

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pada era modernisasi yang semakin berkembang dan teknologi yang semakin canggih ini. Sebuah organisasi dituntut atas perubahan lingkungan yang kian hari semakin pesat. Perubahan – perubahan tersebut meliputi lingkungan internal maupun lingkungan eksternal. Dengan demikian setiap organisasi harus dapat mempertahankan keunggulan dan mampu berkembang serta bersaing dengan organisasi – organisasi lain. Kecepatan perubahan lingkungan tersebut harus ditanggapi dengan serius dan seksama.

Pada situasi persaingan dalam dunia usaha yang semakin kompetitif ini, setiap organisasi memberikan perhatian khusus pada sumber daya manusia yang mereka miliki dengan harapan organisasi yakni agar maksud, tujuan dan sasaran organisasi dapat diwujudkan dengan optimal. Sumber daya manusia yakni sumber daya yang penting dan berpengaruh bagi setiap organisasi, karena itu peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan sesuatu yang harus dilakukan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi agar dapat bertahan dan bersaing dalam persaingan global.

Dalam hal ini, salah satu sumber daya dari organisasi adalah karyawan yang memerlukan pendidikan, pelatihan dan pengembangan secara berkala dan berkelanjutan untuk dapat dimanfaatkan secara jangka panjang. Hal tersebut dapat

bermanfaat untuk karyawan itu sendiri maupun kelangsungan dari organisasi. Karyawan merupakan tenaga penggerak dari sebuah organisasi dalam mewujudkan maksud, tujuan dan sasaran dari organisasi tersebut. Tanpa karyawan yang berkualitas dan memiliki dedikasi yang tinggi, sebuah organisasi tidak akan dapat mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Yang mana hal tersebut tertuang dalam visi dan misi organisasi tersebut.

Setiap karyawan membawa latar belakang yang berbeda – beda. Adapun hal tersebut yakni sifat, kepribadian, kebutuhan dan kebiasaan yang mewarnai interaksi terhadap lingkungan organisasi. Perilaku sebagai kecenderungan karyawan dalam bersikap di dalam menangani suatu pekerjaan. Sikap sebagai cerminan tingkah laku karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pola perilaku tersebut menciptakan sikap kerja yang tampak pada karyawan dalam melaksanakan tugas – tugas yang diberikan pimpinan.

Karyawan selain sebagai tenaga penggerak dan penyangga dari sebuah organisasi mereka pun sangat berperan penting dalam melaksanakan tugas – tugas sesuai dengan *job description*, hal ini yang disebut dengan *in-role*. Setiap karyawan memiliki keinginan dan harapan – harapan serta berusaha dalam memenuhi segala tugas agar dapat terselesaikan. Sedangkan karyawan akan berusaha dan rela dalam melakukan tugas – tugas tersebut yang mana diluar dari tuntutan tugas formal atau tidak sesuai dengan *job description* yang dimiliki karyawan hal ini disebut *extra-role*.

Peningkatan hasil secara efektif, efisien dan suksesnya sebuah usaha organisasi akan terjadi dengan pesat. Yang mana hal tersebut bertitik pada sumber

daya manusia dalam organisasi yakni karyawan yang dapat melaksanakan tugas pada organisasi dimana tempat mereka bekerja. Tugas tersebut melebihi dari tuntutan tugas formal karyawan atau diluar *job description* yang sebenarnya. Hal tersebut membuat organisasi dapat dengan kuat untuk menghadapi persaingan antar usaha organisasi yang semakin berkembang pesat dan ketat saat ini.

Karyawan yang bekerja melebihi dari tuntutan tugas formal mereka dari sebuah pekerjaan yang mereka emban, disebut dengan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*). Perilaku diluar dari tuntutan tugas formal yang dilakukan karyawan sangat berkontribusi bagi kesejahteraan dari usaha organisasi tersebut. Perilaku ini secara sadar dilakukan karyawan sebagai sebuah panggilan dari sebuah pekerjaan untuk melaksanakan tugas tanpa merasa terbebani dengan apa yang dilakukannya.

Perilaku kewargaan organisasi yang rendah akan berdampak langsung pada berkurangnya efektivitas dan efisiensi dari sebuah organisasi. Karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi yang rendah ditandai dengan perilaku pasif karyawan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan bekerja sesuai dengan tuntutan tugas yang diemban saja. Namun, tidak menumbuhkan kesediaan dalam melakukan tugas diluar tuntutan tugas tersebut. Pada kenyataannya kesediaan karyawan dalam melakukan pekerjaan diluar tuntutan tugas karyawan akan mendorong usaha organisasi tersebut menuju pada kesuksesan.

Perilaku kewargaan organisasi memberikan dampak yang baik bagi efektivitas, efisiensi dan kesuksesan sebuah usaha organisasi tersebut. Adapun faktor pendorong pembentuk perilaku kewargaan organisasi antara lain

keterlibatan tugas (*task involvement*), kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasi (*organizational commitment*), perilaku kepemimpinan transformasional (*transformational leadership behavior*) dan harga diri (*self-esteem*).

Keterlibatan tugas (*task involvement*) merupakan keterlibatan tugas karyawan yang tinggi dengan kuat memihak pada jenis tugas yang dilakukan dan benar-benar peduli dengan jenis tugas itu, misalnya karyawan menyumbangkan ide untuk kemajuan pekerjaan, dengan senang hati memenuhi peraturan – peraturan perusahaan dan mendukung kebijakan perusahaan, dan lain – lain. Sebaliknya karyawan yang kurang senang terlibat dengan tugas atau pekerjaannya adalah karyawan yang kurang memihak kepada perusahaan dan karyawan yang demikian cenderung hanya bekerja secara rutinitas dan sesuai *job description* karyawan saja.

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu sikap yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut dihasilkan dari tanggapan – tanggapan mengenai pekerjaan dan keselarasan antara karyawan dengan organisasi. Jika sebuah organisasi dapat memenuhi kebutuhan dan harapan karyawan, maka akan menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan kepuasan kerja, setiap karyawan akan bersikap positif terhadap pekerjaan yang diemban dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Hal ini digambarkan dengan kesediaan melakukan tugas – tugas dengan maksimal bagi perkembangan dan kesuksesan usaha organisasi.

Salah satu gejala dari memburuknya keadaan dalam suatu organisasi yakni rendahnya kepuasan kerja karyawan. Karyawan cenderung tidak memanfaatkan

kesempatan dengan mengaplikasikan keterampilan dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. Serta tidak menawarkan tugas yang bervariasi dan mengenai umpan balik tentang seberapa baik karyawan bekerja pada organisasi.

Karyawan merasa tidak sesuai antara harapan karyawan dengan kenyataan yang diterima. Dengan rendahnya kepuasan kerja akan membawa dampak perilaku kewargaan organisasi yang rendah pula. Dalam hal ini, ditunjukkan oleh karyawan yang tidak bersedia melakukan tugas diluar tuntutan tugas formal mereka atau diluar deskripsi kerja. Hal ini jelas akan mengurangi efektivitas dan efisiensi sebuah organisasi yang berdampak pada kesejahteraan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) yakni suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi tersebut. Yakni dapat diperlihatkan oleh karyawan dalam keterlibatan karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi terjalin melalui hubungan antara karyawan dengan organisasi. Hubungan ini terjalin akan melahirkan keyakinan yang kuat dengan penerimaan atas tujuan nilai dalam organisasi dan kesediaan karyawan untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik.

Kuatnya hubungan dari karyawan terhadap organisasi dapat melemah. Jika komitmen organisasi seorang karyawan kurang, maka akan berdampak pada kurangnya kesediaan karyawan dalam berkontribusi kepada organisasi tersebut. Hal ini merupakan salah satu gejala yang menggambarkan rendahnya perilaku kewargaan organisasi seorang karyawan.

Perilaku kepemimpinan transformasional (*transformational leadership behavior*) yakni kepemimpinan dimana seorang pemimpin memiliki kharisma yang kuat, daya kepemimpinan dapat menciptakan visi dan kekuatan misi, menumbuhkan kepercayaan pada bawahan, melatih dan memberikan saran kepada bawahan serta membangun komunikasi yang baik kepada para bawahannya.

Pemimpin sebagai pemegang kendali terkuat dalam sebuah organisasi. Dalam hal ini, pemimpin memiliki tugas dan wewenang dalam mengendalikan seluruh kegiatan – kegiatan dari sebuah organisasi. Pemimpin transformasional akan selalu memberikan semangat dan energi positif terhadap segala hal di lingkungan organisasi dan pekerjaan tanpa seorang bawahan menyadarinya.

Perilaku pemimpin tersebut merupakan panutan untuk setiap karyawan. Namun kenyataannya, tidak seluruh pemimpin memiliki perilaku kepemimpinan transformasional. Karyawan dengan perilaku pemimpin yang tidak dapat menciptakan visi dan misi yang kuat, tidak dapat membangun komunikasi yang baik dengan bawahan dan tidak dapat memberikan saran kepada bawahannya. Dalam hal ini, akan terciptanya harapan karyawan yang rendah, dari perilaku seorang pemimpin membawa dampak yang buruk terhadap pekerjaan. Serta akan berdampak pula pada perilaku kewargaan organisasi yang rendah diperlihatkan oleh karyawan.

Adapun hal terpenting lainnya yakni harga diri pada karyawan. Harga diri (*self – esteem*) adalah hasil dari evaluasi konsep diri individu mengenai kepercayaan individu tentang kelayakkan, kepantasan dan kepercayaan diri seorang individu. Serta mengenai kesukaan diri dan kompetensi diri atas nilai

sosial dan efektivitas diri dalam pekerjaan. Menghargai nilai penting pada diri dan kepentingannya serta tanggung jawab untuk diri sendiri dan bertanggung jawab untuk bertindak terhadap hal lainnya.

Rendahnya harga diri akan menimbulkan dampak buruk terhadap kelayakan diri, kepantasan dan kepercayaan diri karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Serta rendahnya rasa tanggung jawab karyawan atas kepentingan organisasi. Karyawan dengan harga diri yang rendah akan mencerminkan perilaku kewargaan organisasi yang rendah pula. Hal ini ditunjukkan dengan sikap yang melekat dalam diri yang merasa dirinya tidak dapat melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaannya.

Peneliti akan melakukan penelitian pada karyawan PT. Excel Metal Industry di Jl. Akses Tol Cibitung No. 82 Cibitung – Bekasi. Perusahaan ini bergerak di bidang manufacture khususnya pembuatan spare part kendaraan bermotor, yakni dalam pembuatan velg untuk mobil dan motor. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan pengadaan pembuatan spare part besar di Indonesia.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang manufacture yakni dalam pembuatan velg PT. Excel Metal Industry untuk dapat menyajikan hasil produk yang berkualitas. Harga diri yang dimiliki karyawan dapat menumbuhkan perilaku kewargaan organisasi. Kenyataan dilapangan menunjukkan bahwa masih rendahnya harga diri untuk dapat menumbuhkan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan. Sehingga karyawan yang menghasilkan target kerja yang tidak tercapai akan berdampak pada *output* produk perusahaan serta pemasukan perusahaan. Hal ini terjadi, bila karyawan memiliki harga diri yang meliputi

kompetensi diri yang rendah akan mempengaruhi sifat mendengarkan kata hati, sifat sportif dan sifat kewargaan pada perilaku kewargaan organisasi yang rendah pula. Selain itu, kesukaan diri pada harga diri karyawan yang rendah pula dapat mempengaruhi pada sifat mementingkan orang lain dan sifat sopan santun. Hal ini jelas akan menghambat kesuksesan PT. Excel Metal Industry.

Dilihat dari orientasi pasar PT. Excel Metal Industry adalah pasar ekspor, maka sangat penting harga diri karyawan untuk mencapai perilaku kewargaan organisasi pada karyawan PT. Excel Metal Industry. Sehingga peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai hubungan antara harga diri (*self-esteem*) dengan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan PT. Excel Metal Industry.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan oleh peneliti, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kurangnya keterlibatan tugas karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan yang rendah.
3. Kurangnya komitmen organisasi dapat mempengaruhi buruknya perilaku kewargaan organisasi karyawan.
4. Rendahnya perilaku kepemimpinan transformasional pada pemimpin organisasi.
5. Rendahnya harga diri akan mempengaruhi buruknya perilaku kewargaan organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi diatas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara harga diri (*self-esteem*) dengan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan PT. Excel Metal Industry.”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara harga diri (*self-esteem*) dengan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*) pada karyawan PT. Excel Metal Industry?”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam memperkaya wawasan pengetahuan mengenai perilaku kewargaan organisasi.

2. Universitas Negeri Jakarta

a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Ekonomi khususnya Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran.

b. Bagi UNJ

Sebagai referensi dan tambahan koleksi bagi perpustakaan pusat Universitas Negeri Jakarta dan perpustakaan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Serta sebagai salah satu acuan bagi mahasiswa yang akan meneliti dibidang yang tidak jauh berbeda.

3. Perusahaan

Sebagai masukan, bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi karyawan pada organisasi (perusahaan) dengan menumbuhkan harga diri pada karyawan.

4. Masyarakat

Sebagai bahan acuan dalam menambah khasanah, ilmu pengetahuan dan dapat dijadikan rujukan dan referensi perbendaharaan kepustakaan mengenai perilaku kewargaan organisasi.