

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) sebagai salah satu elemen utama dari perusahaan merupakan hal yang sangat penting karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi (Elfrianto 2016). Perusahaan yang memiliki SDM yang baik merupakan modal agar dapat bersaing dengan perusahaan lain. SDM memegang peran penting guna menghadapi perubahan yang terjadi serta merupakan harta atau aset yang paling penting dimiliki oleh organisasi atau perusahaan karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana 2012).

Perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku yang baik yaitu perilaku saling membantu dalam tim mereka, menghindari konflik, menunjukkan perhatian pada properti perusahaan atau organisasi dan sukarela melakukan kegiatan-kegiatan tambahan atau perilaku *extra-role* (Robbins 2008). Perilaku *extra-role* itu disebut dengan *organizational citizenship behaviour*. Menurut Titisari (2014) *organizational citizenship behaviour* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran melakukan tugas-tugas ekstra (*extra-role*) di tempat kerja. *Organizational citizenship behaviour* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap aturan-aturan di tempat kerja. Menurut

Wirawan (2018) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi.

Menurut Wirawan (2018) tanggung jawab sosial pegawai dapat mempengaruhi *organizational citizenship behaviour*. Tanggung jawab sosial pegawai adalah serangkaian kewajiban yang dimiliki pegawai dalam perusahaan untuk melindungi dan memajukan tempatnya bekerja (Griffin 2004). Dalam setiap tanggung jawab tentu ada pengorbanan dan pengabdian, keduanya berkaitan erat dengan setiap pekerjaan. Pengabdian merupakan kunci utama untuk mencintai pekerjaan yang kita tekuni. Pengabdian merupakan perbuatan baik berupa pikiran dan pendapat sebagai perwujudan kesetiaan yang dilakukan dengan penuh keikhlasan. Pengorbanan merupakan pemberian untuk menyatakan kebaktian. Di dalam pengorbanan terkandung unsur keikhlasan dan tidak mengandung pamrih untuk keberhasilan organisasi atau perusahaan. Usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja dalam mencapai tujuan perusahaan diperlukan tanggung jawab sosial yang tinggi dari seluruh personalia dalam organisasi.

Menurut Wirawan (2018) keterlibatan kerja dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Keterlibatan kerja adalah tinggi rendahnya seseorang mengidentifikasi secara psikologikal dengan pekerjaannya atau pentingnya pekerjaannya dalam keseluruhan citra dirinya (Wirawan 2018). Begitu pula dengan yang diungkapkan oleh Robbins (2001) bahwa keterlibatan kerja merupakan derajat dimana orang dikenal dari pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi dalam pekerjaannya dan menganggap kinerjanya penting bagi nilai dirinya. Hal tersebut dapat dilihat dari karyawan

jarang datang terlambat, bersedia untuk kerja lembur, melakukan inovasi terhadap perusahaannya, berperilaku positif dalam pekerjaannya, kreatif, semangat dalam setiap program dan kegiatan perusahaan dan bangga menjadi bagian dari perusahaan. Keterlibatan karyawan adalah proses partisipatif yang menggunakan seluruh kapasitas pekerja dan dirancang untuk mendorong meningkatkan komitmen demi keberhasilan perusahaan.

Menurut Wirawan (2018), komitmen organisasi dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Komitmen organisasi adalah perasaan atau keterkaitan atau keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi dimana ia menjadi anggotanya (Wirawan 2018). Komitmen organisasi sebagai dorongan dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan meletakkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadinya. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam organisasi serta tekad dalam diri untuk mengabdikan kepada organisasi.

Penelitian ini dilakukan di Liberty Dive Resort yang terletak di desa Tulamben Kecamatan Kubu Kabupaten Karangasem. Liberty Dive Resort dibangun pada tahun 2005. Liberty Dive Resort adalah *resort* yang menawarkan fasilitas untuk menyelam. Liberty Dive Resort ini memiliki 32 kamar yang bersih dan sangat nyaman, semuanya dilengkapi dengan pendingin ruangan. Fasilitas lainnya yaitu akses internet gratis dan restoran terbuka. Liberty Dive Resort juga memiliki peralatan menyelam yang modern yang membuat wisatawan nyaman berlibur di Liberty Dive Resort. Karyawan yang dimiliki Liberty Dive Resort

yaitu berjumlah 62 orang. Terdapat sebelas departemen di Liberty Dive Resort yaitu *office, kitchen, restaurant, garden, house keeping, laundry, dive staff, dive guide, driver, engineering, dan security*.

Liberty Dive Resort banyak berinteraksi dengan wisatawan, hal tersebut mewajibkan pegawainya untuk dapat bertanggung jawab dengan pekerjaannya, tepat waktu dalam bekerja, dan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan. Namun dari hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan permasalahan yaitu kurangnya tanggung jawab sosial pegawai yaitu rata-rata karyawan tidak tepat waktu dalam bekerja. kurangnya keterlibatan kerja karyawan yang dilihat dari tingkat turnover dan tingkat absensi karyawan, kurangnya komitmen organisasi karyawan yang dilihat dari karyawan melakukan hal-hal di luar kepentingan perusahaan yaitu bercengkrama dengan karyawan lainnya saat jam kerja.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Tanggung Jawab Sosial Pegawai, Keterlibatan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Karyawan Liberty Dive Resort”.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang di atas adalah.

1.2.1 Apakah tanggung jawab sosial pegawai berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*?

1.2.2 Apakah keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*?

1.2.3 Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*?

1.2.4 Apakah tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian berdasarkan uraian rumusan masalah adalah untuk mengetahui.

1.3.1 Pengaruh tanggung jawab sosial pegawai terhadap *organizational citizenship behaviour*

1.3.2 Pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour*

1.3.3 Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*

1.3.4 Pengaruh tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari hasil penelitian ini berdasarkan uraian latar belakang dan rumusan masalah di atas adalah sebagai berikut.

1.4.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya manajemen

sumber daya manusia yang berkaitan dengan tanggung jawab sosial pegawai, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour*.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa mengenai *organizational citizenship behaviour* pada karyawan.

2) Bagi Undiksha

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik yang berguna untuk dijadikan acuan bagi aktivitas akademik, serta dapat dimanfaatkan menjadi bahan bacaan di perpustakaan untuk menunjang penelitian yang sejenis.

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi peneliti selanjutnya mengenai *organizational citizenship behaviour* pada organisasi atau perusahaan yang dilakukan saat penelitian.

4) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu masukan bagi Liberty Dive Resort untuk meningkatkan *organizational citizenship behaviour* pada karyawannya.