

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam situasi perekonomian global saat ini, perusahaan dalam melakukan kegiatan ekonomi tanpa batas negara sehingga persaingan menjadi begitu ketat antar perusahaan. Menghadapi kondisi demikian, setiap perusahaan dituntut untuk dapat membaca dan melihat situasi yang terjadi sehingga dapat melakukan fungsi-fungsi manajemen yang baik. Fungsi manajemen tersebut dapat di bidang pemasaran, produksi, sumber daya manusia dan keuangan tujuannya agar perusahaan dapat lebih unggul dalam persaingan yang dihadapi.

Selain fungsi manajemennya, perusahaan juga harus terus memantau karyawan-karyawannya agar tetap terus berkontribusi dengan baik dalam mencapai perkembangan perusahaan yang lebih baik lagi. Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki karyawan yang setia dan dapat terus mengembangkan ilmunya baik secara individu maupun kelompok, karena kelompok dalam suatu organisasi juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Hal ini hanya merupakan satu contoh saja untuk membuktikan bahwa peranan karyawan dalam perusahaan mempunyai kedudukan yang sangat strategis. Apabila sumber daya manusia perusahaan baik, maka akan membuat organisasi perusahaan berjalan dengan baik, demikian pula sebaliknya.. Pemenuhan tuntutan itu sangat tergantung kepada karyawan perusahaan.

Mengingat peran karyawan perusahaan yang cukup dominan terhadap tingkat risiko operasional maka kualitas dan lingkungan kerja perusahaan harus terus ditingkatkan. Ketidakmampuan manajemen perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia dengan baik akan mengakibatkan tingkat risiko operasional yang berbahaya.

Dalam kaitan itu sumber daya manusia mempunyai peran yang signifikan untuk membawa perusahaan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang sangat berharga untuk menunjang keberhasilan organisasi. Kegiatan-kegiatan pengembangan menjadi penting untuk mencapai tujuan tersebut dan merupakan investasi sumber daya manusia. Investasi pada sumber daya manusia memang tidak dapat diukur keuntungannya dalam jumlah rupiah, tetapi akan dapat diamati dan dirasakan keberadaannya. Selain itu pihak perusahaan harus terus berusaha menciptakan pelayanan yang optimal dalam hal perencanaan (*mind set*) tentang mutu maupun kecakapan (*skill set*) yang tepat disaat bertindak. Untuk mencapai hal tersebut karyawan harus memiliki *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Namun demikian, usaha perubahan organisasi yang membutuhkan partisipasi dari semua karyawan itu akan tercapai bila juga ada kemauan dari masing-masing individu karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja. Kemampuan tanpa didukung dengan kemauan, tidak akan menghasilkan peningkatan apapun. Kemauan karyawan

untuk berpartisipasi dalam organisasi, biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya dengan bergabung dalam organisasi bersangkutan.

Kontribusi karyawan terhadap organisasi akan semakin tinggi bila organisasi dapat memberikan apa yang menjadi keinginan karyawan. Dengan kata lain, kemauan karyawan untuk memberikan sumbangan kepada tempat kerjanya sangat dipengaruhi oleh kemampuan organisasi dalam memenuhi tujuan dan harapan-harapan karyawannya.

Banyak sekali faktor – faktor yang mempengaruhi perilaku keanggotaan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior*, diantaranya yaitu komitmen organisasai, kepuasan kerja, motivasi kerja, sikap kerja, pengembangan karir, kepemimpinan dan keterikatan pada pekerjaan (*job embeddedness*).

Faktor pertama yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* atau perilaku keanggotaan organisasi adalah komitmen organisasional. Karyawan perlu mengaitkan dirinya ke organisasi tertentu. Komitmen organisasi merupakan orientasi hubungan aktif antara individu dengan organisasinya. Hubungan ini mengakibatkan individu (karyawan) atas kehendak sendiri bersedia memberikan sesuatu, dan sesuatu yang diberikan itu menggambarkan dukungan bagi tercapainya organisasi. Saat karyawan memiliki komitmen yang tinggi, maka mereka akan lebih enggan untuk keluar dari organisasi dan lebih ingin memberikan yang terbaik untuk organisasi dengan memberikan perilaku keanggotaan sosial ditempat mereka bekerja.

Seorang karyawan akan merasa puas apabila pekerjaan yang ia kerjakan bersama organisasinya sesuai dengan yang diharapkan sebelumnya. Kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya, karyawan yang merasa puas akan hal – hal yang diberikan organisasinya dapat lebih menampilkan *organizational citizenship behavior* dibandingkan dengan mereka yang merasa tidak puas, karena mereka mencoba memberikan sesuatu kepada organisasi sebagai bentuk balas budi yang telah memperlakukan mereka dengan baik. Pada umumnya, seseorang menyukai timbal balik yang adil dengan orang atau organisasi tempat ia bekerja. Sikap puas atau tidak puas karyawan dapat diukur dari sejauh mana perusahaan atau organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Bila terjadi keserasian antara kebutuhan karyawan dengan apa yang diberikan perusahaan, maka tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan akan tinggi, dan sebaliknya, ketidakpuasan kerja sering tercermin dari prestasi kerja yang akan rendah, tingkat kemangkiran yang tinggi, seringnya terjadi kecelakaan kerja, dan bahkan pemogokan kerja yang pada akhirnya akan sangat merugikan perusahaan.

Dalam organisasi, pasti karyawan mempunyai motivasi tertentu yang didasarkan pada kebutuhan hidupnya. Dalam perilaku keanggotaan organisasi, motivasilah yang akan membawa individu pada pencapaian yang ingin di capai. Segala tugas yang diberikan oleh pimpinan akan diselesaikan dengan baik agar mendapatkan hasil yang maksimal apabila motivasi yang kuat dari dalam individu terus ditingkatkan demi pencapaian berkembangnya perusahaan.

Sikap merupakan kecenderungan seseorang untuk merasa dan berperilaku tertentu terhadap berbagai obyek. Sikap mempunyai tiga karakteristik yaitu cenderung tetap jika tidak ada aktifitas yang mengubahnya, dapat berada di sepanjang kontinum mulai yang menyenangkan sampai dengan tidak menyenangkan, terarah langsung pada perasaan dan kepercayaan orang terhadap berbagai obyek. Pemahaman terhadap fungsi sikap kerja, dan juga membantu seseorang untuk beradaptasi pada organisasinya. Maka dapat terlihat bahwa perilaku keanggotaan organisasi sebagai salah satu aspek perilaku karyawan relevan berhubungan dengan sikap kerja.

Setiap individu pada dasarnya memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan untuk memenuhi kebutuhan. dengan melekatkan *reward* pada perilaku *extra-role* dan kinerja yang dapat meningkatkan efektifitas organisasi yang komprehensif mencakup kapabilitas yang diperlukan oleh organisasi, fokus strategi organisasi, bentuk organisasi dan sinergi dari semua individu. dalam organisasi.

Banyak karyawan sering merasa tidak betah bekerja di dalam perusahaan. Apabila ada perusahaan lain yang menawarkan kesempatan berkarir dan gaji yang lebih baik, maka akan menimbulkan rasa ingin mengundurkan diri dari perusahaan. Secara manusiawi hal ini adalah wajar, mengingat setiap manusia bertujuan untuk mencapai kehidupan yang lebih baik. Akan tetapi bagi perusahaan hal ini merupakan sesuatu yang merugikan, mengingat waktu dan biaya yang dibutuhkan untuk merekrut karyawan baru dan memberinya keterampilan yang mendukung pelaksanaan tugasnya tidak sedikit. Kondisi tersebut dikarenakan *job embeddedness*

(keterikatan pada pekerjaan) karyawan masih kurang. Karyawan yang mempunyai *job embeddedness* yang tinggi akan mempunyai *Organizational citizenship behavior* yang tinggi.

PT. Mitra Gusnita Nanda adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang Jasa Konstruksi Nasional, dengan Kualifikasi Golongan B (Besar) / Gred 7, berdiri sejak tahun 1992, hingga saat ini tetap *survive* dan telah melaksanakan dan menyelesaikan proyek-proyek berskala besar yang melibatkan Perusahaan – Perusahaan Asing, BUMN / BUMD dan Swasta Nasional.

Dalam menjalankan kegiatan perusahaan PT. Mitra Gusnita Nanda mempunyai masalah berkaitannya dengan perilaku karyawan, yaitu kurangnya *organizational citizenship behavior* (perilaku keanggotaan organisasi) sehingga membuat rasa keterikatan pada pekerjaan. karyawan juga menurun. Maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah yang berkaitan dengan *job embeddedness* (keterikatan pada pekerjaan) berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (perilaku keanggotaan organisasi) karyawan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah yang tersebut di atas, maka dikemukakan identifikasi masalah yang dapat mempengaruhi rendahnya *organizational citizenship behavior*, yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya komitmen organisasional
2. Rendahnya kepuasan kerja karyawan

3. Rendahnya motivasi karyawan
4. Sikap kerja karyawan yang kurang baik
5. Rendahnya kebijakan kompensasi/reward yang diterima karyawan
6. Kurangnya keterikatan pada pekerjaan (*job embeddedness*)

C. Pembatasan Masalah

Dari Identifikasi masalah di atas, ternyata perilaku keanggotaan organisasi (OCB) pada karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor . Oleh karena itu permasalahan dibatasi hanya pada masalah : hubungan antara keterikatan pada pekerjaan (*job embeddedness*) dengan perilaku keanggotaan organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dapat dirumuskan sebagai berikut : “Apakah terdapat hubungan antara keterikatan pada pekerjaan (*job embeddedness*) dengan perilaku keanggotaan organisasi (*organizational citizenship behavior*)?”

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan yang peneliti harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretis

Sebagai ajang latihan melakukan penelitian agar dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang dunia kerja karena nantinya peneliti merasakan dunia kerja yang sesungguhnya serta menambah wawasan dan pengetahuan para mahasiswa tentang hubungan antara (keterikatan pada pekerjaan) *Job Embeddedness* dengan (perilaku keanggotaan organisasi) *Organizational citizenship behavior*.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan dalam menangani masalah yang berhubungan dengan keterikatan pada pekerjaan (*job embeddedness*) dan perilaku keanggotaan organisasi perusahaan (*Organizational citizenship behavior*).