

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Globalisasi yang terjadi saat ini memberikan dampak yang signifikan bagi kelangsungan hidup suatu perusahaan. Globalisasi telah menyebabkan terjadinya perubahan-perubahan yang begitu cepat di dalam bisnis, yang menuntut perusahaan untuk lebih mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan, mampu melakukan perubahan arah cepat, dan memusatkan perhatiannya kepada pelanggan. (I Ketut WK ,2007)

Di bidang industri, perusahaan dapat disamakan dengan organisasi kerja. Sebagai suatu organisasi kerja, perusahaan di bidang manapun akan sangat mengutamakan hasil produktivitas kerja bila ingin tetap bertahan dalam persaingan terutama di era globalisasi saat ini. Suatu organisasi akan dapat bertahan bila organisasi tersebut mampu untuk belajar dan berubah dengan cepat sesuai dengan tuntutan pasar. Untuk memenuhi hal tersebut satu jalan yang ditempuh adalah menyesuaikan diri dengan perubahan – perubahan teknologi yang ada. Pembaruan alat-alat produksi, perbaikan sistem manajemen dan pembentukan program – program baru adalah contoh dari bentuk penyesuaian diri yang dilakukan.

Perubahan budaya perusahaan juga merupakan salah satu bentuk penyesuaian terhadap era globalisasi. Hal serupa dilakukan oleh PT.Asno Horie Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang Otomotif itu berusaha untuk bersaing di era Globalisasi dengan adanya perubahan. Pada pengamatan yang telah dilakukan di PT.Asno Horie Indonesia, sesuai dengan hasil observasi, ditemukan karyawan yang komitmen kerjanya belum maksimal, yaitu ditandai dengan belum efektifnya penggunaan waktu, masih banyak yang datang terlambat melebihi jam masuk kerja yang telah ditetapkan, kurangnya memanfaatkan waktu luang dengan berbincang-bincang bersama pegawai lain yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan sambil merokok, terlihat pula Karyawan yang keluar makan pada saat jam kerja.

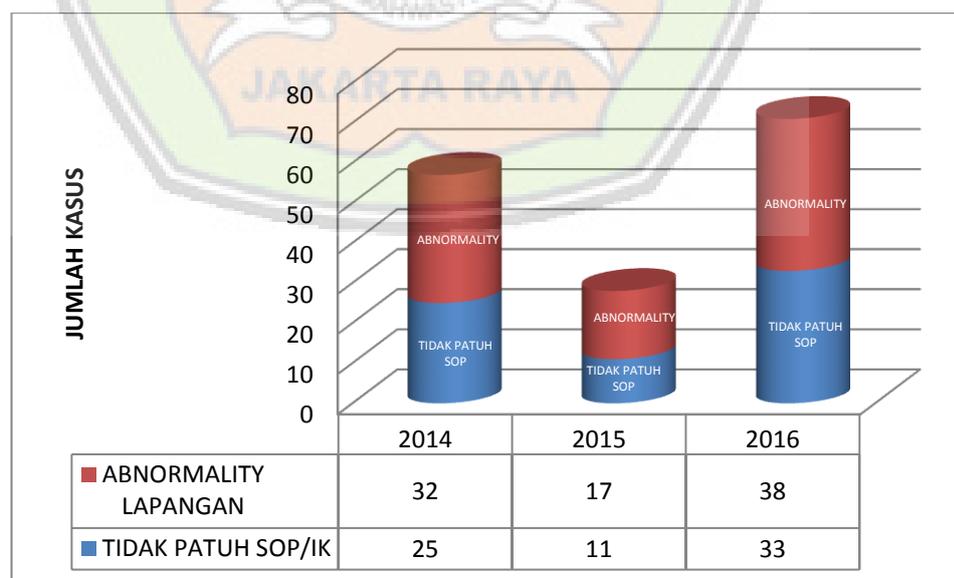
Fenomena yang terjadi pada kenyataan sehari-hari, banyak karyawan dalam suatu organisasi yang masih belum komitmen dalam menjalankan kinerjanya. Kemudian berdasarkan Hasil wawancara dengan Bapak A selaku

General Manager HRD/GA Hari Senin 22 Mei 2017, Bapak A menyatakan bahwa beberapa karyawan mulai dari supervisor, leader dan operator, yaitu ditandai dengan terlihat beberapa karyawan di line atau lapangan yang membantu pekerjaan one cycle temannya tanpa memikirkan instruksi kerja. Selain itu ditemukan ada beberapa karyawan (operator produksi) yang sudah mulai bermalasan-malasan ketika ada overtime saat delivery tidak tinggi, karena beberapa karyawan berpikir secara materi ketika overtime harian tidak konsisten itu hanya membuang-buang waktu dan energi saja namun sebaliknya karyawan berpikir ketika overtime konsisten setiap hari ada mereka langsung berpikir secara materi yang tinggi.

Maka dari itu dilihat dari kasus-kasus yang ada berkaitan dengan adanya data peningkatan grafik Abnormality serta Tidak patuh SOP atau Instruksi Kerja di PT. Asno Horie Indonesia. Di bawah ini penulis sajikan data rekap kasus abnormality lapangan yang terkait fenomena beberapa karyawan (operator produksi) yang ikut berperan membantu tugas diluar tugas pokok berupa jobdes Leader dan beberapa karyawan di line atau lapangan yang membantu pekerjaan one cycle temannya tanpa memikirkan instruksi kerja yang masuk dalam dua populasi. Fenomena tersebut dilihat dari data empirik pada gambar 1.1

Gambar 1.1

Data Rekap Kasus Dalam Abnormality dan tidak patuh SOP



Sumber : HRD PT.ASNO HORIE INDONESIA (data diolah tahun 2016)

Dari data tersebut Membuat klasifikasi 2 hal observasi yang dilihat diantaranya Abnormality lapangan dan tidak patuh SOP/IK ,peneliti meminta data ini guna sebagai mengkaitkan dari fenomena masalah dengan penelitian.yaitu dengan melihat adanya kenaikan secara signifikan dari tahun 2014 sampai 2016,terutama ditahun 2016 di abnormality lapangan ada 38 kasus dan tidak patuh SOP /Instruksi kerja ada 33 kasus jumlah data kasus item ini dengan persentase hampir 80% diantaranya :

- a) Abnormality lapangan adalah hal – hal yang berkaitan produktivitas ketidaksiuaian standar ,item kasusnya adalah overtime kerja memikirkan materi bukan tanggung jawab terhadap delivery produksi.
- b) Tidak Patuh SOP/Instruksi Kerja adalah sikap melanggar Instruksi kerja/SOP yang telah ditentukan oleh Pihak manajemen,item kasusnya adalah operator produksi yang ikut berperan membantu tugas diluar tugas pokok berupa jobdes Leader sehingga delivery menjadi terhambat.

Dari data yang diatas ada kasus – kasus yang berkaitannya dengan komitmen organisasi.

Menurut jatnika (1988) dalam suatu perusahaan, salah satu elemen yang menjadi kunci keberhasilan dalam mengantisipasi dan menyikapi perubahan tersebut adalah faktor sumber daya manusia yaitu karyawan. Supaya dapat beradaptasi dengan cepat, karyawan dalam perusahaan harus memiliki daya dan energi untuk berubah. Dia juga berpendapat bahwa energi itu hanya mungkin ada bila terdapat komitmen dari sumber daya manusia tersebut. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Secara riil, komitmen berdampak kepada performansi kerja karyawan, dan pada akhirnya juga sangat berpengaruh terhadap kinerjanya.

Komitmen merupakan suatu proses dimana tujuan organisasi dan individu menjadi terintegrasi atau kongruen sehingga mengikat identifikasi seorang karyawan, serta keinginan untuk berprestasi lebih baik dalam organisasi kerja. Menurut Mowday,Steers & porter (Schultz & Schultz,1990), keinginan yang kuat untuk bertahan menjadi anggota perusahaan dan kemauan untuk berusaha sekuat tenaga melaksanakan tugas dan kewajiban demi kepentingan perusahaan komponen penting dalam komitmen.

Steers & Porter (1983) selanjutnya memberikan batasan mengenai pengertian komitmen organisasi sebagai kemauan individu untuk mengidentifikasi dirinya pada organisasi kerja dan keinginan untuk berpartisipasi secara aktif di dalamnya. Keadaan seperti tersebut ditandai dengan adanya (1) kepercayaan dan penerimaan yang penuh atas nilai – nilai dan tujuan organisasi, (2) kesediaan untuk bekerja sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan (3) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Berdasarkan hal-hal tersebut, menurut Steers & Porter (1983) akan dapat dilihat tinggi rendahnya komitmen seorang karyawan terhadap organisasinya.

Dengan adanya komitmen terhadap perusahaan, dapat merangsang karyawan untuk lebih meningkatkan kinerjanya. Kinerja dalam hal ini merupakan tingkah laku atau sesuatu yang dilakukan oleh karyawan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Setiap organisasi sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Karyawan dituntut untuk mampu beradaptasi baik dengan lingkungan perusahaan maupun dengan rekan sekerja. Selain itu karyawan juga harus mampu untuk menumbuhkan rasa sosial dan bersikap sukarela dalam membantu rekan kerja. Dengan kata lain karyawan harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi dalam perusahaan.

Menurut Podsakoff (2000) OCB dapat mempengaruhi keefektifan organisasi. Organ (Hardaningtyas,2005) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit dengan sistem Reward dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi.

OCB ini melibatkan beberapa perilaku meliputi menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas – tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” dan merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan jika terdapat karyawan-karyawan dengan OCB tinggi, sehingga konsekuensinya akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya (Hardaningtyas,2005).

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik” (Sloat, 1999). Perilaku ini cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk

sosial (menjadi anggota organisasi), dibanding sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial manusia memiliki kemampuan untuk memilih empati pada orang lain dan lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih terbaik untuk kepentingan organisasi.

Komitmen dan OCB merupakan faktor yang sangat penting dalam mencapai tujuan suatu perusahaan. Pada prinsipnya kedua variabel itu saling berhubungan. Jadi semakin seorang karyawan memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaannya maka karyawan tersebut akan memiliki OCB yang baik. Beberapa peneliti seperti Aloitaibi (2001) membuktikan bahwa ada hubungan positif antara komitmen dengan OCB.

Uraian diatas dapat memberi penjelasan bahwa OCB dan komitmen merupakan suatu hal yang memiliki kaitan dengan organisasi atau perusahaan. Dalam suatu perusahaan, pihak manajemen cenderung mengharapkan adanya komitmen dan OCB yang tinggi dari karyawannya. Lebih – lebih di era globalisasi saat ini, setiap perusahaan berusaha untuk bersaing dan menjadi yang terbaik. Pada kasus di PT.Asno Horie Indonesia dapat dilihat pentingnya perombakan budaya dan sistem manajemen untuk dapat bersaing dan menjadi yang terbaik. Dan tentunya perombakan seperti itu akan melibatkan karyawan dalam perusahaan yang bersangkutan dan sangat beresiko.

Berawal dari latar belakang masalah di atas, penulis mencoba menganalisis dan mengetahui Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan OCB di PT ASNO HORIE INDONESIA dengan judul : “HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA KARYAWAN PT. ASNO HORIE INDONESIA”

1.2 Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan, ada dua masalah yang dibahas dalam penelitian ini, yaitu : Bagaimana Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui: Apakah ada Hubungan antara Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT.Asno Horie Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Manfaat Secara Teoritis sebagai bahan kajian dalam pengembangan psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Dari penelitian ini diharapkan dapat membantu dan menambah pengetahuan orang-orang yang bergerak di bidang industri, mengenai pentingnya komitmen organisasi dan OCB dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. Dan apabila dari penelitian ini ditemukan Hubungan anatar komitmen organisasi dengan OCB, maka dapat membantu perusahaan PT.Asno Horie Indonesia untuk mengetahui tentang komitmen dan OCB secara teori, sehingga dalam praktek sehari-hari dapat dengan baik mengatasi permasalahan yang ada di perusahaan tersebut.

1.5 Keaslian Penelitian

- a) Danan, 2007, tentang Hubungan Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) Di Politeknik Kesehatan Banjarmasin.penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif non eksperimental. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian

cross sectional dengan subjek penelitian adalah karyawan di POLTEKKES Banjarmasin. Uji yang digunakan adalah uji univariat, uji bivariat dengan correlation product moment dan untuk uji multivariat menggunakan uji regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan kepuasan kerja dengan OCB, terdapat hubungan positif dan signifikan komitmen organisasi dan OCB dan terdapat hubungan positif dan signifikan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dengan OCB.

- b) Binari Anantyas Sari, 2002, tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Komitmen dan Organizational Citizenship Behavior karyawan PLN Area Pelayanan Pelanggan Yogyakarta. Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang merupakan penelitian non eksperimental dengan menggunakan rancangan cross sectional. Persamaan terletak pada variabel dependen yaitu komitmen dan Organizational Citizenship Behavior dan perbedaan terletak pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan situasional dan tempat penelitian. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan teknik sampling dengan menggunakan sampling jenuh, karena keseluruhan karyawan digunakan sebagai sampel. Analisa data menggunakan analisa regresi berganda karena jumlah variabel yang diteliti lebih dari dua dan analisa korelasi produk momen untuk uji hipotesis. Hasil dari penelitian ini adalah keikutsertaan bawahan dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah akan meningkatkan rasa tanggung jawab. Hal ini akan berpengaruh terhadap tumbuhnya komitmen dan OCB.
- c) Mahendra (2009) yang meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pegawai bagian umum kantor sekertaris daerah Kabupaten Semarang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisi regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap

OCB,terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap OCB, begitu pula dengan variabel lingkungan kerja.

- d) Rydho Irawan (2013), yang melakukan penelitian dengan judul hubungan antara persepsi keadilan dengan organizational citizenship behavior pada karyawan.hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan antara persepsi keadilan dengan Organizational Citizenship Behavioral (OCB) pada karyawan.

