

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, menunjukkan reformasi baru, yaitu perubahan yang disebut dengan globalisasi. Struktur tersebut akan menciptakan dinamisasi kepada sektor pembangunan dan pertumbuhan perekonomian suatu negara. Globalisasi telah mendominasi berbagai sisi organisasi. Konsep globalisasi tersebut pada dasarnya tidak baru, tetapi intensitas tantangannya yang semakin meningkat. Globalisasi memerlukan pasar baru, produk baru, pola pikir baru, kompetensi baru serta cara berpikir baru pada lingkup organisasi.

Globalisasi yang mengakibatkan perubahan lingkungan dampaknya sangat luas bagi perubahan ekonomi, politik, sosial, teknologi yang membawa pengaruh kuat pada organisasi. Namun yang paling besar pengaruhnya pada ranah perekonomian, terutama pada lahan perindustrian yang memegang peranan penting dalam sektor perekonomian negara. Organisasi/perusahaan saat ini memegang peranan yang utama dalam sektor perekonomian. Ketika melihat suasana global yang nantinya akan menimbulkan dampak bagi organisasi/perusahaan. Disini organisasi perlu membenahi diri untuk dapat bertahan dalam persaingan tersebut dan melakukan suatu perubahan guna menuju organisasi yang lebih efektif (Prihatsanti & Sari, 2010, h.1).

Pada abad ke-21 ini dunia memiliki suatu sistem perdagangan yang paling terbuka yang pernah terlihat. Perdagangan global meledak dari 7 persen PDB dunia ditahun 1940 menjadi 30 persen di tahun 2005. (Mahbubani, 2011, h.33). Dengan data tersebut menunjukkan bahwa ada suatu perubahan drastis yang signifikan dalam globalisasi ini. Melihat perubahan yang disebabkan oleh karena globalisasi, seakan menjadi poros semua organisasi untuk merubah suatu sistem dan pola pikir modern. Perubahan lingkungan yang terjadi dengan cepat akan memaksa organisasi untuk selalu beradaptasi guna kelangsungan produktivitas organisasi dan menjadikan dinamika kehidupan organisasi sehari-hari yang semakin hidup.

Organisasi/perusahaan yang mampu bertahan dan kreatif yang nantinya akan kuat mengikuti laju globalisasi. Menjadikan organisasi yang berkualitas yang mampu menghadapi persaingan globalisasi dan menjadikan organisasi lebih responsif menanggapi perubahan. Pada era modern ini siap maupun tidak siap tuntutan di depan mata semua organisasi akan dilalui. Inilah dampak perubahan eksternal yang mempengaruhi organisasi. Namun tidak akan berjalan lancar ketika organisasi hanya membicarakan dan mencari solusi masalah eksternal perusahaan semata. Disini yang paling penting ada suatu sinergitas antara perubahan eksternal dan internal atau biasa disebut internal dalam perusahaan, perubahan eksternal yang didukung gerakan internal yang

koordinatif untuk melawan arus globalisasi yang kuat demi bertahannya dan kemajuan organisasi.

Besarnya jumlah penduduk Indonesia merupakan potensi faktor produksi di sector industri. Di sisi lain, tidak sesuainya kompetensi dengan kebutuhan industri serta relative rendahnya produktivitas juga jadi kelemahan sumber daya manusia industri Indonesia. Sekretaris Jenderal Kementrian Perindustrian (Kemenperin) Anshari Bukhari, di Bandung, Jawa Barat (22/12) mengatakan jumlah pengangguran yang pada tahun 2005 sebanyak 10,9 juta orang turun menjadi 7,7 juta orang tahun 2011. Yang meskipun absolut jumlah penganggur masih cukup tinggi, dan tahun 2015 nanti kita memasuki Masyarakat Ekonomi ASEAN, saat barang dan jasa tenaga kerja dapat masuk keluar secara bebas. Dan saat ini Badan Sertifikasi Profesi sedang menyiapkan tenaga yang kompeten. (dalam Kompas edisi Senin 24 Desember 2012, h.18). Kondisi itu dapat kita lihat memang strategi yang paling penting adalah penyiapan tenaga kerja yang artinya penyiapan dan peningkatan kompetensi sumber daya manusia (SDM) yang profesional, bagaimana kesenjangan jumlah dan kompetensi lulusan dengan kebutuhan dunia kerja yang modern, yang sesuai dengan kebutuhan dunia industri. Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk.

Penduduk Indonesia yang berjumlah besar dapat menjadi modal pembangunan bila memiliki kualitas yang memadai. Hal ini mengacu pada konsep bahwa manusia merupakan pelaku, pelaksana, dan penikmat pembangunan. Artinya, dengan kualitas penduduk yang rendah, maka manusia akan lebih banyak berperan sebagai penikmat dan kurang berperan sebagai pelaku dan pelaksana pembangunan. (Faturochman dan Widaningrum, h.2). Itulah suatu bukti memang sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perkembangan suatu organisasi. Hal ini menuntut perusahaan ini untuk mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya.

Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian kemampuan teknis, teoritis, konseptual moral dari para pelaku organisasi di semua tingkat (*level*) pekerjaan amat dibutuhkan (Ratna, 2008, h.xii).

Dengan melihat suatu realita yang ada dalam lingkup organisasi dan perusahaan banyak suatu fenomena yang tidak terdeskripsi secara formal, tingkah laku dari pegawai yang disitu membantu dan mendukung kinerja organisasi, misalnya saja membantu rekan kerja dalam pengerjaan tugas, sedikit mengeluh banyak bekerja, mengikuti rapat dengan sungguh-sungguh, yang perilaku itu disebut perilaku *extra role* menurut Van Dyne,dkk (1995) dalam Dewayani (2005, h.12) .

Perilaku *extra role* merupakan perilaku yang sangat dihargai ketika dilakukan oleh karyawan walau yang tidak terdeskripsi secara formal karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku *extra role* di dalam organisasi juga dikenal dengan istilah *organizational citizenship behaviour* (OCB). OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dia dapat disebut sebagai “anggota yang baik”, karyawan yang baik (*good citizen*) cenderung menampilkan OCB ini menurut Sloat (1999) dalam Hardiningtyas, (2004, h.4).

Menurut Van Dyne,dkk (1995) dalam Hardaningtyas (2004, h.12) konstruksi dari *extra role behavior* (ERB) yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Organisasi kurang efektif dalam menanggapi perubahan ini jika tidak disertai dengan *good citizen* dari internal sendiri, artinya pelaku internal merupakan inti yang sebagai sumber daya manusia untuk bergerak kooperatif dengan pelaku internal lainnya dalam menghadapi tantangan perubahan ini. Paling tidak perilaku internal tersebut sangat menguntungkan organisasi tersebut.

Menurut Organ (1988), OCB terdiri dari lima dimensi: (1). *Altruism*, yaitu perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, (2) *courtesy*, yaitu membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan

pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, (3) *sportmanship*, yaitu toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, (4) *civic virtue*, yaitu terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, (5) *conscientiousness*, yaitu melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Kalau berbicara internal dalam organisasi / individu tidak lepas juga dari yang nama kemampuan atau kompetensi diri, karena setiap individu memiliki suatu perbedaan dalam hal kompetensi yang dimiliki. Kompetensi personal adalah hasil dari kemampuan dalam dua skill penting, kesadaran diri dan manajemen diri. Skill tersebut lebih terfokus pada diri pribadi dibandingkan pada interaksi dengan orang lain. Padahal kinerja seseorang dipengaruhi oleh berbagai hal antara lain ketrampilan kognitif, kemampuan teknis, dan kecerdasan emosional. Diantara kemampuan tersebut hanya kecerdasan emosional yang tidak didapatkan dari bangku pendidikan formal sehingga tidak semua orang yang mempunyai ketrampilan kognitif dan kemampuan teknis memiliki juga kecerdasan emosional ini (Nurita, 2012, h.2).

Goleman (2004) mengartikan kecerdasan emosional sebagai kemampuan seperti kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan bertahan menghadapi frustrasi, mengendalikan dorongan hati dan tidak melebih-lebihkan kesenangan, mengatur suasana hati dan menjaga agar

beban stress tidak melumpuhkan kemampuan berpikir berempati dan berdoa. Kecerdasan emosional sangatlah penting ketika individu berada dalam kelompok dan bekerja dalam tim. Individu mampu mengelola hubungan personal dan interpersonal.

Kecerdasan emosional memiliki banyak fungsi dengan mengetahui individu tersebut bisa mengelola dan mengontrol emosinya. Menurut Goleman (2004) kecerdasan emosi didefinisikan suatu kesadaran diri, rasa percaya diri, penguasaan diri, komitmen dan integritas seseorang dalam mengkomunikasikan, mempengaruhi, melakukan inisiatif perubahan dan menerimanya. Menurut Goleman, Mayer, Salovey dan Caruso dalam Hardaningtyas (2004) yang berargumentasi bahwa kecerdasan emosional mungkin bukan suatu prediktor yang kuat untuk performance kerja, tetapi melengkapi dasar-dasar kompetensi.

Pegawai yang memiliki kecerdasan emosional tinggi semakin tinggi pula *organizational citizenship behavior*-nya. Dengan seperti itu begitu banyak macam yang bisa dilakukan pegawai dalam mendukung dan memajukan kinerja organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki *organizational Citizenship behavior* (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. *Organizational citizenship behavior* (OCB) ini dipandang sebagai manifestasi dari kodrat manusia sebagai makhluk sosial, maka akan sangat mungkin dipengaruhi oleh kompetensi sosial yang dimiliki pegawai. (Hardaningtyas, 2004. h.12)

Kinerja yang baik dalam perusahaan sangatlah mendukung untuk memajukan eksistensi perusahaan pada kancah global. Dimana banyak organisasi atau badan usaha yang disitu menunjukkan eksistensinya dalam hal menyikapi persaingan global. Dan saling menunjukkan kinerja yang positif. Selain itu juga dengan peningkatan kinerja yang positif dalam perorangan yang mendukung kinerja sumber daya manusia organisasi dengan menunjukkan suatu kenaikan produktivitasnya.

Begitu banyak penyebab atau faktor yang menyebabkan sumber daya manusia tersebut menampilkan suatu kinerja yang baik, ketrampilan kognitif, *knowledge*, pengalaman, dan kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional merupakan suatu kapasitas yang mengidentifikasi seberapa tinggi tingkat kompetensi personal dan sosial dari orang yang bersangkutan. Seseorang yang tidak mempunyai kemampuan mengawal emosi apabila berinteraksi dengan orang lain kurang bermotivasi untuk menjalankan kerja dengan baik menurut Goleman (2005).

Salah satu dari sekian banyak faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor tenaga kerja atau manusia (individu itu sendiri). Oleh karena itu untuk dapat meningkatkan kinerja, maka salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh individu adalah kualitas emosionalnya. Kualitas-kualitas

tersebut antara lain empati, mengungkapkan dan memahami perasaan, mengendalikan amarah, kemandirian, kemampuan menyesuaikan diri, kemampuan menyelesaikan masalah antar pribadi, ketekunan, kesetiakawanan, keramahan, serta sikap hormat (Hidayati.dkk, 2008, h.2).

Kualitas-kualitas kompetensi diri itulah yang sifatnya akan mendukung suatu kinerja pada organisasi. Dalam bekerja di organisasi pekerjaan tidak semata-mata dikerjakan sendirian meskipun secara struktural pekerjaan sudah ditentukan dengan acuan *job description* yang telah ditentukan oleh organisasi tersebut. Apa lagi organisasi memandang satu tujuan yaitu menghadapi dinamisasi globalisasi ini, mau tidak mau seluruh internal organisasi bekerja ekstra progresif untuk kemajuan organisasinya. Peran kecerdasan emosional individu akan aktif mendukung perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) individu.

Beberapa penelitian sebelumnya memaparkan bahwa kecerdasan emosional mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan. Misalnya dalam penelitian yang berjudul pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) PT Persero pelabuhan Indonesia III. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa apabila kecerdasan emosional dan sikap budaya organisasi pegawai mengalami kenaikan OCBnya juga akan mengalami kenaikan. Demikian sebaliknya, apabila tingkat kecerdasan emosi dan sikap budaya organisasi mengalami penurunan maka OCBnya juga akan mengalami penurunan. Tingkat

kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi juga memiliki sumbangan terhadap baik turunnya OCB sebesar 15,9%, sedangkan sisanya sebesar 84,1% dipengaruhi oleh variabel selain variabel tingkat kecerdasan emosi dan sikap budaya organisasi.

Penelitian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) di Indonesia tampaknya masih jarang dilakukan, yang sampai saat ini pembahasan tentang OCB sudah banyak dibicarakan dalam hal pembahasan perilaku organisasi, alasan inilah yang menjadikan dasar peneliti untuk melakukan penelitian OCB yang disitu sangatlah penting dalam perusahaan yang menerapkan sistem tim kerja. Selain itu, maraknya kejadian perubahan dalam organisasi seperti *downsizing* yang melakukan perampingan organisasi dengan mengurangi jumlah tenaga kerja karena tidak efektifannya sistem tim kerja.

Bagi PT. Sumber Yalasadudra, ini merupakan satu-satunya peluang untuk mempertahankan keunggulan perusahaan di dunia industri perikanan yang penuh dengan persaingan. Menteri kelautan dan perikanan Sharif Cicip Sutardjo mengutarakan tentang wilayah nusantara sebagai negara kepulauan dengan panjang pesisirnya nomor dua di dunia setelah Kanada. Karena itu, perairan Indonesia memiliki Sumber Daya Alam kelautan sangat besar, sumber perikanan tangkap dan budidaya, sumber mineral, dan terumbu karang serta luasan padang lamun (ekosistem khas laut dangkal didominasi tanaman lamun) berkontribusi pada pengurangan emisi karbon dunia. Dan itu merupakan modal besar

bagi perusahaan industri perikanan terutama PT. Sumber Yalagamudra, selain menghasilkan hasil produk olahan perikanan juga menjadikan pusat industri pemasok ekonomi nusantara. (dalam Kompas edisi senin 17 Desember 2012, h.17)

Di lain sisi memperhatikan sumber daya alam untuk bahan produksi juga sangat harus memperhatikan keunggulan kompetensi yang ada pada karyawan, sehingga dengan adanya tuntutan globalisasi ini, sebagai penunjang untuk selalu menumbuh kembangkan kompetensi karyawannya. Karyawan akan menghadapi tuntutan dengan menunjang perusahaan yang selalu progresif dan cepat sejalan dengan kenyataan perkembangan teknologi yang menyelaraskan arus kerja yang optimal dan efisien.

Dari paparan data-data serta penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka perlulah pengamatan yang lebih dalam terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan Kecerdasan emosional yang muncul tersebut, oleh karena itu peneliti melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi”**

B. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian-uraian dalam latar belakang permasalahan maka permasalahan yang dapat dirumuskan adalah :

1. Bagaimana tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi?
2. Bagaimana tingkat Kecerdasan Emosional karyawan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi?
3. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi?

C. Tujuan penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, dapat diidentifikasi tujuan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi
2. Mengetahui tingkat Kecerdasan Emosional pada karyawan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi
3. Mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Sumber Yalagamudra Muncar Banyuwangi

D. Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah untuk memperluas dunia ilmu pengetahuan dalam disiplin ilmu

psikologi, khususnya dalam ranah Psikologi Industri dan Organisasi yang berkaitan dengan sistem kinerja yang mendukung pada organisasi.

2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan perusahaan/organisasi maupun dalam jajaran karyawan agar menjadi pemahaman untuk menjadikan perubahan yang lebih baik dalam kemajuan organisasi tersebut.
- b. Sebagai masukan dan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan atau organisasi dalam mengkonsep suatu sistem yang modern yang meningkatkan suatu kinerja dari karyawan/personal

