

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kemampuan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya sangat tergantung atas komitmen karyawannya. Komitmen organisasional telah diidentifikasi sebagai suatu dasar utama dalam pemahaman hubungan antara karyawan dan perusahaan. Definisi konstruk mengindikasikan signifikansi dalam keeratan seorang karyawan dengan organisasi dan dengan arah tindakan yang relevan untuk suatu target atas komitmen. Komitmen karyawan dapat menimbulkan pengaruh yang kuat pada perilaku karyawan dalam organisasi dan oleh karena itu memiliki implikasi bagi kinerja suatu organisasi.

Komitmen organisasional merupakan suatu kondisi psikologis yang mengategorikan hubungan karyawan dengan organisasinya, yang dapat dikatakan sebagai suatu komitmen kepada organisasi secara menyeluruh. Robbins (2008) menyatakan bahwa komitmen organisasional terdiri dari tiga unsur komitmen, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen normatif (*normative commitment*), dan komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).

Masing-masing komponen komitmen organisasional mengikat karyawan dengan organisasinya, tetapi sifat "keeratan psikologis"-nya berbeda. Komitmen afektif mengikat karyawan melalui keeratan emosional, keterlibatan, dan identifikasi dengan organisasinya. Karyawan yang berkomitmen secara afektif tetap berada di dalam perusahaan, karena mereka menginginkannya. Komitmen berkelanjutan (*continuance*) tergantung atas kesadaran karyawan akan biaya karena meninggalkan perusahaan. Karyawan tetap berada di dalam perusahaan karena kerugian yang terjadi apabila mereka meninggalkan perusahaan.

Komitmen normatif didasarkan atas perasaan tanggung jawab seorang karyawan kepada rekan kerja atau pihak manajemen. Karyawan tetap tinggal di perusahaan, karena mereka merasa berkewajiban untuk melakukannya (Titisari, 2014). Tiap komponen memiliki alasan yang berbeda, dan semua komponen komitmen organisasional tersebut akan dapat mengurangi keinginan keluar kerja seorang karyawan dari perusahaan, dan menghasilkan akibat yang berbeda pula pada perilaku peran ekstra (*extra-role*) seorang karyawan. Perilaku OCB merupakan salah satu contoh perilaku peran ekstra tersebut, yang telah diidentifikasi memiliki keterkaitan dengan komitmen organisasional. Organ (dalam Prabowo, 2013) mendefinisikan OCB sebagai hasil positif atas suatu komitmen kerja, yang ditandai dengan kontribusi peran ekstra secara sukarela dari seorang karyawan, yang tidak diketahui oleh sistem *reward* perusahaan yang bersifat formal.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi karyawan dituntut “berperilaku sesuai” dengan harapan organisasi. Oleh karena itu ada deskripsi formal tentang perilaku yang harus dikerjakan (perilaku *intra-role*). Realitas yang ada adalah banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja, dan lain-lain. Perilaku-perilaku ini disebut sebagai perilaku peran ekstra (*extra-role*). Apalagi pada saat pimpinan melakukan evaluasi kinerja pada bawahannya, yang dievaluasi bukan hanya perilaku *intra-role* tetapi perilaku peran ekstra (*extra-role*) juga menjadi bagian dari evaluasi tersebut, karena perilaku peran ekstra (*extra-role*) memiliki kontribusi yang sama penting dengan perilaku *intra-role* (Hui, *et al.*, 2000).

Perilaku peran ekstra (*extra-role*) merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau tidak terdeskripsi secara formal,

karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku peran ekstra (*extra-role*) di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik”. Karyawan yang baik (*good citizens*) cenderung memperlihatkan OCB ini. Organisasi tidak akan berhasil dengan baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota-anggotanya yang bertindak sebagai “*good citizens*” (Prabowo, 2013).

OCB dipahami sebagai bentuk nyata kontribusi karyawan, dan tidak semua orang menunjukkan hal ini. Karyawan yang menunjukkan tingkat OCB tinggi mungkin mendapatkan reward berupa penilaian yang tinggi oleh supervisor daripada mereka yang menunjukkan tingkat OCB yang lebih rendah. Alasan-alasan ini cukup menjelaskan mengapa perilaku peran ekstra (*extra-role*) merupakan perilaku yang penting dalam organisasi.

OCB lebih berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain. Untuk melakukan sesuatu yang baik seseorang (karyawan) memang tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya. Dengan kemampuan berempati, seseorang (karyawan) bisa memahami orang lain dan lingkungannya serta bisa menyelaraskan nilai-nilai individual yang dianutnya dengan nilai-nilai yang dianut lingkungannya, sehingga muncul perilaku yang baik, yaitu sebagai *good citizen*. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri, sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Kapasitas-kapasitas seperti ini cenderung dimiliki dan merupakan ciri orang (karyawan) yang memiliki kecakapan emosi yang menonjol. Kecakapan emosi merupakan hasil belajar yang didasarkan pada kecerdasan emosi dan karena itu menghasilkan kinerja yang menonjol dalam pekerjaan.

Perilaku peran ekstra (*extra-role*) karyawan dapat ditimbulkan dari komitmen organisasional karyawan yang tinggi terhadap perusahaan. Tingginya tingkat komitmen afektif berkaitan dengan hasil kerja yang positif, dan perilaku yang lebih pro-sosial. Tingkat komitmen normatif yang tinggi juga cenderung berkaitan dengan hasil kerja yang positif dan perilaku peran ekstra (*extra-role*), tetapi lebih rendah tingkatannya daripada komitmen afektif. Komitmen berkelanjutan (*continuance*) cenderung tidak berkaitan dengan kontribusi peran ekstra (*extra-role*). Kecil sekali harapan perusahaan pada seorang karyawan untuk melakukan perilaku peran ekstra (*extra-role*) secara sukarela, apabila hubungan karyawan dengan perusahaan didasarkan pada tidak adanya alternatif pekerjaan lain atau biaya yang dikeluarkan terlalu besar untuk mencari pekerjaan lain. Pada pokoknya, karyawan dengan komitmen afektif dan komitmen normatif yang tinggi, cenderung menunjukkan perilaku *organizational citizenship* (OCB) yang tinggi pula.

Untuk itu PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik sebagai salah satu perusahaan swasta di kota Gresik yang bergerak di bidang penyedia jasa konstruksi gedung, jembatan, jalan raya dan juga sebagai penyedia bahan bangunan perlu memperhatikan komitmen karyawan yang mempunyai peranan yang cukup tinggi di samping teknologi dan ketrampilan karyawan perusahaan. Dari uraian di atas, komitmen organisasional sangat penting dalam usaha meningkatkan perilaku peran ekstra (*extra-role*) yang dimanifestasikan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), maka penelitian ini mengambil judul

“Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik”.

1.2. Rumusan Masalah

Permasalahan yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah faktor-faktor komitmen organisasional yang terdiri atas komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik?
2. Faktor komitmen organisasional manakah yang berpengaruh dominan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk meneliti pengaruh faktor-faktor komitmen organisasional yang terdiri atas komitmen afektif, normatif dan berkelanjutan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik.
2. Untuk mengetahui faktor komitmen organisasional yang dominan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Aneka Jasa Grhadika Gresik.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi perusahaan, dapat dijadikan bahan pertimbangan yang bermanfaat untuk mengetahui faktor-faktor komitmen organisasional yang berperan aktif

dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam perusahaan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat memberikan manfaat dan masukan untuk mengembangkan penelitian lebih lanjut tentang komitmen organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).