

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset paling penting dalam suatu organisasi karena merupakan sumber yang mengarahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan.

Salah satu kunci keberhasilan organisasi ditengah-tengah persaingan adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi secara sinergis berkontribusi positif, baik dalam perencanaan maupun dalam pengimplementasian rencana yang disusun yang diarahkan pada usaha pencapaian tujuan. Hanya saja untuk membuat karyawan mau berkontribusi secara positif walau tanpa ada imbalan merupakan hal sulit ditemui, sehingga sangat penting bagi organisasi untuk dapat membuat karyawannya berkontribusi secara positif dengan kesadarannya sendiri.

Kesediaan para karyawan untuk berkontribusi secara positif tersebut pada gilirannya akan menjadi sumber bagi peningkatan efektivitas, efisiensi, dan kreativitas kerja (Bogler and Somech dalam Ningtyas, 2005). Perilaku untuk bersedia memberikan kontribusi positif ini diharapkan tidak hanya terbatas dalam kewajiban kerja secara formal, melainkan idealnya lebih dari kewajiban formalnya (Bowler dalam Sofyandi, 2007).

Melakukan pekerjaan melebihi pekerjaan formal atau dapat bahwa apa yang dikerjakan karyawan tidak selalu digerakan oleh hal-hal yang menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan tersebut akan mempunyai perasaan puas jika dapat membantu atau mengerjakan sesuatu yang lebih dari perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi atau juga disebut *organizational citizenship behavior* (OCB).

Seperti dikatakan oleh Sofyandi (2007) bahwa OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku ini terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. OCB merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi. Jika dalam sebuah organisasi terdapat orang-orang yang memiliki OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan yang muncul dari perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal. Ditambahkan oleh Organ (dalam Seniati, 2004), bahwa OCB merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara bersamaan dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

OCB itu sendiri mengandung dimensi-dimensi yang membuat seorang karyawan mampu meningkatkan efektivitas organisasi yakni 1). *Obedience*, merupakan sikap pekerja untuk bekerja secara sadar dan bertanggung jawab; memperlihatkan respek terhadap aturan-aturan organisasi; memperlihatkan sikap positif; menggunakan sumber daya organisasi secara bertanggung jawab; menepati

janji yang diberikan kepada pelanggan; 2). *Loyalty*, mengindikasikan dukungan terhadap organisasi pada pihak-pihak lain di luar organisasi; menjaga dan mempertahankan organisasi dari ancaman pihak luar; dan komitmen terhadap organisasi terutama pada masa atau situasi sulit; 3). *Participation*, merefleksikan minat atas kegiatan-kegiatan organisasi (menghadiri rapat, dan lain-lain); memberikan informasi yang diperlukan pihak lain; memberi saran-saran perbaikan untuk meningkatkan performa organisasi (Graham dalam Sofyandi, 2007)

Demikian pentingnya OCB dapat dimiliki oleh setiap karyawan, agar organisasi atau perusahaan dapat berjalan lebih efektif, sebab seorang karyawan yang OCB nya tinggi akan bersedia membantu rekan-rekan kerjanya yang sedang menemui kesulitan maupun bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya demi tujuan perusahaan, namun apabila OCB rendah maka seorang karyawan tidak akan peduli dengan kesulitan rekan kerjanya dan tidak bersedia melakukan pekerjaan di luar perannya. Dengan demikian suatu perusahaan akan sangat mengharapkan perilaku kewargaan ini muncul di kalangan karyawan. Namun pada kenyataannya tidak semua organisasi berisi sepenuhnya dengan karyawan-karyawan yang mempunyai OCB tinggi. Seperti yang terjadi di PT. Sari Warna Asli, Boyolali bahwa dari hasil observasi yang dilakukan oleh penulis pada 13 Agustus 2014 mulai dari pukul 12.00 – 17.00 WIB terlihat ketika ada karyawan yang akan menyeberang jalan namun karyawan yang lainnya tidak mau membantu menyeberangkan karyawan lain. Ada juga ketika karyawan yang melihat sampah berserakan tidak mau membuang sampah tersebut pada tempatnya

dan hanya melihat karyawan tersebut menunggu karyawan lain yang bertugas membersihkannya.

Melihat fenomena tersebut maka perlu kiranya diketahui faktor-faktor yang menyebabkan munculnya OCB pada karyawan, dan menurut Abraham (1999) bahwa salah satu faktor OCB adalah kecerdasan emosional. Selanjutnya dikatakan bahwa kecerdasan emosional yang tinggi akan meningkatkan perilaku altruistik individu, akan memungkinkan karyawan untuk memahami rekan kerja dan merespon lebih baik dibanding karyawan yang rendah kecerdasan emosinya, yang mana perilaku altruistik tersebut merupakan bagian dari dimensi OCB.

Ditambahkan oleh **Staw, Sutton, and Pelled (1994)** menerangkan tentang perilaku yang berkaitan dengan kecerdasan tersebut yakni pertama, menjadi karyawan yang mempunyai perasaan positif yang dapat memperkuat dan memperlihatkan perilaku altruisme yang pada akhirnya dapat memungkinkan karyawan memelihara kondisi pikiran yang sehat, kedua bahwa karyawan yang lebih positif perasaannya akan lebih mudah melakukan interaksi sosial, dan ketiga bahwa karyawan akan lebih mudah merasakan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan memunculkan perilaku menolong, yang mana ketiga hal tersebut termasuk dalam dimensi perilaku OCB.

Hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Chin, Anantharaman, dan Tong (2006) pada 536 karyawan di berbagai industri yang berbeda di Malaysia, yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional menyumbangkan peran terhadap munculnya OCB. Penelitian lain yang dilakukan oleh Wong dan Law (2002) juga mendukung bahwa kecerdasan emosional

berkaitan dengan OCB, bahwa karyawan yang mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi akan lebih banyak kemungkinannya untuk mempunyai perilaku menolong dan *extra role* lebih tinggi.

Kecerdasan emosional itu sendiri menurut Cooper dan Sawaf (1997) adalah kemampuan merasakan, memahami dan secara efektif menerapkan daya dan kepekaan emosi sebagai sumber energi, informasi, koneksi, dan pengaruh yang manusiawi. Sedangkan Patton (1998) berpendapat bahwa kecerdasan emosional adalah menggunakan emosi kita secara efektif untuk mencapai tujuan, membangun hubungan produktif dan meraih keberhasilan di tempat kerja. Menurut Reuven Bar-On (dalam Stein dan Book, 2000) bahwa, “Kecerdasan emosional adalah serangkaian kemampuan, kompetensi, dan kecakapan non kognitif, yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan.”

Menurut Goleman (2005) kecerdasan emosi merupakan kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir, berempati dan berdoa. Keterampilan emosi merupakan *meta-ability* yang akan menentukan seberapa baik menggunakan keterampilan-keterampilan lain maupun yang dimiliki, termasuk intelektual yang belum terasah.

Berdasar uraian di atas maka dapat dibuat rumusan masalah, “apakah ada hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariwarna Asli Industri?” sehingga dari

rumusan masalah tersebut peneliti mengambil judul penelitian ini yakni “Hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariwarna Asli Industri”.

B. Tujuan Penelitian

1. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariwarna Asli Industri.
2. Untuk mengetahui sumbangan kecerdasan emosional karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.
4. Untuk mengetahui tingkat kecerdasan emosional pada karyawan.

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Karyawan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi dan pengetahuan tentang hubungan antara kecerdasan emosional 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 kecerdasan emosional dan OCB dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan perbandingan, dan menambah wacana keilmuan untuk memperkaya khasanah teoritis mengenai kecerdasan emosional dan OCB karyawan pada sebuah perusahaan.