

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dalam kondisi yang tidak menentu, kejadian di masa mendatang sulit untuk diprediksikan sehingga proses perencanaan untuk mencapai tujuan organisasi menjadi masalah (Chenhall dan Morris, 1986:42). Perubahan pada satu perusahaan tidak hanya pada sektor produksi, pemasaran, keuangan dan pelayanannya namun perlu juga melakukan perubahan organisasional dan sumber daya manusia. Perkembangan teknologi dan informasi yang cepat mensyaratkan sumber daya manusia yang ulet, mampu berpikir cepat dan menunjukkan kinerja yang tinggi (Nawawi, 2003:61). Pada era globalisasi dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, team kerja yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Sebaliknya, organisasi yang merasa puas dengan dirinya dan mempertahankan status quo akan tenggelam dan selanjutnya tinggal menunggu saat-saat kematiannya (Dubinsky, 1995:39).

Manusia adalah salah satu unsur yang terpenting di dalam suatu organisasi. Di era globalisasi, peran SDM dalam menentukan keberhasilan perusahaan tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam mewujudkan visi dan misi perusahaan (Nurmianto,

2003:54). Kedudukan istimewa sumber daya manusia adalah kemampuannya untuk bertahan dan berkembang secara dinamis dibandingkan dengan sumber-sumber daya lain yang kini semakin berkurang kemampuannya, seperti teknologi produk dan proses produksi.

Dalam kerangka organisasi, kinerja karyawan merupakan suatu yang sangat diharapkan. Ini dapat dimengerti, karena organisasi yang mampu menumbuhkan kembangkan kinerja SDM-nya melalui partisipasi kerja dan pelatihan kerja (*training*) akan mampu pula mendayagunakan potensi kerja mereka secara maksimal. Sumber daya manusia yang berkinerja tinggi akan mampu melakukan pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi, seperti kualitas dan hasil kerja yang efisien.

Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era perdagangan bebas adalah menumbuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Proses manajemen sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan keterlibatan kerja karyawan atau partisipasi dari karyawan. Tantangan yang dihadapi oleh perusahaan/organisasi pada era perdagangan bebas adalah menumbuhkan karyawan dengan kinerja yang tinggi. Proses pengelolaan sumber daya manusia menjadi hal yang begitu penting dalam mencapai peningkatan kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan kemampuan karyawan untuk mencapai kinerja standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor penilaian kinerja meliputi, mutu kerja, yaitu tingkat ketelitian karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, kuantitas kerja, yang diukur dari tingkat ketepatan karyawan dalam

menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Ketangguhan, diukur dari tingkat kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dan sikap, diukur dari tingkat kemauan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja (Handoko, 2000:185).

Masalah yang banyak dihadapi oleh banyak perusahaan/organisasi pada umumnya adalah kurang optimalnya kinerja karyawan, yang mengakibatkan produktivitas perusahaan secara umum juga ikut menurun. Kondisi ini tentu saja membuat daya saing perusahaan menjadi lemah. Kurang optimalnya kinerja karyawan dapat disebabkan oleh banyak faktor, salah satu faktor yang cukup penting adalah partisipasi karyawan (Muafi, 2000:66). Sikap karyawan yang peduli terhadap organisasi diperlukan oleh setiap organisasi terutama organisasi publik (Muafi, 2000:67).

Kebutuhan terhadap karyawan yang memiliki "*good citizen*" merupakan perhatian utama yang tidak dapat diabaikan oleh manajemen karena akan berdampak positif pada organisasi atau kinerja kelompok (Sloat, 1999:14). Perilaku "*good citizen*" sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Dennis Organ (1988:158) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerja sama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan komponen penting dari kinerja karyawan karena akan membentuk kepatuhan, loyalitas dan partisipasi pada

organisasi. Ketiga komponen merupakan komponen penting yang mempengaruhi kinerja karyawan (Smith dalam Dyne et al, 1994:785).

Sebagai perangkat hukum yang melindungi ketertiban dan keamanan masyarakat, Kepolisian perlu meningkatkan kinerja organisasi secara optimal. Kepolisian dalam mengemban tugasnya dituntut untuk semakin profesional. Apabila keamanan dan ketertiban masyarakat terjamin maka pembangunan nasional pun akan berjalan dengan lancar (Kunarto, 1995). Kepolisian memiliki motto *Rastra Sewa Kotama* menunjukkan tugas polisi yang mengutamakan pengabdian pada masyarakat. Poltabes Yogyakarta merupakan organisasi kepolisian Yogyakarta yang mengemban tugas menjaga ketertiban dan keamanan lingkungan di sekitar kota Yogyakarta. Pelayanan dan pengabdian pada masyarakat tergantung dari kinerja personil yang telah disusun dan dirancang sebagai perangkat penjaga stabilitas dan keamanan masyarakat. Karena tugas pelayanan kepolisian yang berkaitan dengan publik/masyarakat, kinerja personil perlu dioptimalkan. Agar kinerja personil Poltabes Yogyakarta dapat dioptimalkan, diperlukan perilaku personilnya sebagai "*good citizen*" dalam mengabdikan diri pada organisasi dan masyarakat. Dengan demikian *Organizational Citizenship Behavior* merupakan hal yang penting bagi organisasi kepolisian.

Berdasarkan latarbelakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *Organization Citizenship Behavior* pada personil Poltabes Yogyakarta dengan judul "Pengaruh *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja Personil Poltabes Yogyakarta"

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang akan dirumuskan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta?
2. Apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta?
3. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* apakah yang dominan mempengaruhi kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara bersama-sama terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta.
2. Mengetahui signifikansi pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang meliputi kepatuhan, loyalitas dan partisipasi secara parsial terhadap kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta.

3. Mengetahui variabel *Organizational Citizenship Behavior* yang dominan mempengaruhi kinerja personil Kepolisian Kota Besar Yogyakarta?

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Melalui penelitian ini diharapkan penulis dapat memahami dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh dari Universitas Islam Indonesia. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Kepolisian Kota Besar Yogyakarta

Penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi Kepolisian Kota Besar Yogyakarta agar dapat memahami bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja Kepolisian Kota Besar Yogyakarta. Dengan tambahan pengetahuan mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yang ada dalam penelitian ini, diharapkan organisasi kepolisian mampu meningkatkan kinerja personilnya.

1.5. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam laporan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi uraian tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, batasan masalah dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini berisi uraian tentang pengertian manajemen sumber daya manusia, *Organizational Citizenship Behavior*, kinerja karyawan, kerangka pikiran, dan hipotesis.

Bab III: Metodologi Penelitian

Pada bab ini berisi tentang jenis populasi, populasi dan sampel, data, variabel penelitian, definisi operasional, pengukuran variabel, metode pengujian instrumen dan metode analisis data.

Bab IV: Analisa dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai analisis data yang telah dikumpulkan sesuai tujuan penelitian dengan menggunakan alat analisis yang telah ditentukan kemudian dibahas hasil analisis tersebut yang ada kaitannya dengan permasalahan yang diangkat dalam perusahaan.

Bab V : Kesimpulan dan Saran

Dalam bab ini disajikan kesimpulan dari hasil penelitian ini, serta saran-saran yang dapat diberikan bagi perusahaan.