

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pertumbuhan ekonomi saat ini ditandai dengan terjadinya perubahan yang pesat dibidang industri, seperti adanya inovasi produk, pelayanan prima serta teknik pemasaran dan publikasi produk yang lebih efektif dari sebelumnya dan itu mengharuskan organisasi yang ada dalam suatu sektor industri tersebut senantiasa meningkatkan kreatifitasnya untuk dapat bertahan ditengah perubahan yang ada. Hal ini memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu karyawan yang rela berkontribusi secara positif.

Sumber daya manusia merupakan elemen yang penting bagi suatu organisasi karena melalui merekalah tujuan organisasi secara efektif dan efisien dapat tercapai. Organisasi yang ingin tetap bertahan ditengah persaingan, tidak hanya membutuhkan karyawan yang melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, tetapi juga membutuhkan karyawan yang bekerja melebihi kewajiban formal. Perilaku karyawan tersebut dikenal dengan istilah Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*).

Perilaku kewargaan organisasi yaitu bentuk kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja yang didasarkan atas kehendaknya sendiri serta tidak terikat secara langsung dengan sistem ganjaran formal.

Pentingnya perilaku kewargaan bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

Dengan demikian, perilaku kewargaan organisasi merupakan dasar untuk membina berbagai faktor – faktor yang mempengaruhi kesuksesan dari organisasi di masa yang akan datang. Beberapa faktor yang dapat meningkatkan terbentuknya perilaku kewargaan organisasi antara lain perasaan keadilan, masa kerja, gaya kepemimpinan atasan, kinerja karyawan, kepuasan kerja karyawan dan komitmen afektif (*Affective Commitment*).

Faktor pertama yaitu tentang bagaimana Perusahaan seharusnya memperhatikan rasa keadilan bagi karyawannya. Perasaan keadilan merupakan perasaan yang dirasakan oleh seorang karyawan, mengenai perlakuan perusahaan terhadap dirinya. Perasaan mengenai keadilan ini adalah apakah perusahaan memperlakukan secara adil atau tidak terhadap semua karyawannya.

Karyawan yang memiliki kepercayaan bahwa dirinya diperlakukan secara adil maka karyawan tersebut akan menunjukkan hasil kerja yang maksimal serta selalu berpikiran positif terhadap perusahaannya. Hal ini dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Tetapi jika karyawan merasa bahwa dirinya diperlakukan secara tidak adil, maka ia akan mengurangi kerelaannya dalam melakukan pekerjaan diluar tuntutan tugas resminya dan itu akan mengurangi perilaku kewargaan organisasi.

Selanjutnya adalah masa kerja, yang merupakan penilaian bahwa seorang karyawan telah banyak memberikan kontribusinya terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Karyawan yang telah lama bekerja di suatu organisasi akan memiliki keterikatan yang lebih mendalam, baik dengan organisasi maupun dengan rekan kerjanya sehingga mereka lebih cenderung bersedia menolong rekan kerjanya dan berbuat lebih terhadap pencapaian organisasi. Hal itu dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi.

Namun pada kenyataannya, sebagian karyawan masih sering merasa tidak nyaman bekerja walaupun masa kerja yang dijalannya sudah cukup lama. Rasa tidak nyaman karyawan bisa disebabkan oleh peraturan baru perusahaan yang dianggap tidak memperhatikan kesejahteraan karyawan. Hal ini membuat masa kerja menjadi sangat singkat dan mempengaruhi pembentukan kesamaan tujuan antara harapan karyawan dengan organisasi, sehingga di sisi lain perilaku ideal kewargaan organisasi makin sulit dijumpai.

Kepemimpinan seorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, disamping itu dampak kepemimpinannya akan berpengaruh terhadap timbulnya perilaku kewargaan organisasi karyawan. Kepemimpinan transformasional menyangkut bagaimana mendorong orang lain untuk berkembang dan menghasilkan performa melebihi standar yang diharapkan. Gaya kepemimpinan yang cocok dengan karyawan ini yang dapat mempengaruhi karyawan tetap terikat dalam organisasi, sehingga meningkatkan perilaku ekstra peran atau perilaku kewargaan organisasinya.

Tetapi banyak pula karyawan yang merasa tidak cocok dengan gaya kepemimpinan atasannya yang cenderung tidak memperhatikan kebutuhan bawahannya. Hal ini sangat berpengaruh pada hubungan yang kurang baik antara atasan dengan bawahan, sehingga komunikasi pun tersendat. Dengan tingkat komunikasi yang kurang baik ini maka akan berdampak pada rendahnya perilaku kewargaan organisasi karyawan.

Faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yaitu kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan kontribusi yang tinggi bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dengan menunjukkan kinerja yang baik, hal itu merujuk pada tingginya perilaku kewargaan karyawan pada organisasi. Namun didalam organisasi tidak semua karyawan memiliki kinerja yang baik tetapi jika diteliti lebih dalam ternyata ada juga karyawan yang memiliki kinerja yang buruk. Karyawan yang memiliki kinerja yang buruk akan mengalami menurunnya semangat kerja. Karyawan akan merasa dirinya tidak memiliki potensi yang baik apabila kinerja kerjanya buruk, sehingga motivasi dalam menjalankan perilaku kewargaan organisasi dapat menurun.

Faktor selanjutnya adalah kepuasan kerja. Seorang karyawan yang merasa bahwa perusahaan telah memenuhi semua kebutuhannya maka karyawan akan merasa puas bekerja pada perusahaan itu, dan tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas resminya serta dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi. Sebaliknya jika karyawan tersebut merasa bahwa perusahaan tidak mencukupi kebutuhannya maka hal tersebut akan menurunkan perilaku kewargaan organisasi.

Selanjutnya hal paling berpengaruh dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi (Organizational Citizenship Behavior) karyawan adalah komitmen afektif (Affective Commitment). Komitmen afektif merupakan suatu komitmen dimana individu memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena karyawan tersebut memiliki keterikatan emosional serta memiliki kesepakatan nilai-nilai individu dengan organisasi tersebut.

Semakin tinggi keterikatan emosional yang ada pada diri karyawan tersebut dapat meningkatkan penerapan perilaku saling membantu antar karyawan sehingga tujuan perusahaan akan lebih cepat tercapai. Oleh sebab itu maka komitmen afektif merupakan dasar pengokohan sikap kesukarelaan karyawan yang akan berdampak pada tingginya perilaku kewargaan organisasi tersebut.

PT. Gatari Air Service adalah sebuah maskapai penerbangan yang berpusat di Jakarta. Maskapai penerbangan ini melayani penyewaan (charter) helikopter dan juga pesawat terbang terutama bagi perusahaan-perusahaan perminyakan. Sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa penyewaan, untuk itu perusahaan membutuhkan karyawan yang potensial.

Permasalahan yang muncul yaitu ketika karyawan melaksanakan pekerjaan setiap harinya. Kegiatan operasional perusahaan yang cukup padat serta menuntut tercapainya pelaksanaan pekerjaan yang cepat, tepat dan teliti sesuai dengan target perusahaan. Dalam hal ini karyawan yang merasa posisinya tidak sesuai dengan keahliannya dapat mengakibatkan kelalaian dalam bekerja karena mereka merasa kurang memiliki rasa keterikatan emosional atau komitmen afektif dari dalam dirinya terhadap organisasi.

Dan itu menjadikan mereka cenderung melakukan pekerjaannya dengan terpaksa sehingga kurang berhati-hati dan menyebabkan hasil pekerjaannya tersebut menjadi kurang teliti hal ini dapat mempengaruhi rendahnya perilaku kewargaan organisasi.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Perasaan karyawan yang diperlakukan tidak adil.
2. Masa kerja yang kurang lama.
3. Gaya kepemimpinan atasan yang tidak tepat.
4. Kinerja karyawan yang rendah.
5. Kepuasan kerja yang rendah.
6. Komitmen afektif yang kurang dimiliki oleh karyawan dapat mempengaruhi rendahnya perilaku kewargaan organisasi.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi Perilaku Kewargaan Organisasi. Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah pada “hubungan antara komitmen afektif (*affective commitment*) dengan perilaku kewargaan organisasi (*organizational citizenship behavior*)”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut “Apakah terdapat hubungan antara komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi ”.

E. Kegunaan Penelitian

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

1. Bagi Praktisi menambah wawasan dan pengetahuan mengenai komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasi serta menerapkan teori-teori mengenai komitmen afektif dan perilaku kewargaan organisasi yang didapat dari berbagai sumber.
2. Bagi teoritis, dapat memperkaya konsep atau teori yang mendukung perkembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai hubungan komitmen afektif dengan perilaku kewargaan organisasi.