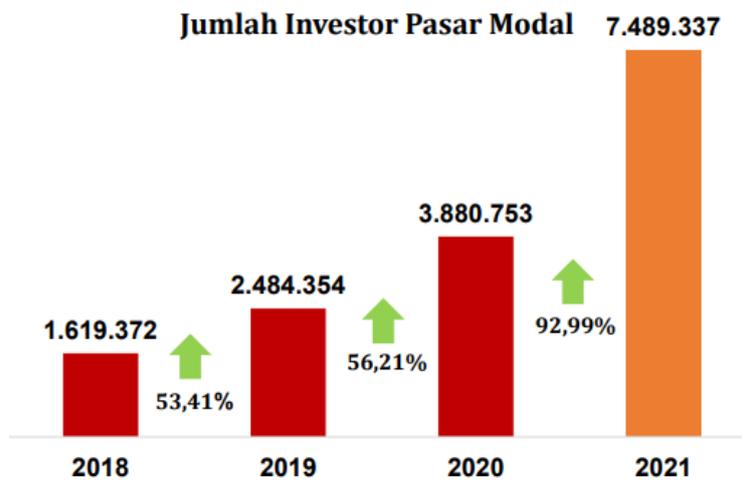
PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak buruk bagi pendapatan masyarakat Indonesia. Berdasarkan survei dari *Inventure* maupun *Alvara Research Center*, sejumlah 50,2 persennya dari masyarakat merasakan penghasilan menurun di kondisi tersebut (Al Faqir, 2021). Adanya pembatasan dalam kegiatan perekonomian membuat banyak masyarakat kehilangan lapangan pekerjaannya. Kondisi ini memaksa masyarakat untuk terus bertahan dari ketidakpastian. Solusi dari permasalahan pendapatan masyarakat adalah dengan membuka usaha atau berinvestasi.

Investasi menjadi solusi bagi sebagian orang untuk mencukupi kehidupannya. Terdapat beberapa jenis investasi yang bisa dipilih seperti investasi berbentuk aktiva riil (*riil assets*) misalnya tanah maupun emas adapun investasinya dengan berbentuk persuratan berharga (*financial assets*) (Tambunan, 2020). Banyak manfaat yang bisa dirasakan dari investasi yaitu penundaan konsumsi yang berlebihan dan mengalokasikan harta untuk di masa mendatang. Selain itu, investasi juga menjadi sumber pendanaan bagi pihak pemerintah maupun pihak swasta melalui penerbitan efek, baik berupa saham atau obligasi yang akan di jual ke masyarakat melalui pasar modal (Bakhri, 2018). Dengan demikian, investasi menjadi fokus bagi masyarakat maupun pemerintah dalam mengembalikan kondisi perekonomian yang terkendala dampak pandemi dalam dua tahun terakhir.

Peran pasar modal dalam meningkatkan perekonomian bisa dirasakan melalui transaksi instrumen keuangan antara investor dengan perusahaan. Bagi investor, pasar modal berfungsi sebagai alokasi dana dengan peluang mendapatkan *return*. *Return* yang bisa didapat oleh investor berupa *capital gain* dan dividen. Dividen besarnya bergantung dengan kemampuannya untuk melaksanakan pengelolaan keuntungan sementara *capital gain* dipengaruhi dengan perubahan harga sahamnya (Bakhri, 2018). Tidak heran jika investasi pasar modal memiliki daya tarik tersendiri.



Gambar 1. Grafik Pertumbuhan Investor Pasar di Indonesia

Sumber : (KSEI, 2021)

Data dari Kustodian Sentral Efek Indonesia (KSEI) menggambarkan jumlah investor di tahun 2021 mencapai 7.489.337 investor atau naik sebesar 92,99% dari tahun 2020. Angka membuktikan meningkatnya minat investasi dari penduduk Indonesia dalam beberapa tahun terakhir. Wimboh Santoso, selaku dewan komisioner Otoritas Jasa Keuangan (OJK) menyampaikan bahwa angka ini menyentuh tujuh kali lipat dibanding tahun 2017 (Sidik, 2021). Kesadaran akan investasi meningkat tajam ketika munculnya pandemi Covid-19 di tahun 2020. Fenomena ini menjadi motivasi bagi seluruh perusahaan sekuritas di Indonesia untuk terus berinovasi dalam memberikan pelayanan jasa terbaik bagi investor maupun calon investor di Indonesia.

Perusahaan sekuritas harus mampu mewujudkan solusi atas fenomena yang sedang terjadi. Bisnis sekuritas harus menjadi yang terdepan dalam segi inovasi dan kualitas pelayanan yang untuk bisa mengungguli kompetitor. Untuk memimpin persaingan, perusahaan bisa memanfaatkan seluruh sumber daya yang dimiliki secara optimal. Menurut George R. Terry dalam Rohman (2017, hlm. 12), menyatakan enam unsur pokok dalam manajemen, diantaranya; *man* (manusia), *materials* (material), *machines* (mesin), *methods* (metode), *money* (uang), dan *markets* (pasar). Suatu perusahaan harus mampu mengelola dengan baik seluruh unsur untuk menjaga keberlangsungan perusahaan. Namun, banyak pendapat yang mengatakan bahwa manusia adalah unsur yang harus diutamakan terlebih dahulu.

Batugal & Tindowen (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) termasuk aset berharga bagi organisasinya dimanapun dan apapun. Kapasitas SDM tersebut bisa membawa kualitas dan produktivitas tinggi untuk perusahaan.

PT Bahana Sekuritas adalah perusahaan sekuritas di Indonesia yang saat ini sedang berusaha untuk meningkatkan kualitas jasa jual beli efek. Di tengah meningkatnya jumlah investor saat ini, permasalahan muncul dengan minimnya sumber daya manusia di bidang keuangan Pernyataan ini sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan Susilo Zulfachmi, selaku *Operations Director* yang membawahi fungsi *human capital* di PT Bahana Sekuritas. Melalui proses wawancara, dikatakan bahwa tantangan PT Bahana Sekuritas saat ini adalah ketatnya regulasi terkait lisensi SDM maupun tingginya biaya untuk mengembangkan SDM. Usaha yang sedang dilakukan perusahaan dalam menanggapi tantangan di atas adalah dengan memunculkan *extra role* dari diri karyawannya. Demikian dilaksanakan melalui cara memperluas hierarki sebagai kesempatan karyawan dalam mengembangkan karirnya serta memajukan teknologi yang ada untuk mendukung seluruh kegiatan bisnis perusahaan.

Adapun pendapat dari Eka Dinianthi, selaku *Human Capital* di PT Bahana Sekuritas menyatakan jika PT Bahana Sekuritas masih mencari faktor yang bisa memicu perilaku *extra role* dari karyawan. Kendala yang dinilai memiliki peran lebih adalah perbedaan usia atau generasi. Karyawan dengan usia muda atau <25 tahun cenderung memilih untuk sekadar mencari pengalaman di perusahaan dan tidak berniat untuk terus memajukan perusahaan dalam waktu yang lama . Untuk itu, PT Bahana Sekuritas sedang fokus dalam meningkatkan dukungan kepada karyawan dan menanamkan komitmen yang tinggi pada karyawan untuk memicu kontribusi tinggi karyawan.

Tabel 1. Hasil Pra Survei *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan

No	Instrumen	Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Total
		Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)	
1	Membantu Rekan Kerja	6	43%	2	14%	6	43%	14
2	Melebihi Tanggung Jawab Pekerjaan	6	43%	6	43%	2	14%	14
3	Terlibat dalam Banyak Kegiatan	5	36%	3	21%	6	43%	14

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan PT Bahana Sekuritas. Data diolah, 2022

Hasil pra survei berkaitan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam karyawannya di PT Bahana Sekuritas menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan. Hal ini bisa dilihat bahwa setiap instrument terkait OCB hanya mendapatkan hasil setuju >50%. Karyawan masih merasa ragu-ragu atau belum merasa menerakan OCB dalam melaksanakan tugasnya. Perilaku OCB berakar dari sukarela karyawan untuk memberikan peran inti atau tugasnya terhadap perusahaan (Afandi, 2018). Perilaku OCB dapat berupa tugas ekstra seperti kerjasama, menolong rekan kerja, memberikan saran, berpartisipasi aktif serta tidak membuang waktu dalam pekerjaannya (Husniati & Pangestuti, 2018). Konsep OCB sejalan dengan konsep manusia adalah makhluk sosial. Berlandaskan nilai-nilai yang ada dan ketertarikan untuk berinteraksi dengan lingkungan, perilaku OCB timbul sebab munculnya perasaan yang menjadi bagiannya dari institusi maupun akan terpuaskan jika memberikan suatu hal dengan nilai lebih untuk organisasi (Widyaningrum, 2019). Penerapan OCB dalam diri karyawan dapat dipicu dari adanya *perceived organizational support* (dukungan organisasi) terhadap apa yang mereka kerjakan.

Tabel 2. Hasil Pra Survei *Perceived Organizational Support* pada Karyawan

No	Instrumen	Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Total
		Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)	
1	Dukungan dari Atasan	4	29%	1	7%	9	64%	14
2	Penghargaan	9	64%	3	21%	2	14%	14
3	Fasilitas yang Memadai	2	14%	3	21%	9	64%	14

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan PT Bahana Sekuritas. Data diolah, 2022

Perceived organizational support pada karyawan PT Bahana Sekuritas tergolong cukup baik, karena karyawan merasa sudah mendapat dukungan dan fasilitas yang cukup dari perusahaan. Namun, penghargaan yang didapat karyawan masih <50% bahkan menyentuh 14%. Perusahaan harus bisa meningkatkan lagi penghargaan yang didapat karyawan atas apa yang dicapai untuk membuat karyawan merasa dihargai perannya selama di perusahaan. Bentuk dukungan lainnya yang bisa diberikan oleh perusahaan dapat berupa tidak adanya diskriminasi dan peluang pengembangan bagi karyawan dan lingkungan kerja (Jang & Juliana, 2020). Oleh karena itu, perlakuan positif perusahaan akan memunculkan persepsi baik di pikiran karyawan. Ketika suatu persepsi baik sudah tertanam, seorang

karyawan akan merasa berhutang dan berkewajiban untuk membayarnya (Sutanto & Setiawan, 2018). Melalui *perceived organizational support*, karyawan akan lebih nyaman memberikan kualitasnya berdasarkan nilai-nilai perusahaan serta tujuan yang telah ditetapkan.

Tabel 3. Hasil Pra Survei Budaya Organisasi pada Karyawan

No	Instrumen	Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Total
		Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)	
1	Mengetahui Budaya Perusahaan	7	50%	4	29%	3	21%	14
2	Menjalankan Norma dan Nilai	4	29%	5	36%	5	36%	14
3	Mengetahui Sejarah	8	57%	4	29%	2	14%	14

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan PT Bahana Sekuritas. Data diolah, 2022

Penerapan atau pemahaman budaya organisasi pada karyawan PT Bahana Sekuritas dinilai belum baik. Hasil <50% pada instrument mengetahui buudaya dan sejarah menunjukkan bahwa beberapa karyawan belum mengetahui dengan jelas budaya yang diterapkan serta sejarah perusahaan. Norma dan nilai yang dijalankan pun masih berupa pengetahuan tanpa adanya penerapan. Pemahaman karyawan terhadap budaya yang diterapkan dapat menghasilkan kontribusi yang besar dari karyawan suatu perusahaan. Penanaman budaya menjadi dasar dari perilaku, nilai, keyakinan dan kebiasaan seorang individu di dalam organisasi (Khan et al., 2020). Penetapan nilai dan kebiasaan akan memberikan gambaran jelas kepada karyawan mengenai target perusahaan dan cara mendapatkannya serta nilai-nilai yang berlaku di dalam organisasi. Ketika perusahaan sudah menunjukkan dukungannya serta penanaman budaya dengan baik, secara tidak langsung akan memunculkan komitmen dalam diri karyawan.

Tabel 4. Hasil Pra Survei Komitmen Organisasi pada Karyawan

No	Instrumen	Tidak Setuju		Ragu-Ragu		Setuju		Total
		Frek	(%)	Frek	(%)	Frek	(%)	
1	Bangga menjadi Bagian dari Perusahaan	5	36%	1	7%	8	57%	14
2	Motivasi lebih dalam Bekerja	4	29%	4	29%	6	43%	14
3	Keinginan Bertahan untuk Waktu Lama	6	43%	4	29%	4	29%	14

Sumber: Hasil Pra Survei Karyawan PT Bahana Sekuritas. Data diolah, 2022

Komitmen selalu berkaitan dengan efektivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Dari hasil pra survey, PT Bahana Sekuritas sudah mampu membuat karyawannya nyaman dengan hasil 57% dari instrumen kebanggaan menjadi bagian dari perusahaan. Namun, instrumen motivasi dan loyalitas karyawan mendapat hasil <50%. Dari hasil pra sruvei ini, perusahaan harus meningkatkan lagi instrumen ini dengan dukungan serta budaya yang diterima karyawan. Seseorang dengan komitmen yang kuat di perusahaan akan lebih sering menunjukkan OCB (Vipraprastha et al., 2018). Komitmen akan muncul ketika adanya keselarasan antara nilai dan tujuan antara individu dengan perusahaan (Rita et al., 2018). Dengan demikian, penting untuk adanya penyesuaian sejak awal kerja mengenai nilai dan tujuan perusahaan dengan target yang ingin dicapai oleh karyawan.. Rasa komitmen ini bisa menjadi kekuatan perusahaan dalam menghasilkan kualitas kinerja yang sangat baik.

Komitmen organisasi bisa ditingkatkan dengan munculnya *perceived organizational support*. Demikian sesuai dengan temuan Vipraprastha et al. (2018) dengan menyatakan *perceived organizational support* memberi pengaruhnya secara positif pada komitmen organisasi. Hasilnya tersebut berbeda dengan yang dilakukan oleh Asrunputri (2018) menyatakan bahwa tidak ditemukan korelasi positif dari *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi.

Perceived organizational support dinilai bisa mempengaruhi OCB. Terdapat temuan tentang pengaruhnya dari *perceived organizational support* pada OCB karyawan asing di perusahaan sektor jasa oleh Alshaabani et al., (2021). Penelitian ini mengemukakan *perceived organizational support* dari karyawannya mampu meningkatkan OCB mereka. Namun, hasilnya tersebut tidak selaras terhadap temuan Hayati (2020), terkait pengaruhnya dari *perceived organizational support* maupun budaya organisasi pada *organizational citizenship behavior*. Hasilnya menjelaskan POS tidak memiliki pengaruh pada OCB, sementara budaya organisasinya justru ada pengaruhnya secara signifikan pada OCB.

Berdasarkan *research gap* yang telah diuraikan serta fenomena yang terjadi di PT Bahana Sekuritas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam mengenai variabel yang diambil, yaitu *perceived organizational support*, ,

komitmen organisasi, budaya organisasi maupun *organizational citizenship behavior*.

Dari pernyataan tersebut, peneliti akan mengambil topik studi berjudul **“Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi Karyawan PT Bahana Sekuritas”**

I.2 Perumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang tersebut maka rumusan masalahnya antara lain:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*

I.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *perceived organizational support* terhadap komitmen organisasi
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*

I.4 Manfaat Hasil Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan perolehan yang didapat harapannya bisa dijadikan sumber informasinya maupun referensi untuk melaksanakan penelitian berikutnya terkait manajemen SDM.

2. Manfaat Praktis

- a) Memberikan bahan pertimbangan atau rekomendasi bagi pihak PT Bahana Sekuritas dalam menimbulkan *organizational citizenship behavior* kepada karyawannya.
- b) Penelitian sebagai wadah untuk mengimplementasikan pengetahuan peneliti terkait *perceived organizational support*, lingkungan kerja, maupun budaya organisasi serta *organizational citizenship behavior* di PT Bahana Sekuritas