

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Perilaku keanggotaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior-OCB*) telah menjadi topik yang mendapat banyak perhatian dari para akademisi maupun para praktisi di dalam dunia bisnis. Sebagian menganggap perilaku keanggotaan organisasi sebagai sesuatu hal yang tidak berwujud, perilaku ini tidak selalu dihargai mereka menganggap perilaku seperti “menolong” atau “keramahan” sulit untuk diukur. Namun penelitian telah menunjukkan bahwa efektivitas organisasi akan meningkat ketika para pekerja secara sukarela melakukan tindakan yang melampaui apa yang disyaratkan perusahaan/organisasi dan rekan-rekan.

Penelitian tentang perilaku keanggotaan organisasi di Indonesia tampaknya masih belum banyak dilakukan oleh para ahli, padahal topik ini sudah banyak dibicarakan dalam pembahasan perilaku organisasi. Robbin mengatakan dalam bukunya bahwa perilaku keanggotaan organisasi merupakan salah satu variabel dependen utama dalam penelitian perilaku organisasi. Selain itu, penelitian tentang perilaku keanggotaan organisasi sangat penting dilakukan karena akhir-akhir ini banyak perubahan dalam organisasi di Indonesia. Baik perubahan yang terjadi dalam kebijakan misalnya *downsizing* (perampingan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja), perubahan pada tugas dan kewajiban karyawan, harapan organisasi agar karyawan menjadi lebih kreatif mencari cara baru untuk memperbaiki efisiensi kerja, serta adanya perhatian serius terhadap ketidakhadiran dan keterlambatan di tempat kerja dan tingginya *turn over* karyawan. Ketika jumlah karyawan di dalam organisasi itu berkurang maka organisasi akan lebih tergantung pada karyawan yang tinggal untuk melakukan hal-hal yang melebihi apa yang ditugaskan pada mereka. Oleh karena itu, karyawan diharapkan mampu menampilkan perilaku keanggotaan organisasi yang kuat.

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan dengan kepala bagian sumber daya insani Yayasan Daarut Tauhiid Bandung pada tanggal 18 Februari

2014, perilaku keanggotaan organisasi yang ditunjukkan oleh karyawan Yayasan Daarut Tauhiid Bandung masih lemah. Hal ini terlihat dari masih rendahnya frekuensi kerja *over time* yang ditunjukkan karyawan, karyawan bekerja masih sesuai jam kerjanya, masih jarang karyawan yang bekerja melebihi waktu yang telah ditentukan, kecuali jika termasuk lembur. Perilaku ini mewakili dimensi Kecermatan (*Conscientiousness*) dalam perilaku keanggotaan organisasi dimana karyawan berusaha menunjukkan perilaku yang melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban dan tugas karyawan.

Lemahnya OCB juga dapat dilihat dari tingkat turnover yang masih cukup tinggi yakni 26%. Sepanjang tahun 2013, Yayasan Daarut Tauhiid Bandung merekrut 50 orang pegawai, dan 13 diantaranya keluar dari yayasan. Tingginya tingkat *turnover* ini menunjukkan bahwa tidak adanya perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan. Karyawan yang mempunyai tingkatan yang tinggi dalam sportivitas akan meningkatkan iklim yang positif diantara karyawan lainnya, karyawan akan lebih sopan dalam bekerjasama dengan yang lain sehingga akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan. Perilaku ini mewakili dimensi Sportivitas (*Sportmanship*) dalam perilaku keanggotaan organisasi (OCB).

Dalam penelitian ini aspek yang dibutuhkan dan diduga dapat mempengaruhi tinggi rendahnya OCB pada karyawan adalah iklim organisasi dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Agar karyawan selalu konsisten dengan tujuan yang diharapkan perusahaan, setidaknya perusahaan selalu memperhatikan lingkungan dimana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja, dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong terciptanya kepuasan kerja karyawan sehingga karyawan akan cenderung memunculkan perilaku diluar *job deskriptornya* yang mempengaruhi kinerja, produktifitas dan efektivitas organisasi.

Suci Fika Widiana, 2014

***Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Menurut Reichers & Schneider (1990:22) iklim organisasi mengarah pada persepsi atas kebijakan organisasi, praktek-praktek kerja, prosedur antar kelompok formal dan informal yang ada di dalam organisasi.

Iklim dapat dipandang sebagai kepribadian organisasi seperti yang dilihat oleh para anggotanya, jadi bukanlah iklim yang sebenarnya terjadi akan tetapi persepsi dan pengamatan karyawan terhadap situasi organisasi dalam periode tertentu. Hal ini dikemukakan oleh Steers (1985) bila kita ingin membahas iklim organisasi, sebenarnya berbicara mengenai sifat-sifat atau ciri-ciri yang terdapat dalam lingkungan kerja yang timbul karena kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar atau tidak dan kemudian dianggap mempengaruhi tingkah laku individu.

Selain iklim organisasi ada faktor lain yang juga mendukung terciptanya perilaku keanggotaan organisasi (OCB) yakni kepuasan kerja karyawan. Robbins (2012:114) Kepuasan kerja mempengaruhi OCB tetapi melalui persepsi-persepsi keadilan. Pada dasarnya kepuasan bergantung pada gambaran mengenai hasil, perlakuan dan prosedur-prosedur yang adil. Ketika karyawan mempercayai bahwa pemberi kerja memperlakukannya dengan adil maka karyawan tersebut akan lebih bersedia untuk terlibat secara sukarela dalam perilaku-perilaku yang melebihi persyaratan kerja formal yang diberikan perusahaan.

Jika iklim organisasi sudah kondusif dan kepuasan kerja karyawan sudah terbentuk, karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan tugas dan akhirnya dengan sukarela melakukan perilaku-perilaku *extra role* tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena/masalah yang ada diperusahaan tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai (Studi terhadap Karyawan di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung)”.

## **B. Identifikasi dan Perumusan Masalah**

### **1. Identifikasi Masalah**

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas mereka yang ada dalam *job description*. Dengan kata lain karyawan yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting, organisasi membutuhkan karyawan yang akan memperlihatkan perilaku keanggotaan yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Faktor yang memnyebabkan timbulnya perilaku keanggotaan organisasi cukup banyak seperti yang dikemukakan oleh Organ (1988:245-248) antara lain budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasi dan komitmen organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan, masa kerja, jenis kelamin, kepuasan kerja.

Hasil observasi awal yang dilakukan peneliti di lapangan, dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi yang paling menonjol terlihat oleh peneliti adalah iklim organisasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi yang kondusif sangat menentukan perilaku karyawan ditempat kerja. Rasa nyaman dan menyenangkan akan mendorong karyawan melakukan perilaku melebihi yang diharapkan perusahaan. Selain itu karyawan yang merasa puas dengan tugas-tugas yang harus ia lakukan akan menunjukkan tingkat perilaku keanggotaan organisasi yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan yang merasa tidak puas dengan hal tersebut.

Perilaku keanggotaan organisasi yang masih lemah dapat dilihat dari rendahnya frekuensi kerja *overtime* karyawan salah satunya bisa disebabkan karena iklim organisasi yang kurang kondusif. Tingginya *turn over* karyawan juga mengindikasikan bahwa karyawan merasa kurang puas terhadap pekerjaannya.

Iklim dan kepuasan yang rendah akan menyebabkan karyawan menjadi kurang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya.

Dengan demikian diperlukan adanya kajian tentang iklim organisasi dan kepuasan kerja sehingga karyawan dengan sukarela menunjukkan perilaku keanggotaan organisasi.

## **2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “bagaimana pengaruh iklim organisasi dan kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung”

Dari rumusan masalah tersebut, dijabarkan dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana gambaran kondusivitas iklim organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung dilihat dari status pegawai?
2. Adakah pengaruh kondusivitas iklim organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?
3. Adakah pengaruh kondusivitas iklim organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?
4. Adakah pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk hal-hal sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis kondusivitas iklim organisasi, tingkat kepuasan kerja dan perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung dilihat dari status pegawai.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kondusivitas iklim organisasi terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

Suci Fika Widiana, 2014

*Pengaruh Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Perilaku Keanggotaan Organisasi dengan Variabel Kontrol Status Pegawai*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kondusivitas iklim organisasi terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh tingkat kepuasan kerja terhadap perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut :

1. Manfaat secara teoritis
  - Dapat menambah pengetahuan tentang iklim organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku keanggotaan organisasi.
2. Manfaat secara praktis
  - a. Mendapat wawasan yang lebih sebagai pembanding antara teori yang didapat selama perkuliahan dengan kenyataan yang ada dilapangan khususnya tentang penerapan iklim organisasi, kepuasan kerja, dan perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung.
  - b. Mendapatkan gambaran dan mengetahui pengaruh dari kondusivitas iklim organisasi, tingkat kepuasan kerja, dan perilaku keanggotaan organisasi di Yayasan Daarut Tauhiid Bandung
  - c. Memberikan informasi bagi Yayasan Daarut Tauhiid Bandung untuk mengatasi masalah perilaku keanggotaan organisasi dilihat dari iklim organisasi dan kepuasan kerja.