

BAB I

PENDAHULUAN

1. 1. Latar Belakang

Effektivitas setiap organisasi sangat dipengaruhi oleh perilaku manusia. Manusia merupakan sumberdaya yang umum bagi semua organisasi. Satu prinsip psikologi yang penting mengatakan bahwa masing-masing manusia berbeda. Mempunyai keunikan persepsi, kepribadian dan pengalaman hidup (Gibson, 1995). Manusia berbeda latar belakang etnis, kemampuan belajar, dan dalam menangani stress, serta sikap, kepercayaan dan tingkat aspirasi yang berbeda.

Untuk dapat bersaing lebih efektif dalam pasar yang sekarang sangat menuntut, sebuah perusahaan harus membuat strategi yang jelas yang ditopang oleh praktik-praktik sumberdaya manusia yang terkoordinasi. Strategi kompetitif yang terbaik akan gagal kecuali bila sebuah organisasi memiliki suatu gabungan keterampilan dan praktik yang benar agar strategi tersebut berfungsi. Kombinasi yang baik ini tidak pernah terjadi secara kebetulan, ia menuntut pandangan ke depan dan perencanaan (Schuler et al, 1987).

Pada saat ini, para karyawan dituntut menggunakan kebebasan perilaku yang melampaui kebutuhan peran formalnya untuk meningkatkan fungsi dari organisasi (Belon, 1997), sehingga tema pokok area manajemen tidak hanya meningkatkan pada kinerja faktor ekonomi saja, akan tetapi kinerja aspek keorganisasian dan inovasi sumber daya manusia pendukungnya pun diperhatikan secara signifikan, terutama dalam hal sikap kerja (*work attitude*) dan perilaku karyawan (*employee behavior*).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan terminologi dari tindakan bekerjasama dengan teman sekerja, bekerja untuk meningkatkan organisasi, dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan (Organ dan Konovski, 1989), termasuk perilaku karyawan yang dapat meningkatkan fungsi organisasi secara agregat dengan efisien dan efektif (Katz dalam Organ, 1988). Perilaku keanggotaan organisasional karyawan (OCB) sebagai salah satu aspek perilaku karyawan, relevan berhubungan dengan sikap kerja (Williams dan Anderson, 1991).

Untuk dapat bersaing dalam kompetisi global, tidak ada lain kecuali harus memperbaiki kinerja organisasi perusahaan, baik melalui sistem manajemen maupun peningkatan sumber daya manusia yang ada dalam sistem tersebut. Kinerja organisasi perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja personil-personil organisasi tersebut. Kemampuan kerja banyak dipengaruhi atau merupakan fungsi dari motivasi dan ability para pekerja (M. As'ad, 1982).

Sikap merupakan kecenderungan yang menetapkan untuk merasa dan berperilaku tertentu terhadap berbagai obyek. Sikap mempunyai tiga karakteristik yaitu cenderung tetap jika tidak ada suatu aktivitas yang mengubahnya, dapat berada di sepanjang keadaan mulai yang menyenangkan sampai dengan tidak menyenangkan, terarah langsung pada perasaan dan kepercayaan orang terhadap berbagai obyek. Pemahaman terhadap fungsi sikap akan membantu memprediksi sikap kerja, dan juga membantu untuk beradaptasi pada lingkungan kerjanya (Luthans, 1995). Menurut Lewin (Gibson et al., 1997) perilaku yang ditunjukkan dalam kerja adalah unik bagi setiap individu, tetapi ini adalah proses dasar bagi

semua orang. Oleh sebab itu perilaku adalah akibat, dimotivasi, diarahkan oleh tujuan, dan yang bisa diamati dapat diukur.

Dari berbagai studi tentang dimensi sikap kerja, elemen kepuasan kerja, komitmen organisasional, keinginan untuk keluar dari perusahaan dan *in-role behavior* merupakan kajian yang menarik untuk diteliti (Soeroso, et al 2000).

Kelambanan pertumbuhan produktivitas disebabkan oleh suatu kegagalan moral organisasi dan merupakan cerminan dari bagaimana para manajer dan para pekerja memandang organisasi mereka. Organisasi-organisasi yang berbagi tanggungjawab secara terbuka dan jujur menuntun industri mereka ke dalam kualitas dan produktivitas (McTague, 1992).

Sebagian besar masalah yang hangat tentang produktivitas rendah disebabkan oleh manajemen. Pengalokasian sumberdaya-sumberdaya yang lebih baik merupakan kunci untuk mengubah prestasi perusahaan dan untuk meningkatkan keseluruhan produktivitas manajemen (McNamara, 1983).

Usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas lebih memerlukan pemusatan perhatian pada kerja manajerial. Beberapa organisasi kurang berhati-hati dalam menciptakan penambahan tingkat-tingkat hierarki tanpa mempunyai sarana untuk mengukur produktivitas manajerial. Para manajer menciptakan kerja, mereka dapat menjadi sangat sibuk karena andil mereka untuk keefektifan organisasi masih dalam jumlah minimal atau bahkan negatif (Sayles, 1985).

1. 2. Rumusan Masalah

Cakupan permasalahan yang terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan perusahaan industri jasa konstruksi begitu luas. Untuk itu agar pembahasan ini dapat lebih mendalam, maka penelitian ini hanya akan berkonsentrasi pada masalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), komitmen organisasional (*organizational commitment*), keinginan untuk keluar dari perusahaan (*intent to quit*) dan *in-role behavior*. Rumusan masalah tersebut adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana keadaan kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk keluar dari perusahaan dan *in-role behavior* para karyawan industri jasa konstruksi di DIY.
2. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* tersebut terhadap produktivitas.
3. Seberapa besar pengaruh masing-masing elemen OCB terhadap Produktivitas.

1. 3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas sehingga tidak menyimpang dari tujuan, maka akan dibatasi sebagai berikut:

- a. Industri jasa konstruksi yang dimaksud adalah kontraktor bangunan di DIY dan sekitarnya dengan kualifikasi A, B dan sebagian C1.
- b. Karyawan tidak dibedakan berdasar umur, pengalaman kerja, gaji/salary, dan jarak tempat tinggal dengan tempat kerja.
- c. Variabel OCB yang diambil hanya kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk keluar dari perusahaan dan *in-role behavior*.

1. 4. Manfaat yang Diharapkan

Penulisan dan penelitian tesis ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan industri jasa konstruksi, yaitu :

a. Bagi ilmu pengetahuan

Sebagai tambahan ilmu dari kekhususan program studi Manajemen Konstruksi, terutama untuk menghadapi masalah seperti yang ditulis dan diteliti dalam tesis ini.

b. Bagi pengembangan industri jasa konstruksi

Diharapkan agar hasil dari penulisan dan penelitian ini, para manajemen industri jasa konstruksi mendapat masukan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk keluar dan *in-role behavior* dalam hubungannya dengan produktivitas untuk mengelola sumber daya manusia karyawannya.

1. 5. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui keadaan kepuasan kerja, komitmen organisasi, keinginan untuk keluar dari perusahaan dan *in-role behavior* karyawan industri jasa konstruksi di DIY.
2. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior* karyawan industri jasa konstruksi di DIY dikaitkan dengan produktivitasnya.

1. 6. Sistematika Penulisan

Bab I tentang pendahuluan, dijelaskan mengenai uraian masalah penelitian secara umum, pentingnya materi penelitian, dan kegunaan yang diharapkan dari hasil tesis.

Bab II tentang tinjauan pustaka, dalam bab ini dijelaskan mengenai teori-teori yang melandasi masalah yang hendak dibahas, juga hal-hal lain yang dapat dijadikan sebagai dasar teori yang berkaitan.

Bab III tentang metodologi penelitian, dalam bab ini dijelaskan mengenai penjelasan penelitian dan teknik analisis yang digunakan, variabel yang digunakan, cara pengumpulan data, cara menganalisis dan menyimpulkan hasil penelitian.

Bab IV tentang pembahasan, dalam bab ini dijelaskan mengenai pembahasan dan analisis dari data-data yang telah diperoleh dari penyebaran kuesioner. Pembahasan akan dilakukan dengan metode statistik.

Bab V tentang kesimpulan dan saran, dalam bab ini dijelaskan mengenai hasil pembahasan yang telah dilakukan yang kemudian dikumpulkan untuk selanjutnya ditarik kesimpulan. Setelah itu juga akan diberikan saran-saran yang mungkin dapat digunakan selanjutnya.