

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan usaha dalam dunia kerja menjadi semakin dinamis karena timbul beragam kreatifitas untuk mengatasi permasalahan yang ada. Dinamika yang terjadi membutuhkan pemikiran dan kerja keras banyak pihak. Pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk kerjasama antar anggota kelompok dalam suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia dalam organisasi menjadi salah satu komponen penting dalam mencapai tujuan.

Karyawan didalam perusahaan mempunyai peranan yang penting dalam menggerakkan perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Sehingga pada akhirnya dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Karyawan yang merasakan dirinya bagian penting bagi kehidupan perusahaan selalu berusaha untuk bekerja secara maksimal.

Karyawan dalam organisasi diharapkan mampu bekerja sama dalam operasional kerja untuk mencapai tujuan organisasi. Pemahaman dan kesediaan untuk saling membantu di setiap kegiatan organisasi dalam perusahaan merupakan hal yang perlu dilakukan. Kerjasama antar anggota kelompok dalam setiap kegiatan diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tugas-tugas yang dilakukan dalam tim / kelompok menuntut sosialisasi para

anggota termasuk melakukan semua hal yang bukan tugasnya. Artinya tidak membatasi diri pada hal-hal yang telah menjadi tugasnya. Hal inilah yang merupakan salah satu ciri dari perilaku yang disebut sebagai perilaku kewargaan organisasi.

Perilaku kewargaan organisasi merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai anggota organisasi yang baik. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibandingkan dengan makhluk individual yang mementingkan diri sendiri, misalnya melakukan sesuatu yang tidak digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya seperti membantu orang lain. Perilaku kewargaan organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain: kepuasan kerja, masa kerja, motivasi kerja, kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap dukungan organisasi, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan-bawahan dan karakteristik pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja terjadi karena karyawan merasa telah melakukan pekerjaan dengan baik dan menerima timbal balik yang setara dari apa yang dikerjakan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan rasa puas tersebut dalam sikapnya. Sikap dari karyawan ini mampu memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan maupun sesama karyawan.

Namun, jika karyawan merasa tidak puas akan pekerjaan yang mereka lakukan, akan berdampak negatif terhadap perilakunya. Perilaku yang timbul dari karyawan yang tidak puas biasanya berdampak pada hasil pekerjaan yang rendah. Perilaku yang tidak puas ini juga berdampak pada rendahnya kontribusi karyawan yang ditunjukkan dari rendahnya interaksi positif dan kurangnya minat karyawan untuk saling membantu karyawan lain.

Faktor 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.

Kemudian faktor selanjutnya ialah motivasi kerja merupakan faktor lain yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. motivasi berasal dari dalam dan luar karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang tinggi

cenderung akan bekerja dengan lebih baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan dengan motivasi yang tinggi juga mampu mengembangkan sikap-sikap yang baik dan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan bahkan diluar tugasnya.

Sebaliknya jika motivasi karyawan rendah, hal ini akan berdampak pada rendahnya hasil kerja karyawan. Karyawan yang tidak memiliki motivasi baik juga akan sulit untuk mengembangkan perilaku yang suka mengerjakan tugas di luar daftar pekerjaan yang diberikan, dan sulit mengembangkan sikap suka menolong terhadap karyawan.

Faktor selanjutnya ialah kepribadian dan suasana hati (*mood*) mempunyai pengaruh terhadap timbulnya perilaku kewargaan organisasi secara individual maupun kelompok. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif dapat dikatakan tetap, sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain. Suasana hati (*mood*) juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain.

Akan tetapi pada kenyataannya, permasalahan yang dihadapi karyawan

mencakup sulitnya mengubah kebiasaan-kebiasan buruk dan membangun suatu kebiasaan baru yang baik sehingga karyawan sering kali merasa kurang semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dapat menghambat dan mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi seorang karyawan.

Kemudian faktor selanjutnya yang juga mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi yaitu persepsi terhadap dukungan organisasi. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*feedback*) dan menurunkan ketidakseimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *citizenship*. Namun dalam kenyataannya, masih banyak terdapat karyawan yang merasa kurang didukung oleh organisasi yang berakibat minimnya perilaku kewargaan organisasi seorang karyawan

Kualitas interaksi-bawahan juga diyakini sebagai faktor untuk memprediksi perilaku kewargaan organisasi. Interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktifitas dan kinerja karyawan. Apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan “lebih dari” yang diharapkan oleh atasannya.

Akan tetapi pada kenyataannya, komunikasi antara atasan dengan bawahan yang kurang harmonis masih terdapat di dalam organisasi yang menyebabkan

menurunnya perilaku kewargaan organisasi seorang karyawan..

Faktor-faktor di atas merupakan hal yang penting dalam meningkatkan perilaku kewargaan organisasi, tetapi peneliti lebih tertarik pada faktor karakteristik pekerjaan. Karena dengan diketahuinya karakteristik pekerjaan yang baik oleh karyawan pada pekerjaannya dapat membuat karyawan bekerja dengan baik dan ini dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi pada karyawan.

PT. Bintang AdiBusana adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang garmen. Karena perusahaan ini merupakan perusahaan pendistribusian, diperlukan SDM yang menunjang kemajuan perusahaan yaitu dengan mengenal karakteristik pekerjaan yang terdapat dalam pekerjaan karyawan itu sendiri. Dengan mengenal karakteristik pekerjaannya dengan baik, sesuai dengan potensi atau keahlian yang mereka miliki dapat mempengaruhi kerja karyawan, menyenangkan pekerjaan mereka dan juga dapat meningkatkan perilaku kewargaan organisasi.

Namun pada kenyataannya, banyak karyawan yang kurang menyenangkan karakteristik pekerjaan yang ada didalam pekerjaannya sehingga mereka cenderung bosan dengan pekerjaannya dan mungkin melakukan yang bukan menjadi pekerjaannya. Hal itu dikarenakan karyawan kurang menyenangkan karakteristik pekerjaan yang mereka miliki karena tidak sesuai dengan potensi yang mereka miliki sehingga menimbulkan rendahnya perilaku kewargaan organisasi karyawan.

B. Identifikasi Masalah

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

1. Rendahnya kepuasan kerja
2. Masa kerja yang belum lama
3. Motivasi kerja yang rendah
4. Kepribadian dan suasana hati (*mood*) yang kurang kondusif
5. Minimnya persepsi terhadap dukungan organisasional
6. Rendahnya kualitas interaksi atasan-bawahan
7. Karakteristik pekerjaan yang kurang baik dimiliki karyawan dapat menyebabkan perilaku kewargaan organisasi rendah.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasi. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “hubungan antara karakteristik pekerjaan dengan perilaku kewargaan organisasi”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara karakteristik

pekerjaan dengan perilaku kewargaan organisasi”

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak antara lain :

1. Peneliti

Sebagai bahan masukan untuk menambah wawasan berpikir dan ilmu pengetahuan serta memberikan pengalaman yang berarti dalam mengamalkan ilmu pengetahuan yang pernah dipelajari selama masa perkuliahan.

2. Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta

Dapat dijadikan sebagai bahan tambahan referensi bagi mahasiswa Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran terutama yang akan melakukan penelitian di bidang manajemen SDM.

3. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Sebagai tambahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan sehingga menambah informasi dan pengetahuan bagi civitas akademika yang akan mengadakan penelitian mengenai karakteristik pekerjaan dan perilaku kewargaan organisasi serta menambah referensi perbendaharaan kepustakaan.

4. Perusahaan

Sebagai bahan masukan perusahaan untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasi dengan mengetahui pentingnya karakteristik pekerjaan.

5. Masyarakat

Sebagai sumbangsih untuk khasanah ilmu pengetahuan, terutama mengenai perilaku kewargaan organisasi.