

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini sumber daya manusia merupakan aset terpenting dalam mencapai keberhasilan suatu organisasi. Dalam menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana organisasi menanggapi perubahan eksternal dan menyesuaikan perubahan yang terjadi di lingkungan internal. Dalam hal ini, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan penggerak dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi dan efektifitas organisasi. OCB merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja seperti membantu rekan kerja dan bersikap toleran kepada orang lain, yang menguntungkan organisasi serta mendukung fungsi-fungsi organisasi.

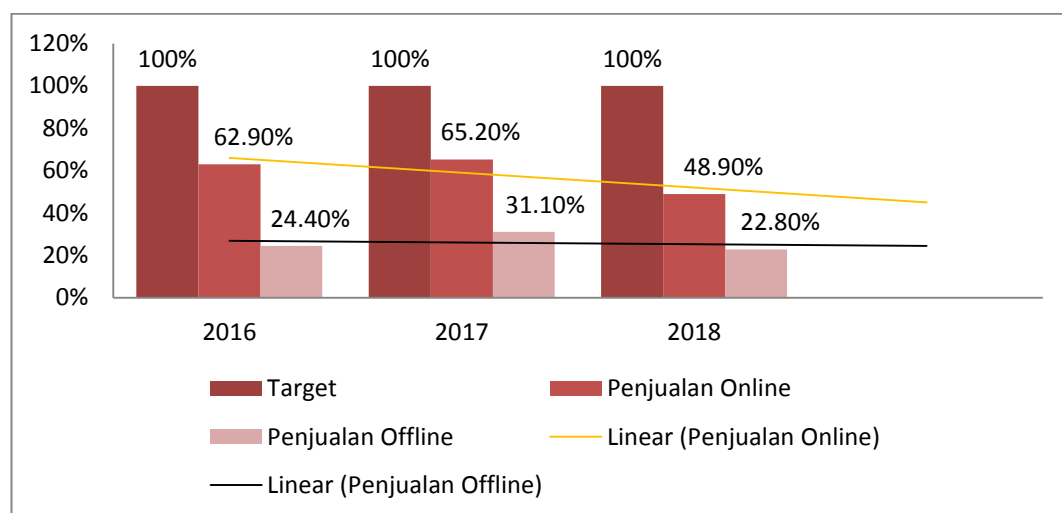
Banyak faktor-faktor yang berhubungan dengan tinggi rendahnya OCB dalam suatu organisasi. Komitmen Organisasional termasuk dalam faktor yang penting dan relatif sering dikaitkan dengan OCB. Dalam hal ini diduga komitmen organisasional memiliki hubungan kausalitas dengan OCB. Faktor internal merupakan hal yang sangat mempengaruhi sikap dan perilaku seseorang dalam berorganisasi.

Komitmen organisasional menurut Robbins dan Judge (2008: hlm.69) dalam perilaku organisasi, komitmen organisasi merupakan komponen dari perilaku. Komitmen organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak kepada suatu organisasi dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya itu. Keterlibatan seseorang yang tinggi dalam suatu pekerjaan berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut.

Perilaku OCB adalah nilai tambah bagi perusahaan guna dapat menaikkan efektifitas dan efisiensi fungsi-fungsi perusahaan, sebagaimana dapat terjadi diperusahaan manapun, termasuk di CV GAIDZA.

CV GADIZA merupakan perusahaan yang bergerak dibidang industry fesyen muslim, dengan mengusung tema “less is more”. Esensi kemewahan ditampilkan dengan bentuk kesederhanaan, sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industry fesyen, tentunya kualitas sumber daya manusia perusahaan harus ditingkatkan dengan sikap kreatif dan inovatif. Perilaku OCB merupakan salah satu faktor yang sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai dengan harapan organisasi. Perilaku sesuai yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku *in-role*, yaitu sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan peran yang diberikan, tetapi juga perilaku *ekstra-role*. Perilaku atau peran tambahan yang dimiliki oleh karyawan disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (Organ, 2006 : halm 8).

Namun pada kenyataannya karyawan CV GADIZA belum memenuhi kriteria dari perilaku OCB. Hal tersebut disebabkan oleh penurunan target perusahaan, hal ini tidak sebanding dengan usaha pihak manajemen meningkatkan *skill* karyawan dengan mengikut sertakan karyawan dalam berbagai macam pelatihan. Berikut merupakan data penurunan target perusahaan seperti gambar 1.1 di bawah ini :



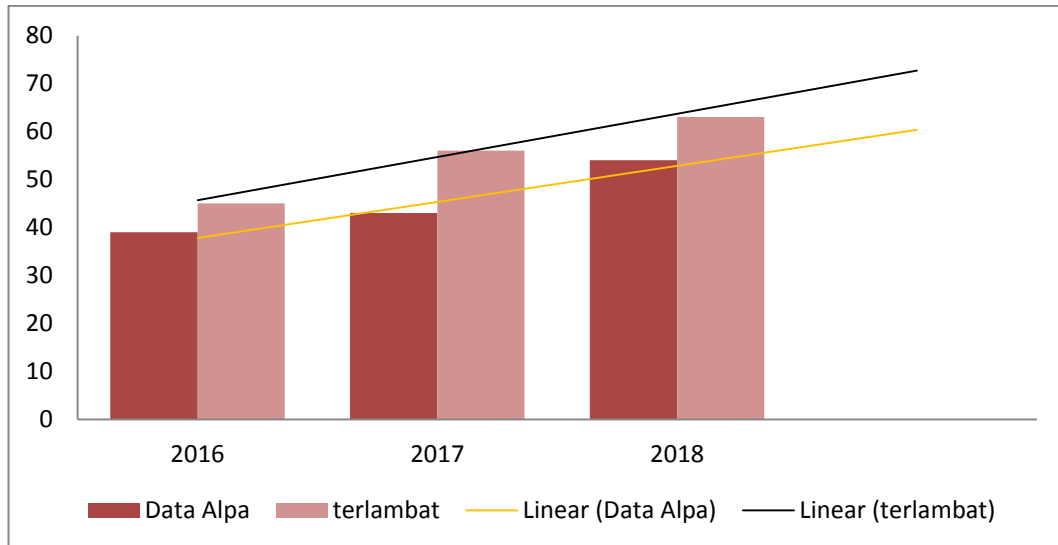
Sumber : data CV GADIZA Tahun 2016, 2017 dan 2018

Gambar 1. 1
Grafik Data Pencapaian Target Perusahaan CV GADIZA

Pada gambar 1.1 menunjukkan data fluktuatif dari tahun 2016 hingga tahun 2018. Pada penjualan *offline* tahun 2016 sebesar 62.90%, meningkat pada tahun 2017 sebesar 65.20% dan mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 48.90%. Garis trend menunjukkan penurunan yang signifikan dari tiga tahun terakhir. Kemudian pada penjualan *online* tahun 2016 sebesar 24.40%, meningkat pada tahun 2017 sebesar 31.10% dan mengalami penurunan pada tahun 2018 sebesar 22.80%. Garis trend menunjukkan adanya penurunan pada penjualan *online*. Dapat disimpulkan dari data tersebut bahwa pada penjualan *offline* maupun *online* sama-sama mengalami penurunan. Dimana konsiderasi seperti ini jika dibiarkan terus-menerus akan mengancam keberlangsungan perusahaan.

Ukuran kinerja baik dan buruk industry fesyen dapat dilihat dari pencapaian target penjualan perusahaan setiap bulannya. Menurut hasil wawancara dengan pihak manajemen CV GADIZA, bahwa penurunan pencapaian target salah satunya disebabkan oleh rendahnya perilaku saling tolong-menolong dan tingkat kesadaran karyawan yang rendah dalam memajukan organisasi. Disebut juga dengan perilaku sukarela atau sebagai *Organizational Citizenship Behavior* karyawan yang rendah, menyebabkan kinerja karyawan tidak optimal. Terdapat tindakan karyawan yang tidak mendukung efektifitas dan efisiensi dalam bekerja. Karyawan bekerja hanya untuk pencapaian individu dan untuk memenuhi tuntutan kewajiban individu terhadap perusahaan. Akibatnya, muncul sikap individualis pada karyawan yang menghambat kerja tim. Karyawan tidak memiliki kesadaran sukarela untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan pekerjaan. Karyawan merasa pekerjaan tersebut bukanlah tanggung jawabnya. Dalam kaitan ini dapat dikatakan sebagai sikap *altruism* karyawan yang masih rendah.

Indikasi rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV GADIZA dapat dilihat dari data presentase rata-rata nilai ketidakhadiran alpa karyawan sebagai berikut :



Gambar 1. 2
Grafik Data Absensi Karyawan CV GADIZA

Sumber : Data diolah dari CV GADIZA Tahun 2016, 2017 dan 2018

Gambar 1.2 menunjukkan bahwa terjadi peningkatan data ketidak hadiran karyawan dan data keterlambatan karyawan selama tiga tahun berturut-turut yaitu tahun 2016, 2017 dan 2018. Menurut hasil wawancara dengan pihak manajemen CV GADIZA, kepatuhan karyawan pada perusahaan menurun, ditunjukkan dengan ketidak disiplin pada peraturan seperti alpa dan terlambat. Dampaknya akan terjadi pula keterlambatan penyelesaian tugas dan menghambat target perusahaan. Dalam kaitan ini dapat dikatakan sebagai sikap *conscientiousness* karyawan yang rendah.

Untuk menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* yang baik, organisasi perlu mengetahui faktor-faktor apa yang menyebabkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* menjadi baik atau meningkat. Menurut Organ, dkk (2006), *Organizational Citizenship Behavior* dapat ditingkatkan atau dipengaruhi oleh dua factor utama, yaitu factor internal yang berasal dari diri karyawan, antara lain yaitu kepuasan kerja, komitmen organisasional, kepribadian, dan sebagainya. Faktor eksternal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain yaitu gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin, budaya organisasi dan lain sebagainya.

Menurut Organ *et al.* (2006:hlm.71), komitmen organisasional merupakan salah satu variable yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi akan sukarela mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Commitmen Terhadap Organizational Citizenship Behavior* di CV GADIZA”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa belum optimalnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada CV GADIZA. Hal ini ditandai dengan kurangnya inisiatif dan ketersediaan karyawan membantu rekan kerjanya. Akibatnya muncul sikap individualis pada karyawan yang menghambat kerja tim. Dan masih ada karyawan yang tidak disiplin seperti alpa dan terlambat hal ini menyebabkan keterlambatan penyelesaian tugas dan menghambat target perusahaan. Serta kinerja karyawan yang belum optimal dalam menjalankan tugasnya.

Ringkasan penelitian terdahulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasional dan hasil kerja yang diinginkan seperti kinerja yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Selain itu, terdapat bukti bahwa komitmen organisasional karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan seperti persepsi iklim organisasi yang hangat, loyal dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu.

Menurut Luthans (2006:hlm.250) dengan adanya komitmen dalam organisasi, seorang karyawan akan benar-benar menunjukkan komitmen tinggi pada perusahaan mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam perusahaan, memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada perusahaan yang sekarang dan dapat memberikan terus sumbangan bagi pencapaian tujuan dan sepenuhnya melibatkan

diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah saluran individu untuk memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Komitmen organisasional merupakan faktor yang mampu menciptakan sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada setiap individu, sehingga peningkatan kinerja organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang adalah adanya variabel-variabel yang digunakan pada penelitian terdahulu yang digunakan kembali pada penelitian, sedangkan perbedaannya adalah objek penelitian, penggunaan alat analisis. Masalah ini masih *uptodate* untuk diteliti dikarenakan komitmen organisasional mampu menaikkan nilai OCB.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan apa yang telah dipaparkan diatas maka yang menjadi pokok permasalahan dalam proposal penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana Komitmen Organisasional Karyawan CV GADIZA
- b. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan CV GADIZA
- c. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV. GADIZA

1.4 Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui tingkat Komitmen Organisasional karyawan CV. GADIZA
2. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV. GADIZA
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh Komitmen Organisasional Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan CV. GADIZA

1.5 Kegunaan Penelitian

a) Aspek Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontinuitas bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

b) Aspek Kegunaan Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada pihak manajemen CV GADIZA dalam mengatasi Permasalahan *organizational citizenship behavior*.

