

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada globalisasi saat ini, dunia kerja merupakan hal yang sangat kompetitif, dalam dunia kerja pun semakin sulit dan sangat ketat. Semua lembaga pemerintahan, organisasi dan badan-badan usaha lainnya terus berkembang mengikuti perkembangan jaman yang semakin maju dan sesuai dengan tuntutan persaingan bebas. Salah satu cara mencapai pekerjaan yaitu dengan efektif dan efisien sehingga keunggulan kompetitif dapat dicapai. Apalagi badan usaha yang besar dapat mengalahkan badan usaha kecil menengah seperti koperasi dan badan usaha lainnya.

Koperasi berusaha meningkatkan mutunya untuk dapat bersaing dengan badan usaha lainnya yang lebih besar. Permasalahan umumnya pada koperasi adalah modal dari koperasi itu sendiri yaitu koperasi yang belum bisa meningkatkan usahanya karena kurangnya modal baik modal dari luar maupun dari modal koperasi itu sendiri. Koperasi bukan merupakan bentuk kumpulan modal, namun sebagai suatu badan usaha maka di dalam menjalankan usahanya koperasi memerlukan modal. Koperasi merupakan organisasi yang berdasar atas asas kekeluargaan dan kebersamaan.

Ropke mengidentifikasi ciri-ciri organisasi koperasi sebagai berikut :

- 1) Terdapat sejumlah individu yang bersatu dalam suatu kelompok atas dasar sekurang-kurangnya satu kepentingan atau tujuan yang sama, yang disebut sebagai kelompok koperasi.

- 2) Terdapat anggota-anggota koperasi yang bergabung dalam kelompok usaha untuk memperbaiki kondisi sosial ekonomi mereka sendiri, yang disebut sebagai swadaya dari kelompok koperasi.
- 3) Anggota yang bergabung dalam koperasi memanfaatkan koperasi secara bersama, yang disebut sebagai perusahaan koperasi.
- 4) Koperasi sebagai perusahaan mempunyai tugas untuk menunjang kepentingan para anggota kelompok koperasi, dengan cara menyediakan barang dan jasa yang dibutuhkan oleh anggota dalam kegiatan ekonominya.

Melihat ciri-ciri di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu organisasi koperasi terdiri dari beberapa pihak. Dapat dilihat bahwa anggota dan koperasi sebagai perusahaan mempunyai tugas untuk memberdayakan koperasi demi kepentingan bersama.

Salah satu faktor yang dapat memajukan dan meningkatkan kualitas dari suatu organisasi tersebut adalah dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam organisasi harus ditingkatkan dan dijadikan peran yang menunjang bagi meningkatnya sebuah organisasi. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut. Hal tersebut juga harus diterapkan kepada koperasi bahwa melihat kesuksesan koperasi tidak hanya dilihat dari sisi keuntungan yang besar saja namun perlu diperhatikan lagi bahwa ada hal lain

yang dapat memajukan koperasi seperti kinerja dan kualitas dari sumber daya manusia yang terlibat dalam koperasi tersebut.

Salah satu bentuk sumber daya manusia yang baik adalah yang memiliki perilaku sosial organisasi atau yang disebut dengan *OCB (Organizational Citizenship Behavior)*. Perilaku sosial organisasi dibutuhkan pada koperasi karena dapat membangun koperasi atau organisasi menjadi lebih berkembang karena perilaku sosial organisasi ini adalah suatu perilaku yang mementingkan kemajuan organisasi demi kesejahteraan bersama. Selain itu dengan terciptanya suatu perilaku sosial organisasi dapat meningkatkan produktivitas kerja dan juga dapat meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan kualitas organisasi tersebut sehingga dapat dengan mudah mengkoordinasi kegiatan-kegiatan organisasi. Hal-hal yang dapat berpengaruh pada perilaku sosial organisasi yaitu kepribadian, komitmen organisasi, rasa memiliki terhadap pekerjaan, loyalitas kerja, dan kepuasan kerja.

Organ dan Ryan menyimpulkan bahwa perilaku sosial organisasi lebih dipengaruhi oleh faktor kepribadian individu dibanding faktor kemampuan atau pengalaman.¹ Tipe kepribadian dapat mempengaruhi cara individu dalam mengatasi konflik. Hal ini dapat berpengaruh pada pekerjaan. Karena para pegawai memiliki kepribadian yang berbeda-beda dalam mengatasi masalah dalam pekerjaannya maupun di lingkungan bekerja. Jika orang tersebut memiliki tipe kepribadian yang baik dan dalam menghadapi masalah dapat menyelesaikannya dengan baik maka dapat berpengaruh pada perilaku sosial

¹ D Wahyu Ariani, "Hubungan Motif dan Kepribadian dengan Perilaku Kewargaan Organisasional", *Jurnal Telaah Bisnis*, Desember 2007, Vol. 8, No.2, p. 153.

organisasinya. Pada kenyataannya kepribadian masing-masing pegawai Koperasi Lemigas yang berbeda-beda dan dapat berubah dalam mengatasi keadaan sehingga perilaku sosial organisasi kurang diterapkan.

Komitmen organisasi dibutuhkan untuk menunjukkan keseriusan pegawai terhadap pekerjaannya dan menunjukkan keterikatannya pada suatu organisasi. Jika pegawai merasa sudah berkomitmen terhadap organisasinya maka pegawai akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh demi kemajuan diri dan juga demi kemajuan organisasinya. Hal tersebut dapat menimbulkan perilaku sosial organisasi. Dengan berkomitmen, seseorang akan melakukan pekerjaan yang dapat memajukan organisasinya meskipun itu di luar pekerjaan utamanya. Pada kenyataannya, masih kurangnya komitmen pegawai terhadap pekerjaan mereka. Hal tersebut terlihat dari absensi pegawai yang tidak terisi dengan baik.

Rasa memiliki terhadap pekerjaan juga diperlukan dalam organisasi. Rasa memiliki atau yang disebut dengan *job embeddedness* dapat menimbulkan perilaku organisasi karena seseorang yang merasa memiliki organisasi dan pekerjaannya pasti akan mengabdikan dan memberikan yang terbaik bagi organisasinya. Mereka akan menjaga apa yang mereka miliki dan akan meningkatkan efektivitas pekerjaan mereka. Sehingga pada akhirnya mereka pun akan menunjukkan perilaku sosial organisasi karena dengan berperilaku sosial organisasi mereka telah meningkatkan apa yang mereka miliki yaitu pekerjaan mereka dan organisasi mereka. Pada kenyataannya masih banyak pegawai koperasi Lemigas yang masih kurang merasa memiliki sehingga membuat para pegawai jenuh dengan pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang diharapkan oleh pegawai karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan pekerjaan yang optimal dan hal tersebut dibutuhkan pengurus serta para pegawai koperasi dalam mengembangkan usaha koperasi. Dalam melakukan setiap pekerjaan dalam sebuah koperasi juga dibutuhkan semangat kerja agar mendapatkan kepuasan kerja tersendiri. Kepuasan kerja tersebut dapat meningkatkan kinerja dan juga partisipasi sosial atau perilaku sosial organisasi. Pada kenyataannya masih banyak pegawai koperasi Lemigas yang belum merasa memiliki kepuasan kerja untuk dapat meningkatkan *OCB* dalam sebuah organisasi tersebut. Hal ini terlihat dari gaji para pegawai koperasi Pegawai lemigas.

Permasalahan yang ada pada para pegawai adalah sikap yang menunjukkan adanya perilaku sosial organisasi yang rendah. Misalnya pegawai yang bekerja dalam bidang pembukuan. Jika belum ada laporan dari koperasi maka pegawai yang bekerja dalam bidang pembukuan tidak mengerjakan pekerjaan lain. Seharusnya tanpa menunggu perintah pegawai tersebut dapat melakukan pekerjaan lain untuk membantu demi kemajuan organisasi dari koperasi Pegawai Lembaga Minyak dan Gas tersebut. Dalam suatu pekerjaan jika pegawai hanya memperhatikan pekerjaan sendiri tanpa melihat situasi secara keseluruhan akan menimbulkan hasil pekerjaan yang tidak optimal. Untuk itu diperlukan kesadaran atau *OCB* untuk membangun organisasi menjadi lebih maju karena sesama pegawai saling membantu dan mengingatkan mengenai pekerjaan mereka. Dan dengan ditingkatkannya partisipasi dari masing-masing pegawai akan membuat organisasi semakin berkembang lagi.

Koperasi Pegawai Lemigas (KP LEMIGAS) adalah sebuah Koperasi Sekunder, koperasi pegawai Lemigas ini lalu mengembangkan usahanya dengan unit-unit yang ada walaupun modal koperasi tersebut juga menjadi salah satu kendala pada pengembangan usahanya. Koperasi pegawai Lemigas memiliki 5 unit usaha yaitu unit usaha toko, jasa, rekanan, simpan pinjam, dan konsultan. Dalam unit-unit usaha tersebut diperlukan kerja sama satu sama lainnya agar kegiatan masing-masing unit dapat berjalan dengan lancar. Berdasarkan hasil observasi lapangan, masih terdapat banyak pegawai yang dalam bekerja belum menunjukkan menunjukkan tingkat perilaku sosial organisasi yang baik. Hal ini yang melatar belakangi penulis mengadakan penelitian terhadap perilaku sosial organisasi pegawai di Koperasi Lemigas Jakarta Selatan. Berdasarkan uraian di atas, peneliti ingin mengetahui kebenaran apakah kepuasan kerja mempunyai hubungan dengan perilaku sosial organisasi pada pegawai Koperasi Lemigas Jakarta Selatan.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rendahnya perilaku sosial organisasi juga disebabkan oleh hal berikut :

1. Apakah terdapat hubungan antara komitmen organisasi dengan perilaku sosial organisasi?
2. Apakah terdapat hubungan antara rasa memiliki dengan perilaku sosial organisasi?

3. Apakah terdapat hubungan antara kepribadian dengan perilaku sosial organisasi?
4. Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku sosial organisasi?

C. Pembatasan Masalah

Dilihat dari identifikasi masalah di atas, ternyata masalah perilaku sosial organisasi menyangkut aspek, dimensi, dan lingkup permasalahan yang luas. Berhubung penelitian dilakukan sesuai dengan fenomena yang ada maka pada Koperasi Pegawai Lemigas penelitian ini dibatasi hanya pada masalah hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku sosial organisasi.

D. Perumusan Masalah

Sesuai dengan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah yaitu :
“Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku sosial organisasi?”

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk :

1. Kegunaan Teoretis

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta meningkatkan wawasan berpikir yang telah diperoleh mengenai hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku sosial organisasi.

2. Kegunaan Praktis

Digunakan sebagai salah satu bahan masukan untuk pihak Koperasi Pegawai Lemigas untuk meningkatkan kepuasan kerja sehingga terciptanya perilaku sosial organisasi.