

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada era globalisasi seperti saat ini, persaingan perusahaan semakin ketat, tidak hanya di dalam negeri namun saat ini sudah merambah ke luar negeri. Menghadapi situasi tersebut perusahaan harus menentukan strategi dan manajemennya, khususnya di bidang Sumber Daya Manusia (SDM). Pengelolaan SDM saat ini bukan merupakan sebuah pilihan apabila perusahaan ingin bertahan di persaingan saat ini dan kedepannya. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Pada dasarnya organisasi yang lebih baik yaitu organisasi yang semakin tinggi tingkat efektifitasnya dalam upaya organisasi yang bersangkutan dengan mencapai tujuan dan berbagai sasarannya, bagaimanapun bentuknya, apapun strateginya, dalam bidang apapun ia bergerak (Siagian, 2012).

Seperti yang telah dijelaskan di atas bahwa keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dengan permasalahan yang dihadapi organisasi yang tidaklah sedikit, maka perilaku yang diharapkan organisasi dari sumber daya manusia adalah bekerja sepenuh hati dan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

baik, efektif dan efisien. Organisasi saat ini tidak hanya membutuhkan karyawan yang hanya melihat seberapa besar mereka mendapatkan imbalan dari hasil kerjanya dan tidak terpaku pada deskripsi pekerjaannya (*job description*), melainkan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi untuk ikut berperan aktif dalam mempertahankan dan mengembangkan organisasi menjadi lebih baik.

Efektivitas dan kinerja tim ditentukan oleh kemampuan anggota dalam tim kerja, dimana karyawan tidak hanya harus melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas, namun karyawan disarankan memiliki inisiatif melakukan pekerjaan extra diluar tuntutan tugasnya yang dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* yang mampu meningkatkan efektivitas organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif, *Organizational*

Citizenship Behavior terdiri atas 5 dimensi yaitu *Altruism, Courtesy, Sportmanship, Civic Virtue, Conscientiousness* (Robbins dan Judge, 2008). Katz dalam Elfina dan Nina (2004) menyebutkan perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat dalam deskripsi kerja formal karyawan disebut dengan perilaku *extrarole*, perilaku tersebut sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas organisasi.

Terkait dengan pembahasan *Organizational Citizenship Behavior*, apa saja yang mempengaruhinya, dan penelitian yang sekarang dilakukan oleh peneliti terkait *Organizational Citizenship Behavior* itu sendiri, Budihardjo (2014) menyebutkan bahwa ada korelasi secara signifikan terhadap hampir semua dimensi *Organizational Citizenship Behavior* adalah komitmen organisasi. Disebutkan juga bahwa seorang calon karyawan yang secara sadar memilih suatu posisi tertentu pada organisasi yang memiliki visi misi tertentu dan ia berhasil diterima bekerja di organisasi tersebut maka ia akan senang dan berkomitmen tinggi. Keselarasan antara nilai-nilai pribadi dan organisasi akan menyebabkan karyawan berkomitmen. Logisnya ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya.

Komitmen organisasi adalah perasaan keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya (Wirawan, 2013). Allen dan Meyer dalam Budihardjo (2014) membedakan Komitmen Organisasi menjadi tiga yaitu Komitmen Kontinuan, Komitmen Normatif dan Komitmen Afektif.

Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa organisasi sekarang ini membutuhkan karyawan yang memiliki komitmen tinggi agar terciptanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* untuk mencapai efektifitas organisasi yang lebih baik lagi dan dapat bersaing skala nasional maupun internasional. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik dibutuhkan oleh

organisasi bukan hanya dibutuhkan oleh organisasi tertentu, melainkan semua organisasi pasti membutuhkan karyawan dengan komitmen yang baik. Begitu pula dengan PT. Kahatex ini sama-sama membutuhkan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik agar tercapainya targetnya dengan baik, artinya tingkat efektivitas PT. Kahatex lebih baik, dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya, di dalam ataupun luar negeri.

PT. Kahatex merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri tekstil, PT. Kahatex ini merupakan jantung industri tekstil Indonesia yang memproduksi kain yang sepenuhnya terintegrasi dari serat hingga siap pakai. Berdasarkan wawancara singkat peneliti dengan salah satu pihak manajemen PT. Kahatex, hingga saat ini perusahaan tidak menghadapi kendala dalam aspek pemasaran, keuangan dan produksi, tetapi pihak manajemen ingin memiliki karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi agar kinerja yang dihasilkanpun menjadi maksimal juga menjadikan tempat kerja dan rekan kerja menjadi seperti keluarga. Keinginan pihak PT. Kahatex tersebut merupakan pendapat yang rasional dan benar, karena sumber daya manusia yang dimiliki adalah sumber daya yang sangat penting apalagi bila *Organizational Citizenship Behavior* yang dimiliki masing masing individu tinggi, pastinya kinerja organisasi menjadi efektif dan efisien. Namun setelah peneliti melakukan mini survey terhadap beberapa karyawan tentang hal-hal yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior*, beberapa karyawan menjawab kurangnya rasa saling peduli antara karyawan lama dan karyawan baru sehingga ketika karyawan baru membutuhkan pertolongan tentang pekerjaannya karyawan lama atau seniornya

malah saling melemparkan tanggung jawab, juga adanya sikap acuh atau cuek terhadap lingkungan tempatnya bekerja (menurut beberapa karyawan yang di wawancarai), ini diakui oleh beberapa karyawan yang berhasil di wawancara bahwa keadaan ini kadang mengganggu ketentraman bekerja yang harusnya saling membantu antar anggota tim dalam organisasi. Kesimpulan dari mini survey yang dilakukan mengindikasikan bahwa ternyata tidak semua anggota karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang baik. Dalam penelitian ini peneliti mengambil salah satu departemen perusahaan yang menjadi akhir produksi dari produk yang disasilhan, dimana dalam divisi ini produk mengalami pewarnaan, pengeringan, control kualitas, pengecekan dan pemeriksaan, packing dan lalu sampai pada tangan konsumen, yaitu departemen

Finishing 4. Adapun data karyawan Finishing 4 seperti berikut:

Tabel 1.1
Data Karyawan Departemen Finishing 4

Keterangan	Jumlah karyawan
Koordinator Kabag	1
Kepala Bagian (Kabag)	6
Wakil Kabag	19
Kepala Shift	44
Mandor	86
Kepala Regu	168
Operator	738
Jumlah	1060

Sumber: PT. Kahatex (2016)

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang di uraikan di atas maka dapat diidentifikasi masalah bahwa beberapa karyawan memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah, dalam rangka menghadapi persaingan bisnis dan pelayanan yang ditawarkan PT. Kahatex membutuhkan karyawan yang berkualitas dan mendukung perusahaan dalam kegiatan sehari-hari agar proses produksi berjalan dengan efektif. Dalam membentuk sebuah organisasi yang baik dalam perusahaan PT. Kahatex ingin agar Karyawannya memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi yang tertanam pada tiap diri karyawannya. Bila dilihat dari keinginan pihak Manajemennya sendiri maka yang harus dilakukan adalah bagaimana cara meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* itu sendiri pada tiap karyawan khususnya pada karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah.

Peneliti bermaksud untuk mengembangkan penelitian mengenai komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif). Diantara banyaknya penelitian terhadap komitmen organisasi (komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif) secara simultan, secara spesifik penelitian ini bermaksud dimensi Komitmen Organisasi secara terpisah yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif, karena peneliti beranggapan bahwa dimensi komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif mempunyai pengaruh yang berbeda-beda terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

C. Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dikemukakan pada penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Departemen Finishing 4 PT. Kahatex ?
2. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Departemen Finishing 4 PT. Kahatex ?
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Departemen Finishing 4 PT. Kahatex ?
4. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Departemen Finishing 4 PT. Kahatex ?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dari dilaksanakannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Departemen Finishing 4 PT. Kahatex.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Departemen Finishing 4 PT. Kahatex.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Departemen Finishing 4 PT. Kahatex.

4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada Departemen Finishing 4 PT. Kahatex.

E. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat khususnya kepada pihak Departemen Finishing 4 PT. Kahatex, ilmu pengetahuan, dan penulis;

1. Manfaat bagi Manajemen PT. Kahatex

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi pihak Departemen Finishing 4 PT. Kahatex yang berupa informasi mengenai komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan. Yang mana informasi tersebut diharapkan dapat menjadi salah satu masukan dan pertimbangan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan Departemen Finishing 4 PT. Kahatex.

2. Manfaat bagi Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat member sumbangan keilmuan khususnya kepada ilmu perilaku organisasi tentang bukti empiris pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, yang mana walaupun sampai saat ini sudah banyak dilakukan penelitian tentang ini namun menurut penulis penelitian ini penting untuk memberikan patokan atau informasi dari hasil penelitian terhadap organisasi.

3. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis, karena melalui pelaksanaan penelitian ini penulis dapat mengimplementasikan pengetahuan teoritis ke dalam kondisi dunia nyata atau riil.

F. Kerangka Pemikiran

Meyer dan Allen dalam Wirawan (2013) merumuskan suatu definisi mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan

keanggotaannya dalam berorganisasi. Berdasarkan definisi tersebut anggota yang memiliki komitmen terhadap organisasinya akan lebih dapat bertahan sebagai bagian dari organisasi dibandingkan anggota yang tidak memiliki komitmen terhadap organisasi. Meyer dan Allen merumuskan tiga dimensi komitmen dalam berorganisasi, yaitu: Pertama, komitmen afektif yaitu keterkaitan dengan emosional positif pegawai terhadap organisasi tempat kerja mereka. Para pegawai yang secara afektif mengaitkan kuat dirinya dengan tujuan organisasi dan berhasrat untuk terus menjadi anggota organisasi. Mereka mengikat diri dengan organisasi karena mereka ingin mengikat diri dengan organisasi.

Karyawan yang mempunyai Komitmen Afektif yang kuat tetap bekerja dengan organisasi karena mereka menginginkan untuk bekerja di organisasi. Dan mereka akan melakukan apa saja (di luar tugasnya: membantu rekan kerja) untuk mencapai cita-cita bersama (karyawan dan organisasi). Sehingga ketika Komitmen Afektif tinggi pencapaian organisasi dalam menggapai visi, misi, sasaran, maupun

target tidak akan sulit. Maka akan tercipta efektifitas organisasi yang baik karena pengaruh dari adanya Komitmen Afektif yang baik terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

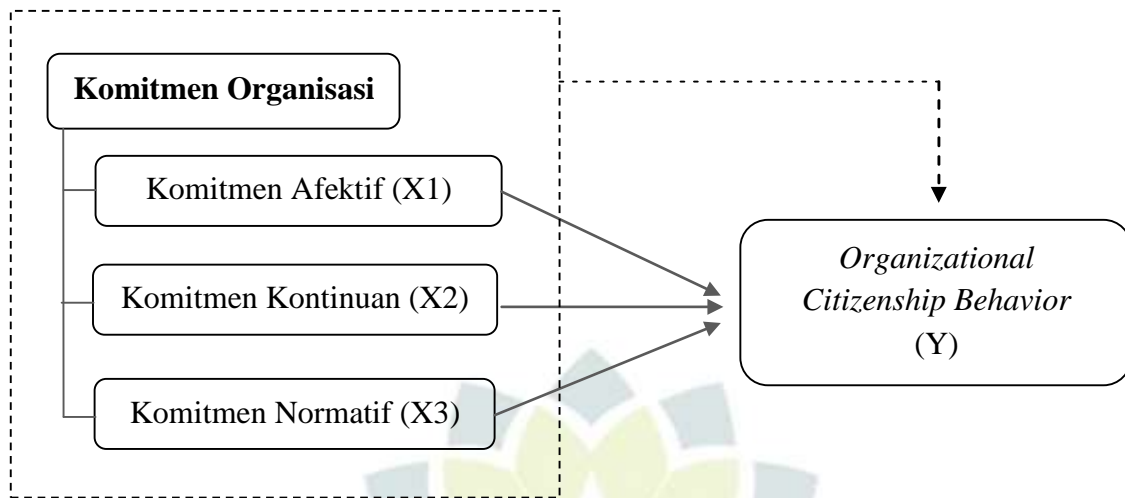
Kedua, komitmen kontinuan, yaitu komponen kebutuhan atau memperoleh versus kehilangan bekerja dalam organisasi. Sudut berhatuh atau invesmenadalah memperoleh adat kehilangan yang mungkin terjadi apabila seseorang berada atau meninggalkan organisasi. Karyawan akan komit terhadap organisasi karena ia mempersepsikan biaya tinggi jika kehilangan keanggotaan organisasi. Biaya tinggi tersebut seperti biaya ekonomi (misalnya, proses penambahan uang pensiun) dan biaya sosial (misalnya, ikatan dengan teman pegawai) merupakan biaya khilangan keanggotaan organisasi. Akan tetapi seorang individu anggota organisasi yang tidak melihat biaya positif untuk terus berada daam organisasi ia harus mempertimbangkan kemungkinan adanya alternatif lain seperti bekerja untuk organisasi lain, memutuskan hubungan personal, dan sisi pertaruhan lainnya yang akan muncul dengan meninggalkan organisasi.

Karena terdapatnya resiko yang lebih besar ketika mereka memutuskan untuk keluar dari organisasi maka mereka akan kehilangan gaji yang biasa mereka terima dan mereka takut untuk tidak mendapatkan pekerjaan yang ebih baik lagi. Secara tidak langsung mereka teah membarter keinginan mereka untuk keluar dari organisasi dengan loyaitas/komitmen kontinuan mereka terhadap organisasi dan perilaku tersebut dapat menjadi sebab terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* yang akan berpengaruh pada efektifitas organisasi.

Ketiga, Komitmen Normatif dalam komitmen ini seorang individu tetap bekerja dan menjadi anggota organisasi karena perasaan kewajiban moral. Perasaan ini berasal dari suatu gagasan terhadap individual sebelum dan sesudah menjadi anggota organisasi. Misalnya organisasi telah menginvestasika terhadap pelatihan kepada individual pegawai tersebut yang kemudian mempunyai kewajiban moral untuk berupaya tetap bekerja dan berada dalam organisasi untuk membayar kembali hutangnya.

Hal yang umum dari ketiga pendekatan tersebut adaah pandangan bahwa komitmen merupakan keadaan pskoogis yang menunjukkan hubungan antara karyawan dengan organisasi tempat ia bekerja dan memiliki implikasi bagi keputusan individu untuk menetap atau bahkan memutuskan keluar dari organisasi. Namun demikian sifat dari kondisi psikologis untuk tiap bentuk komitmen sangat berbeda. Karyawan dengan Komitmen Afektif yang kuat tetap berada dalam organisasi karena menginginkannya (*want to*), karyawan dengan Komitmen Kontinuan yang kuat tetap berada dalam organisasi karena membutuhkannya (*needto*), dan karyawan dengan Komitmen Normatif yang kuat teteap berada dalam organisasi karena mereka harus meakukannya (*ought to*), Mayer dan Allen dalam Tobing (2009).

Dari beberapa penjelasan diatas memberikan kerangka penelitian yang dikembangkan dari kerangka pemikiran . berikut ini adalah kerangka penelitian yang menggambarkan keterkaitan antara komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB:



Gambar 1.1
Kerangka Penelitian

Keterangan :

—————> : Pengaruh antar variabel (secara parsial)

- - - - -> : Pengaruh variabel secara simultan

G. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan pada penelitian ini adalah:

Tabel 1.2
Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Analisis	Hasil
------	-------	----------	-------

<p>Albert Kurniawan, Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Maranatha (2015)</p>	<p>Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Pada PT X Bandung</p>	<p>Uji Asumsi Klasik</p>	<p>Terdapat pengaruh positif dan signifikan Komitmen Organisasi terhadap OCB secara simultan, secara parsial terdapat pengaruh negative Komitmen Normatif terhadap OCB, tidak pengaruh positif Komitmen Afektif dan Komitmen Kontinuan terhadap OCB.</p>
<p>Merry, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya (2013)</p>	<p>Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB dan Kinerja Karyawan di RS Bhayangkara Trijata Denpasar.</p>	<p>SEM</p>	<p>Komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB dan kinerja karyawan, OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>
<p>Arum Darmawati, dkk, Universitas Negeri Yogyakarta (2006)</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Studi pada karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.</p>	<p>Analisis Regresi Berganda</p>	<p>Terdapat Pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap OCB, komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB, dan secara simultan kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap OCB.</p>

Debora Eflina Purba dan Ali Nina, Fakultas Psikologi Universitas Indonesia (2004)	Pengaruh kepribadian dan komitmen organisasi terhadap OCB	Analisis Regresi Berganda	Terdapat pengaruh positif Kepribadian terhadap OCB, terdapat pengaruh positif Komitmen organisasi terhadap OCB secara parsial, dan terdapat pengaruh negatif komitmen kontinuan terhadap OCB, dan terdapat pengaruh positif terhadap komitmen Afektif dan Normatif terhadap OCB.
Fitria dkk, Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat (2015)	Peranan Komitmen Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> , pada perawat RS. Ratu Zalecha Martapura	Analisis Regresi Linier Sederhana	Terdapat pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap OCB pada perawat RS. Ratu Zulaecha Martapura.

Sumber: Data Diolah Peneliti (2016)

Dari beberapa hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan. Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan, namun secara parsial tidak semua dimensi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

H. Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dapat diambil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hipotesis 1:

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Departemen Finishing 4 Pt.

Kahatex

Ha : Terdapat pengaruh Komitmen Afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Departemen Finishing 4 Pt.

Kahatex

Hipotesis 2:

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Departemen Finishing 4 Pt. Kahatex

Ha : Terdapat pengaruh Komitmen Kontinuan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Departemen Finishing 4 Pt.

Kahatex

Hipotesis 3:

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Departemen Finishing 4 Pt.

Kahatex

Ha : Terdapat pengaruh Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Departemen Finishing 4 Pt.

Kahatex

Hipotesis 4:

Ho : Tidak terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Departemen Finishing 4 Pt. Kahatex

Ha : Terdapat pengaruh Komitmen Afektif, Komitmen Kontinuan dan Komitmen Normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Departemen Finishing 4 Pt. Kahatex





uin

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN GUNUNG DJATI
BANDUNG