BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dinamika kerja di lingkungan industri dan organisasi akhir-akhir ini selalu ditanamkan suatu sikap dimana individu harus mampu bekerja secara tim, bukan bekerja secara individu. Pergeseran ini tentunya sangat mempengaruhi efektivitas kerja dan kinerja dari karyawan. Namun tidak sedikit karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja secara tim. Perlunya kemampuan individu dalam berkomunikasi secara terbuka dan jujur, bekerja dengan orang lain, berbagi informasi yang diperlukan, mampu mengatasi konflik yang muncul, dan mengakui perbedaan diri masing-masing serta dapat membedakan kepentingan pribadi dan kepentingan tim adalah berbagai macam persoalan yang muncul ketika bekerja dalam tim. Sehingga, kerja dalam tim ini diharapkan dapat memacu perkembangan di negara-negara yang memiliki nilai kolektivistik tinggi, bukan individualistik yang tinggi. Menurut Hofstede (Purba dan Seniati, 2004), Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki nilai kolektivistik yang cukup tinggi, dalam arti kepentingan kelompok lebih dijunjung diatas kepentingan individu, sehingga sistem kerja tim berkembang secara pesat di Indonesia.

Berbagai macam kemampuan yang harus dimiliki individu dalam bekerja secara tim termasuk ke dalam keterampilan interpersonal. Mengingat begitu banyaknya karakter individu dan pekerjaan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan, hal tersebut sangat menentukan tinggi rendahnya produktivitas perusahaan itu sendiri. Kemampuan interpersonal ini tentunya menjadi nilai

tambah tersendiri bagi karyawan yang bersangkutan maupun tempat ia bekerja. Keterampilan interpersonal ini hanya ditunjukkan oleh individu yang peduli dan peka terhadap kepentingan individu lain, dan berusaha menampilkan yang terbaik melebihi apa yang diprasyaratkan dalam pekerjaannya. Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*, yaitu perilaku kerja yang bukan merupakan bagian dari deskripsi kerja formal karyawan, tetapi sangat dihargai karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi (Katz, dalam Purba & Seniati, 2004).

Keterampilan interpersonal berupa perilaku *extra-role* dalam organisasi disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ (Triyanto & Santosa, 2009) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) itu sendiri berarti suatu perilaku atau sikap sukarela sebagai wujud dari kepuasan karyawan berdasarkan performa, yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dan perilaku sukarela yang dilakukannya ini tidak berkaitan secara langsung dengan sistem penghargaan yang formal. Dalam kehidupan sehari-hari, perusahaan tentunya menginginkan karyawannya memiliki OCB yang tinggi. Contohnya, dalam suatu ruangan, seorang karyawan yang pulang terakhir mematikan lampu ruangan kerja dan AC yang masih menyala. Hal tersebut memang bukan merupakan tugas utama bagi karyawan tersebut serta tidak tercantum dalam *jobdesk*, namun perilaku ini muncul dari inisiatif karyawan itu sendiri.

Contoh perilaku yang termasuk ke dalam OCB adalah menolong/membantu rekan kerja, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-

aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja, menghindari konflik sesama rekan kerja, secara sadar ikut serta dalam menjaga property organisasi, memaklumi situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja, berperan aktif dalam memberi saran-saran yang membangun dan tidak membuang-buang waktu di tempat kerja (Robbins, 2008). Keuntungan yang dapat dirasakan adalah meningkatkan penghargaan walaupun tidak secara langsung, kemungkinan dipromosikan, serta semakin ahli atau berpengalaman dalam bidang pekerjaannya.

Sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB pada diri karyawan. Konovsky dan Organ, (2006) mengkategorikan faktor yang mempengaruhi OCB terdiri dari perbedaan individu, sikap pada pekerjaan, dan variabel kontekstual. Kemudian Organ (Triyanto & Santosa, 2009) mengidentifikasikan 5 dimensi tentang OCB, yaitu: *altruism, courtesy, civic virtue, conscientiousness* dan *sportsmanship*.

Tabel 1
Observasi Tingkat OCB Karyawan Ratu Luwes

Kasus	Frekuensi
1. Terlihat ketika ada barang jatuh tetapi karyawan tidak mau mengembalikan ketempat semula.	Terjadi 5 kali / pada pukul 11.30, 12.15, 12.45, 13.05, 13.15
2. Tidak mau membantu karyawan lain.	Terjadi 2 kali / pada pukul 12.30, 13.20
3. Ketika ada sampah berserakan karyawan tidah mau membuang sampah tersebut.	Terjadi 1 kali / pada pukul 14.10

Dari hasil observasi yang telah dilakukan di Ratu Luwes pada 13 Juli 2013, mulai dari pukul 11.00 – 15.00 WIB, dapat dilihat bahwa karyawan belum

memiliki OCB yang tinggi, ketika ada barang yang jatuh dan ada seorang karyawan yang melihat namun tidak mau mengambil dan menaruhnya ke tempat semula karena itu bukan merupakan tempat yang karyawan tersebut jaga. Jadi karyawan tersebut tidak menghiraukan barang yang jatuh tersebut. Ada juga ketika karyawan yang sedang sibuk merapikan barang-barang dan ternyata ada karyawan lain yang melihat tapi tidak membantu karyawan yang sedang kerepotan tersebut melainkan mengobrol dengan karyawan lain. Terlihat juga ketika ada sampah kertas yang tidak berada pada tempat sampah dan ada karyawan yang mengetahuinya tetapi karyawan tersebut hanya melihat tidak untuk membuangnya melainkan menunggu karyawan lain yang mendapat tugas untuk membersihkannya.

Kurangnya penelitian dengan variabel OCB di Indonesia, menyebabkan perlunya pemahaman yang lebih mendalam tentang faktor penyebab meningkatnya OCB dalam diri karyawan, yang sebenarnya topik ini telah menjadi salah satu variabel dependen utama dalam penelitian perilaku organisasi (Robbins, 2001). Faktor internal dan eksternal tentunya memberikan dampak khusus pada karyawan dalam meningkatkan kemampuan interpersonal yang dimiliki. Pada faktor internal contohnya kondisi psikologis dari karyawan yang bersangkutan. Kondisi psikologis di dalam diri karyawan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap OCB karyawan (Purba & Seniati, 2004).

Dalam dunia industri dan organisasi, kondisi psikologis antara hubungan karyawan dengan organisasi dikenal dengan istilah komitmen organisasi. Porter (Srimulyani, 2009) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keyakinan

dan keberterimaan karyawan terhadap tujuan dan sasaran organisasi, dimana terdapat keinginan untuk bekerja keras dan upaya untuk tetap berada dalam organisasi. Muthuvelo & Rose mengungkapkan terdapat dua (2) konsep dominan mengenai komitmen organisasi, yaitu kesetiaan karyawan pada organisasi dan *intention to stay* / niat karyawan untuk tetap bersama organisasi (Srimulyani, 2009). Menurut Meyer dan Allen (Srimulyani, 2009), terdapat 3 aspek di dalam komitmen organisasi, meliputi: *Affective commitment, Continuance commitment,* dan *Normative commitment.*

Dari latar belakang di atas, dapat disimpulkan bahwa idealnya, semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi juga *Organizational Citizenship Behavior* pada diri karyawan, demikian pula sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin rendah pula OCB pada diri karyawan. Namun pada kenyataannya, sikap sukarela karyawan yang dilakukan dalam mengedepankan kepentingan organisasi dinilai masih kurang, masih terjadi demonstrasi yang dilakukan karyawan untuk mendapatkan haknya, dan hal ini terjadi karena komitmen organisasi yang kurang dari karyawan itu sendiri. Alasan penelitian ini dilakukan karena adanya permasalahan mengenai komitmen organisasi yang memberikan dampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan. Sehingga muncul pertanyaan apakah komitmen organisasi memberikan dampak yang signifikan terhadap meningkatnya *Organization Citizenship Behavior* pada karyawan, atau sebaliknya malah memberikan dampak yang signifikan terhadap menurunnya OCB. Pentingnya komitmen organisasi dalam diri karyawan, menjadikan karyawan mampu

mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

Dari latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah "Apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan?"

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.
2. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan
3. Untuk mengetahui tingkat komitmen organisasi karyawan.
4. Untuk mengetahui sumbangan efektif komitmen organisasi karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Karyawan

   Diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga karyawan dapat meningkatkan OCB.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan gambaran kepada karyawan bagaimana seharusnya meningkatkan komitmen organisasi dan OCB dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, pembandingan, dan menambah wacana keilmuan untuk memperkaya khasanah teoritis mengenai OCB dan komitmen organisasi karyawan pada sebuah perusahaan.