

BAB 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Suatu sistem yang terorganisir akan membentuk sebuah kesatuan yang terstruktur. Menurut Dimock dalam Umam, (2012) Organisasi adalah kombinasi secara sistematis terdiri dari bagian-bagian yang saling saling terikat untuk membentuk satu kesatuan yang utuh melalui wewenang, koordinasi dan juga pengawasan untuk mencapai ketentuan yang telah ditetapkan. Karakteristik utama dari sebuah organisasi dapat diringkas menjadi 3P : Purpose, People and Planning (Gerloff, 1985:6) dalam Kusdi, (2013). Organisasi yang tidak memiliki tujuan, tidak memiliki orang, dan tidak memiliki rencana tidak dapat disebut organisasi. Dengan tujuan yang dimiliki organisasi akan membuat beberapa individu yang tergabung didalamnya secara tidak langsung memiliki beban yang sama dalam menjalankan dan mewujudkan tujuan tersebut. Sikap yang tercermin dari seseorang tersebut akan merefleksikan beberapa tujuan yang dimiliki oleh organisasi sebagai salah satu tanda bahwa organisasi betul-betul membentuk pribadinya. Hal ini berarti bahwa keikutsertaan dalam berorganisasi harus didasari komitmen dari anggotanya.

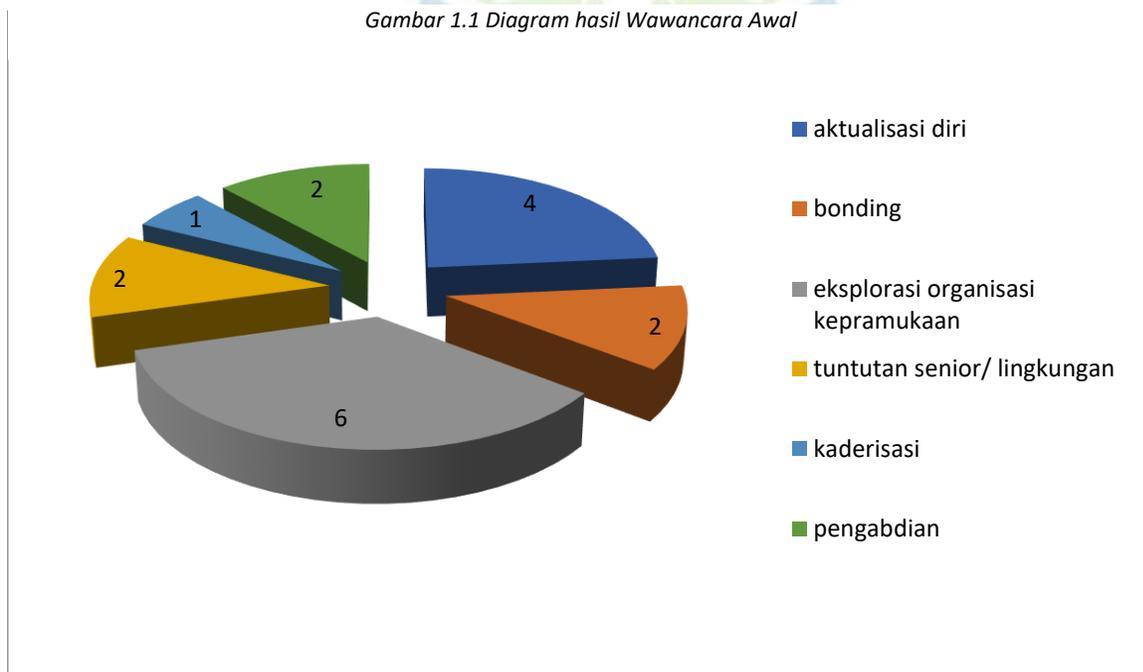
Steers, (2002) dalam Rini, Rustardi, Suparjo (2013) : Komitmen organisasi adalah kekuatan yang relatif terukur dari identifikasi dan komitmen individu terhadap satu organisasi. Anggota dengan kekuatan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan melakukan yang terbaik yang mereka bisa, meskipun mereka tidak menerima kompensasi yang layak atas apa yang mereka berikan terhadap organisasi. Mathis dan Jackson, (2000) dalam Lydia, Susilo, dan Aini, (2018) mengutarakan bahwa komitmen organisasional ialah tahapan

percaya dan penerimaan karyawan terhadap *goals* organisasi dan memiliki keinginan untuk senantiasa berada di organisasi. Ketika berada pada sebuah tekanan dan tuntutan sekalipun ketika individu tersebut memiliki komitmen dalam organisasi ia akan tetap bertahan dan bahkan mempertahankan keutuhan dari organisasi. Seorang anggota organisasi akan mengambil peran dengan baik demi keberlangsungan organisasinya. Meyer & Allen (1990) menyajikan dasar pemikiran untuk tiga komponen: "komitmen emosional, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif." Ini karena ketiganya dapat dilihat sebagai komponen dari pengertian komitmen sikap daripada tiga jenis pengertian komitmen yang berbeda. Dewan Kerja Daerah (DKD) Pramuka Jawa Barat merupakan organisasi yang memerlukan komitmen karena tugas pokok dan fungsi yang dijalankan termasuk dalam kategori kerja berat. DKD merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kwartir dengan ketentuan yang telah ditetapkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia No. 12 tahun 2012. Dengan demikian sudah seharusnya DKD memiliki banyak kelebihan dalam hal kemampuan seperti komunikasi, pergaulan, dan komitmen yang tinggi sebagai dasar pengambilan keputusan dan pertimbangan dalam menetapkan skala prioritas sebagai salah satu organisasi berkekuatan hukum. Mereka yang bebas berpartisipasi dalam pelaksanaan program, sebenarnya tidak *full-time*. Sebagian besar anggota DKD ialah individu yang sudah memiliki pekerjaan tetap disebuah instansi atau perusahaan, namun karena dasar yang mereka pegang teguh dalam keterlibatannya dalam organisasi ini adalah ikhlas bakti bina bangsa berbudi bawa laksana, jadi meskipun banyak yang menjadi tuntutan diluar sana, karena tujuan mereka ingin berbakti dan mengabdikan untuk mengembangkan kader-kader muda bangsa tanpa imbalan materi yang mereka peroleh. Karena hal ini tidak jarang mengharuskan mereka untuk bekerja lebih dari porsi yang seharusnya karena selain harus menyelesaikan pekerjaan tetap, sebagai bagian dari darma bakti, mereka pun harus tetap hadir dan andil dalam organisasi ini. Ada yang harus pulang pergi dari luar kota ke Bandung hanya untuk menyelesaikan tugas yang mereka miliki dalam menjalankan berbagai program kerja dan kegiatan yang akan diselenggarakan.

Komitmen diharapkan akan membentuk suasana organisasi yang baik pula seperti halnya mulai terbangunnya *Organizational Citizenship Behavior*. Wirawan, (2014 : 722) dalam Anwar, (2018) menerangkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan suka dan rela di tempat kerja yang dilakukan karyawan secara umum dan melebihi takaran pekerjaan seseorang atau aturan organisasi, sehingga penghargaan organisasi termasuk tidak ada yang

dapat meningkatkan fungsi dalam organisasi..Hal ini menunjukkan bahwa partisipasi setiap anggota adalah baik. Hal ini juga memastikan bahwa pengembangan organisasi yang lebih baik terjadi. Menurut Organ (1988) dalam Purba, Seniati (2004), OCB terdiri dari lima dimensi. (2) Membantu karyawan menghindari masalah terkait pekerjaan dengan memberikan saran dan informasi serta menghormati kebutuhan mereka; (3) Menerima kondisi kerja yang kurang ideal tanpa mengeluh (4) Terlibat dalam aktivitas organisasi dan menghargai kehidupan organisasi (5) Melakukan hal-hal yang bermanfaat bagi organisasi. Artinya dengan berbagai tuntutan yang berbenturan di Dewan Kerja ini mereka tetap saling membantu dengan berbagai tugas sesama anggota yang lain di dalam internal Dewan Kerja terkait sistem kolektif kolegial yang mereka rasa dapat saling meringankan beban dan tetap terjadinya harmonisasi sebagai bagian dari toleransi satu sama lain. Peneliti juga melakukan wawancara awal kepada anggota Dewan Kerja Daerah Pramuka Jawa Barat (DKD) berjumlah 17 orang yang dilaksanakan pada bulan Juli dan Desember 2019.

Gambar 1.1 Diagram hasil Wawancara Awal



Dari hasil wawancara diatas peneliti tertarik terhadap komitmen anggota Dewan Kerja Daerah, karena prosentase yang dihasilkan menunjukkan bahwa anggota DKD lebih banyak yang merasa bahwa keberadaan mereka di organisasi ini ialah banyak membuat mereka mengeksplorasi tentang organisasi kepramukaan yang mereka naungi, sehingga peneliti ingin

mengetahui bagaimana eksplorasi yang mereka lakukan sebagai motif awal masuk di organisasi ini. Karena hal ini juga berkaitan erat dengan *OCB* yang terbangun dalam organisasi DKD ini. Bagaimana komitmen dalam berorganisasi yang mereka miliki akan membuat anggota ingin dapat mengembangkan dan berkembang secara pribadi di organisasi ini. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Lydia, Susilo, Aini (2018) membahas dampak orientasi pembelajaran dan keterlibatan organisasi pada kinerja karyawan dan menemukan bahwa orientasi pembelajaran dan keterlibatan organisasi memiliki dampak yang signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja karyawan. Dalam penelitian lain oleh Saraswati & Hakim (2019) bahwa komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif berpengaruh terhadap *OCB* sebesar 46 %. Temuan penelitian lain tentang pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap *OCB* membuktikan bahwa ketika kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, ketika diuji bersama dengan uji-*f*, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku sosial organisasi. (Anwar: 2018). Berbeda dengan penelitian sebelumnya Sumiasuih, Mujiati, dan Ariati (2012) tentang hubungan antara kecerdasan emosional dengan *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) yang memiliki hubungan signifikan dengan IQ artinya semakin tinggi kemauan belajar dan komitmen karyawan terhadap organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan penelitian lain tentang Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja pada perilaku anggota organisasi menunjukkan bahwa ketika kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi, ketika diuji bersama dengan uji-*f*, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap perilaku sosial organisasi. (Anwar: 2018)

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “ Apakah terdapat pengaruh komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Anggota Dewan Kerja Daerah Pramuka Jawa Barat”.

Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mencitrakan pengaruh komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Dewan Kerja Daerah Gerakan Pramuka Jawa Barat.

Kegunaan penelitian

Kegunaan penelitian ini secara teoritis nya adalah memberikan partisipasi pada bidang keilmuan psikologi terutama psikologi industri dan organisasi.

Kegunaan secara praktisnya diantaranya ialah :

1. Anggota DKD, agar anggota DKD benar-benar memahami motivasi yang seharusnya dimiliki untuk menjalankan tugasnya kedepannya dengan baik.
2. Bagi organisasi DKD, agar adanya kualifikasi yang baik dalam menghasilkan kader yang berkomitmen dan memiliki potensi sesuai dengan yang diharapkan organisasi.
3. Penelitian selanjutnya, agar menambah literasi baru yang dapat dikembangkan dalam penelitian selanjutnya.

