

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi sebagai wadah kerjasama bagi manusia dalam usaha mencapai sasaran perlu mendapat dukungan sumber daya dalam menjalankan aktivitasnya. Sumber daya utama yang menjadi penentu keberhasilan organisasi adalah sumber daya manusia (*human capital*) baik secara kualitas maupun kuantitasnya. Sudarmo dan Wibowo, (2018) menyatakan sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset yang penting dalam suatu organisasi, untuk itu perlu dikelola dengan baik agar dapat memberikan efek positif bagi sebuah organisasi. Tanpa didukung oleh kinerja SDM yang baik, maka sumber daya tidak akan berjalan secara efektif dan memberikan kontribusi yang maksimal untuk organisasi.

Organisasi merupakan tempat individu melakukan aktualisasi diri dalam melakukan tugas-tugas dan fungsi kerja masing-masing (Pratiningtyas, 2013). Di Indonesia, terdapat banyak organisasi atau komunitas, baik organisasi atau komunitas yang bersifat *private* maupun organisasi atau komunitas yang bersifat publik. Salah satu komunitas di Indonesia yang bersifat publik adalah *HiLo Green Community (HGC)*. *HiLo Green Community* telah berkembang dan tersebar di 19 kota di Indonesia, di antaranya, Yogyakarta, Jakarta, Bandung, Bogor, Surabaya, Malang, Semarang, Bali, Pekanbaru, Medan, Padang, Lampung, Palembang, Lombok, Ambon, Samarinda, Makassar, Gorontalo, dan Palu. *HiLo Green*

Community adalah komunitas yang memfasilitasi anak-anak muda di seluruh Indonesia yang memiliki perhatian terhadap kelestarian alam dan gaya hidup ramah lingkungan. Komunitas ini berdiri karena ada keinginan dari sekumpulan anak muda yang memiliki tujuan sama yaitu melestarikan lingkungan Bumi (Rudi, 2015). *HiLo Green Community* Yogyakarta mengembangkan *fun education* seperti Gombal Green dan GETUK (*Green Education To Ur Knowledge*). Selain itu, *Hilo Green Community* melakukan aksi hijau nyata dengan melakukan kampanye di berbagai tempat, termasuk di sekolah-sekolah yang ada di Yogyakarta. *HiLo Green Community* Yogyakarta juga melakukan aksi lingkungan berupa pembersihan objek wisata dan pemasangan papan himbauan dalam rangka memberikan pemahaman terhadap masyarakat mengenai kebersihan dan kelestarian lingkungan.

Seluruh anggota *HiLo Green Community* Yogyakarta dituntut untuk mampu mengkoordinasikan dan mengorganisasikan seluruh penyelenggaraan *event* dalam melestarikan lingkungan dan gaya hidup ramah lingkungan serta mampu mempertanggungjawabkan program kerjanya secara internal. Tugas pokok anggota *HiLo Green Community* Yogyakarta mengkoordinasikan organisasi dalam pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi. Memberikan pokok-pokok pikiran yang merupakan strategi dan kebijakan yang berkaitan dengan perhatian terhadap kelestarian alam dan gaya hidup ramah lingkungan. Melaksanakan tugas dan tanggung jawab lain yang dipandang perlu menurut kepentingan dan perkembangan organisasi.

Kenyataannya tidak semua anggota *HiLo Green Community* Yogyakarta mampu mengkoordinasikan dan mengorganisasikan seluruh penyelenggaraan *event* dalam melestarikan lingkungan dan gaya hidup ramah lingkungan. Individu perlu memiliki keterampilan untuk dapat bekerja dalam tim seperti komunikasi, kemampuan berperan dalam seluruh aktivitas tim. Keterampilan-keterampilan interpersonal hanya dapat ditampilkan oleh individu yang peduli terhadap individu yang lain dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya (Prihatsanti & Dewi, 2010). Dengan kata lain individu tersebut menampilkan perilaku *extra-role*. Anggota *HiLo Green Community Yogyakarta* perlu memiliki perilaku tindakan yang melebihi tugas pekerjaan umum yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal, karena karena dengan perilaku tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi khususnya dalam menyelenggarakan *event* pelestarian lingkungan dan gaya hidup ramah lingkungan.

Tingkat kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan membentuk perilaku *extra-role* pegawai, yaitu perilaku dimana individu melakukan pekerjaan yang secara formal bukan syarat dari pekerjaannya. Perilaku ini dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behaviour* atau dapat disingkat *OCB* (Sari & Hajriani, 2015). Suatu organisasi atau komunitas membutuhkan anggota yang potensial dan produktif agar dapat berfungsi dengan maksimal (Teresia & Suyasa, 2008). Organisasi yang berfungsi efektif membutuhkan anggota yang tidak hanya bekerja sesuai dengan tugasnya, tetapi juga melakukan hal-hal di luar deskripsi pekerjaan.

Hal ini hanya dapat tercapai apabila organisasi dapat mengembangkan *OCB* (Diefendorff, Brown, Kamin & Lord, 2002).

Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan *OCB* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Selanjutnya Organ (1988) berpendapat bahwa *OCB* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dari inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi. Organ (1988) membagi aspek-aspek *OCB* menjadi lima dimensi yaitu : *Altruism, Courtesy, Sportmanship, Civic virtue, dan Conscientiousness*.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Novliadi (2016) menunjukkan bahwa anggota organisasi non profit di kota X memiliki tingkat *OCB* yang cukup rendah sebesar 46,4%. lebih lanjut, hasil penelitian Hendarto (2013) menunjukkan bahwa sebagian besar PNS di pemerintah kota X memiliki tingkat *OCB* yang rendah sebesar 57,4%, kategori sedang 14,3%, dan sisanya 28,3 kategori tinggi. Sejalan dengan penelitian di atas, Hasil penelitian Wibowo (2015) menunjukkan sebagian besar karyawan BPAD X memiliki perilaku *OCB* yang rendah sebesar 42,3%, kategori sedang 31,5%, dan sisanya 25,8% kategori tinggi.

Hal ini didukung dengan hasil wawancara dan observasi terhadap 5 anggota komunitas *HiLo Green Community* Yogyakarta pada tanggal 17 Oktober 2019. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi, subjek mengatakan hanya mau membantu mengerjakan pekerjaan teman terdekat saja, apabila ada anggota lain

yang kurang dekat, subjek beralasan tidak bisa membantu karena sedang sibuk. Ketika ada anggota baru, subjek acuh tak acuh terhadap anggota baru tersebut, subjek tidak membantu dan membiarkan anggota baru untuk memahami sendiri tugas dan peraturan yang ada di organisasi. Subjek mengatakan bahwa jarang berpartisipasi aktif memberikan saran demi kemajuan organisasi. Alasan subjek karena masih anggota yang cukup berpartisipasi aktif. Subjek juga mengatakan bahwa dirinya kadang-kadang mengeluh apabila diberi tugas.

Lebih lanjut, hasil observasi peneliti saat *event* berlangsung, subjek terlihat gelisah dan tidak sabaran ketika diberi tugas, inginnya semua acara cepat selesai. saat ada *event* subjek lebih banyak mengeluh ketika diberi tugas oleh ketua, mencari-cari alasan agar subjek bebas dari tugas. Subjek ini hanya ingin kumpul-kumpul saja bersama teman dekatnya di organisasi ini. Subjek suka menceritakan (julid) kejelekan ketua organisasi kepada anggota yang lainnya, bahkan kepada anggota yang tidak terlalu dekat dengannya. Ketika rapat subjek sungkan memberikan usulan atau ide kepada rekan satu tim, walaupun sebenarnya ide tersebut baik untuk kemajuan organisasi. Subjek ketika diberi tugas kadang meminta bantuan teman untuk mengerjakannya, padahal subjek belum mencoba mengerjakannya sendiri. Sulit atau tidaknya suatu pekerjaan yang diberikan kepada subjek, dirinya tetap meminta bantuan anggota lain untuk mengerjakannya. Rasa tanggung jawab subjek rendah, contohnya subjek sebagai bendahara kadang tidak melaporkan pemasukan dan pengeluaran anggaran organisasi karena belum menyelesaikan laporan tersebut dengan alasan sibuk dengan tugas kuliah.

Kesimpulan hasil wawancara dan observasi menunjukkan bahwa kelima subjek memiliki perilaku membantu yang rendah, cenderung acuh tak acuh terhadap sesama anggota ketika mengerjakan tugas, perilaku ini menunjukkan bahwa *altruism* rendah. Subjek cenderung kurang memiliki perilaku yang menguntungkan organisasi, seperti mematuhi aturan-aturan serta nilai-nilai yang ada didalam organisasi, ini menunjukkan bahwa *conscientiouness* rendah. Kesiediaan subjek untuk mentoleransi kondisi-kondisi yang kurang ideal juga cenderung rendah, seperti banyak mengeluh dan tidak sabaran, perilaku ini menunjukkan *sportmanship* yang rendah. Kesadaran subjek untuk menghindari terjadinya masalah kerja dengan sesama anggota juga rendah. Subjek justru menunjukkan perilaku yang dapat menimbulkan konflik di organisasi, ini menunjukkan bahwa *courtesy* rendah. Rasa tanggung jawab dan partisipasi subjek juga cenderung terlihat rendah, perilaku ini menunjukkan *civic virtue* yang rendah.

Harapannya setiap anggota organisasi memiliki *OCB* yang tinggi, karena organisasi akan dapat menghasilkan kinerja dengan baik bilamana terdapat suatu kelaziman dimana karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas-tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran sesama karyawan, berpartisipasi aktif, memberikan pelayanan ekstra dan mau menggunakan waktu kerja secara efektif (Lubis, 2015). Seharusnya setiap individu memiliki keterampilan-keterampilan interpersonal dan berusaha menampilkan yang terbaik jauh melebihi yang diprasyarkan dalam pekerjaannya. Perilaku *OCB* sangat penting bagi sebuah organisasi, karena

mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi dalam jangka panjang. Borman dan Motowidlo (dalam Christy, Setiana & Cintia, 2018) mengatakan bahwa *OCB* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi.

Robbin dan Judge, (2008) menjelaskan *OCB* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari individu dan komitmen organisasi yang tinggi. Hasil wawancara peneliti terhadap anggota komunitas *HiLo Green Community* Yogyakarta terkait rendahnya perilaku *OCB* diperoleh data bahwa ada beberapa penyebab rendahnya *OCB* seperti, rendahnya keterikatan emosional sesama anggota, rendahnya keterlibatan anggota pada organisasi, rendahnya keasadaran anggota akan mengalami kerugian apabila meninggalkan organisasi, dan rendahnya perasaan keterikatan untuk terus berada diorganisasi tersebut. Gejala-gejala tersebut menunjukkan rendahnya aspek *affective commitment*, *continuance commitment*, *normative commitment* anggota komunitas. Seperti yang diketahui bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi perilaku *OCB*, karena ketika individu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka individu tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Sudarmo & Wibowo, 2018).

Luthans (2006) mendefinisikan komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dijelaskan lebih lanjut, menurut

Luthans (2006) komitmen organisasi bersifat multi dimensi, maka terdapat perkembangan dukungan untuk tiga model komponen yang diajukan oleh Meyer dan Allen (dalam Luthans, 2006). ketiga dimensi tersebut adalah; *affective commitment*, berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. *Continuance Commitment*, pada aspek ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa individu akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. *Normative commitment*, pada aspek ini individu dengan *normative commitment* yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut.

Karyawan yang telah lama bekerja pada suatu organisasi memiliki kelekatan hubungan dan ikatan yang kuat dengan organisasi (Dyne, dalam Teresia & Suyasa, 2008). Darmawan, (2013) mengemukakan apabila lama bekerja didasarkan pada pilihan individu itu sendiri, hal ini akan meningkatkan ikatan afektif terhadap organisasi. Ikatan afektif tersebut dinamakan *affective commitment*. Individu yang memiliki *affective commitment* yang tinggi cenderung akan lebih berorientasi pada kerja, akan cenderung membantu dan dapat bekerjasama dengan individu lain secara sukarela tanpa adanya tuntutan dari organisasi.

Teresia dan Suyasa (2008) menyatakan bahwa individu yang bekerja untuk jangka waktu yang panjang lebih memiliki perasaan keterikatan untuk terus berada di dalam organisasi. Apabila lamanya individu bertahan dalam organisasi karena memiliki keterikatan untuk terus berada dalam organisasi, maka hal ini

akan meningkatkan *normatif commitment*. Individu yang memiliki *normatif commitment* yang kuat, cenderung akan lebih terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam kegiatan-kegiatan organisasi sehingga akan memunculkan perilaku *OCB* dan berdampak positif pada kelangsungan hidup organisasi tanpa adanya tuntutan dari organisasi (Teresia & Suyasa, 2008).

Porter, Mowday dan Steer (1982) menyatakan bahwa orang yang berkomitmen dengan organisasi adalah orang yang bersedia memberikan sesuatu sebagai kontribusi bagi organisasi sehingga akan memunculkan perilaku *OCB*. Individu yang memiliki kredibilitas yang baik, akan terbentuk komitmen yang tinggi pada organisasi. Dengan adanya komitmen yang tinggi ini, maka individu memiliki keinginan yang tinggi juga untuk mendukung organisasi mencapai tujuannya dan membantu merealisasikan tujuan organisasi tersebut. Individu cenderung menunjukkan perilaku *OCB* seperti berperilaku positif, bersedia secara sadar dan sukarela untuk bekerja sesuai bahkan melebihi tugasnya, sehingga semuanya itu mampu meningkatkan efektivitas dan kesuksesan organisasi (Christy, Setiana & Cintia, 2018).

Brahmasari (2017) dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen pegawai memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pembentukan *OCB* karyawan. Ketika individu mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans, dalam Darmawati, Hidayati & Herlina, 2013). Hal tersebut mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Lubis (2015) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi

mempengaruhi perilaku OCB dengan nilai korelasi sebesar 0,710 dan nilai signifikansi 0,001 ($<0,05$).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan *OCB* pada *HiLo Green Community* Yogyakarta?

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang penulis kemukakan di atas, maka peneliti ingin mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan *OCB* pada *HiLo Green Community* Yogyakarta.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran di bidang psikologi industri dan organisasi khususnya *OCB* dan komitmen organisasi.

b. Manfaat Praktis

Manfaat praktis penelitian ini dapat menjadi sumber referensi bagi penelitian berikutnya dan memberikan sumbangan pemikiran mengenai bagaimana mengatasi komitmen organisasi dan *OCB* yang rendah.