

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam perkembangan terbaru memandang Sumber Daya Manusia (SDM) bukan sebagai sumber daya berkala, melainkan berupa lebih dari modal atau *asset* bagi institusi atau organisasi. Maka dalam hal ini SDM perlu untuk dikelola dengan baik oleh organisasi, hal yang penting adalah memunculkan sikap kesukarelaan dalam bekerja atau biasa yang disebut dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB menjadi penting karena didalam diri SDM muncul sikap kesukarelaan dalam bekerja seperti bekerja memilih *job description* yang telah ditentukan organisasi sehingga secara keseluruhan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi (Organ *et al.* 2006, dalam Fadilah 2013)

OCB diharapkan tumbuh dalam diri SDM untuk mempengaruhi keefektifan organisasi dikarenakan sebagai hal seperti uang diungkapkan oleh Pareke (2004) dalam Aini *et al.* (2014) OCB bisa meningkatkan produktifitas rekan kerja, meningkatkan produktifitas manajerial, efisiensi penggunaan sumber daya organisasional, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan bisnis, dan menjadi dasar efektif untuk aktifitas kordinasi antara anggota tim dan antara kelompok kerja. Dyne *et al.* 2004 dalam Dewi (2016) mengatakan bahwa OCB atau yang disebutnya sebagai *extra-role behavior* (ERB) perilaku yang menguntungkan organisasi atau diarahkan untuk menguntungkan organisasi, dilakukan secara sukarela, dan melebihi ekspetasi peran yang ada.