

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber yang sangat penting dalam setiap perusahaan adalah manusianya, hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah yang menjadi alat aktif dalam pengelolaan sumber daya alam. Sumber Daya Manusia (SDM) dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya. Organisasi atau perusahaan dalam melakukan aktivitasnya memerlukan SDM yang berkualitas untuk menghadapi perkembangan dunia bisnis dengan persaingan yang ketat antar perusahaan (Setyani, 2013).

Menurut Ardana, dkk. (2012) SDM merupakan kemampuan potensial yang dimiliki oleh manusia yang terdiri dari kemampuan berfikir, berkomunikasi, bertindak, dan bermoral untuk melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis maupun manajerial dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen penting yang tidak dapat dikesampingkan bagi sebuah perusahaan. Kegagalan dalam mengelola SDM dapat mengakibatkan timbulnya gangguan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi, baik dalam kinerja, *profit*, maupun kelangsungan kehidupan organisasi itu sendiri (Rayadi, 2012). Sedangkan keberhasilan suatu organisasi dalam menjawab tantangan-tantangan dan persaingan yang datang ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya.

Perusahaan menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering juga disebut sebagai perilaku kewargaan organisasional atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Ariati, dkk. 2012). Menurut Veisich *et al.* (2014), perilaku kewargaan organisasional didefinisi sebagai perilaku peran karyawan yang melampaui persyaratan organisasi seperti menyelesaikan kewajiban dan tugas di luar pekerjaannya, membantu orang lain, dan memberi saran kepada rekannya.

Seorang karyawan yang mempunyai perilaku sosial yang tinggi, seperti mudah bergaul, banyak bicara, dan aktif, cenderung mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerja, atasan dan organisasi. Karyawan yang mempunyai sifat ingin tahu dan berempati cenderung ingin membantu rekan kerja dalam penyelesaian masalahnya dan organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku membantu rekan kerja terhadap penyelesaian masalah, dan bekerja keras terhadap organisasi menunjukkan perilaku kewargaan organisasional. Kompetensi pribadi (kemampuan motivasi diri untuk bekerja keras) dan kompetensi sosial (empati) merupakan komponen penting dari perilaku kewargaan organisasional (Muhdiyanto & Lukluk, 2013).

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan serta pengamatan langsung yang dilaksanakan pada tanggal 9 s/d 10 September 2020 terhadap beberapa karyawan PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat menunjukkan beberapa alasan yang menguatkan kenapa penelitian ini

menfokuskan pada *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen, yakni masih kurangnya perilaku berinisiatif terhadap kejadian di dalam lingkungan perusahaan, hal ini ditandai dari sikap karyawan yang kadang tidak memiliki rutinitas kerja, tapi mereka tidak mau membantu beban kerja karyawan lainnya. Beberapa karyawan juga belum seutuhnya menjaga hubungan baik dengan rekan kerja maupun para atasan, dimana mereka suka melarutkan masalah tanpa mencari solusinya.

Rafie (2017) dan Anwar (2016) menyatakan terdapat faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* pada karyawan, yaitu kecerdasan emosional. Menurut Alvi *et al.* (2013), kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) adalah salah satu faktor yang mempengaruhi hubungan antara manajer dan anggota organisasi. Kecerdasan emosional sebagai serangkaian kemampuan pribadi, emosi, dan sosial yang mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berhasil dalam mengatasi tuntutan dan tekanan lingkungan (Ariati, dkk. 2012). Kecerdasan emosional mengevaluasi orang dengan aspek emosional, yang berkaitan dengan berapa banyak seseorang memiliki kesadaran dan perasaannya sendiri, dan bagaimana mengendalikan serta mengelolanya (Eynollahzadeh & Ali, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Jung dan Hye (2011) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Berdasarkan hasil analisis faktor menunjukkan bahwa kecerdasan emosional menjadi faktor penting dalam meningkatkan OCB. Karyawan yang memahami, mengontrol, dan menggunakan emosi secara

efektif akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan signifikan meningkatkan perilaku karyawan seperti peningkatan OCB. Penelitian yang dilakukan Anindya (2011) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Semakin tinggi kecerdasan emosional karyawan, maka semakin tinggi pula OCB karyawan. Sebaliknya apabila kecerdasan emosional karyawan rendah maka OCB karyawan juga akan rendah. Pernyataan di atas diperkuat oleh Rafiei (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Anwar (2016) juga mengidentifikasi bahwa kecerdasan emosional karyawan memainkan peran utama untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan dalam perusahaan.

Jika karyawan memiliki kecerdasan emosional maka *organizational citizenship behavior* karyawan tersebut akan meningkat. Sehingga dengan demikian, karyawan yang cerdas secara emosional akan dapat mengenali dan mengendalikan emosional diri sendiri maupun orang lain sehingga berdampak pada tindakan-tindakan yang memiliki nilai melebihi tuntutan perusahaan atau yang diwajibkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan serta pengamatan langsung yang dilaksanakan pada tanggal 9 s/d 10 September 2020 terhadap karyawan PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat, peneliti menemukan fenomena-fenomena dimana sesama karyawan masih sering berkata kasar ataupun berteriak saat menyuruh rekan kerja atau saat

terjadi permasalahan di lingkungan perusahaan, karyawan juga kerap membesar-besarkan masalah kecil dan berujung pertengkaran. Di samping itu terdapat juga beberapa karyawan yang memiliki masalah pribadi, namun dilibatkan di lingkungan perusahaan. Ini berarti bahwa perilaku kecerdasan emosional para karyawan masih dikatakan rendah dan belum mampu memenuhi indikator kecerdasan emosional yang kuat dimana ketika seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional yang kuat dia harus mampu memantau perasaan diri dari waktu ke waktu, mampu menguasai diri, memotivasi diri untuk mencapai tujuan, mengenali emosi orang lain serta memiliki keterampilan untuk mempertahankan hubungan dengan orang lain.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan yaitu *psychological capital* atau modal psikologis. Penelitian yang dilakukan Adestiyani dan Nurtjahjanti (2013) mengungkapkan bahwa modal psikologis memiliki hubungan yang positif dengan OCB, memiliki arti bahwa semakin tinggi modal psikologis maka semakin tinggi OCB, atau semakin rendah modal psikologis maka semakin rendah OCB. Modal psikologis merupakan kapasitas positif yang dimiliki oleh setiap individu yang berguna untuk membantu individu tersebut agar dapat berkembang ditandai oleh efikasi diri, optimisme, harapan dan resiliensi (Luthans, 2011). Modal psikologis menekankan pendekatan makna dan hasil positif, hal ini digambarkan sebagai kapasitas mendasar yang dianggap penting untuk memotivasi manusia, pemerosesan kognitif, berjuang untuk

kesuksesan, dan menghasilkan kinerja di tempat kerja (Cavus & Gokcen, 2015).

Titik fokus modal psikologis adalah sisi positif kehidupan manusia. Diharapkan jika sifat positif manusia tersebut dipahami dengan baik, psikologi positif akan memberikan dan membentuk dasar bagi dunia yang indah (Cavus & Gokcen, 2015). Banyak penelitian yang mengungkapkan manfaat positif dari modal psikologis terhadap perusahaan. Modal psikologis penting bagi seorang karyawan, seorang karyawan dalam menjalankan perannya tentunya tidak akan pernah lepas dari masalah individu. Masalah individu yang dapat terjadi meliputi masalah dengan pekerjaan, keluarga, teman, atau sebagainya yang dapat berdampak negatif terhadap performa pekerjaannya. Oleh karena itu akan lebih baik jika seorang karyawan memiliki modal psikologis yang tinggi, agar nantinya dapat membantu dan memudahkan karyawan dalam mengatur dirinya pada saat bekerja, sehingga tujuan yang diinginkan tercapai serta dapat menampilkan perilaku OCB saat bekerja.

Hasil penelitian Julianti & Dewiyani (2015) mengungkapkan bahwa modal psikologis mempengaruhi komitmen organisasi dan juga OCB. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan karyawan memiliki modal psikologis yang tinggi, serta memiliki OCB yang tinggi juga, sehingga hal tersebut dapat berdampak positif terhadap perusahaan termasuk perusahaan perkebunan.

Sedangkan penelitian dari Rendy Gusmawan (2018) mengungkapkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap *organizational*

citizenship behavior, hal ini berarti bahwa semakin bagus modal psikologis karyawan maka semakin meningkat *organization citizenship behavior* karyawan, atau semakin rendah modal psikologis maka semakin rendah *organization citizenship behavior* karyawan. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan serta pengamatan langsung yang dilaksanakan pada tanggal 9 s/d 10 September 2020 terhadap beberapa karyawan PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat, peneliti menemukan fenomena-fenomena dimana karyawan belum bisa menentukan target yang tinggi bagi dirinya sendiri maupun perusahaan, beberapa di antaranya juga belum mampu mengerjakan tugas yang sulit, hal itu dikarenakan sebagian karyawan yang masuk ke dalam perusahaan rata-rata karena pengaruh orang dalam, sehingga mereka cenderung menganggap remeh pekerjaannya dan hanya bekerja seadanya. Hal ini berarti bahwa sebagian karyawan belum memiliki modal psikologis yang memadai.

Sehubungan dengan fenomena dan beberapa penjelasan terkait penelitian yang dilakukan Rafiei (2017) yang menyatakan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan Anwar (2016) juga mengidentifikasi bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya penelitian Gusmawan (2018) yang mengungkapkan bahwa modal psikologis berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, serta Julianti & Dewiyani (2017) juga menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh

positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, maka apabila ditinjau dari hasil penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini, terdapat beberapa perbedaan yang menjadi keunggulan dalam penelitian ini, dimana penelitian sebelumnya variabel kecerdasan emosional yang menjadi prediktor *organizational citizenship behavior* lebih banyak diteliti pada karyawan di luar negeri dengan latar belakang pekerjaan yang tentunya berbeda dengan Indonesia, Mojaba Rafiei (2017) melakukan penelitiannya di Rumah Sakit, sedangkan penelitian saat ini dilaksanakan di perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan. Berdasarkan penjelasan serta perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saat ini maka penulis tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Modal Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan pada PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka permasalahan yang akan dijawab adalah :

1. Sejuahmana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat?
2. Sejuahmana pengaruh modal psikologis terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat?

3. Sejauhmana kecerdasan emosional dan modal psikologis secara bersamaan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang akan dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengetahui :

1. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat.
2. Pengaruh modal psikologis terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat.
3. Kecerdasan emosional dan modal psikologis secara bersamaan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. Pasaman Marama Sejahtera Pasaman Barat.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai 2 (dua) manfaat penelitian yaitu manfaat akademis dan manfaat praktis:

1. Manfaat Akademis

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan mahasiswa dibidang ilmu psikologi, dan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan teori yang sudah ada, serta

penelitian lebih lanjut terkait dengan kecerdasan emosional, modal psikologis dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi pada Fakultas Psikologi Universitas Putra Indonesia YPTK Padang, selain itu agar dapat menambah pengetahuan peneliti tentang ilmu psikologi, terutama mengenai kecerdasan emosional, modal psikologis, dan *organizational citizenship behavior*.

b. Bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada perusahaan yang diteliti sebagai sumbangan pemikiran dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengatasi permasalahan yang berhubungan dengan kecerdasan emosional, modal psikologis dan *organizational citizenship behavior* sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

c. Bagi pembaca lainnya

Diharapkan dapat menambah pengetahuan pembaca lainnya dan berguna sebagai acuan serta pembelajaran dalam penelitian serupa dimasa yang akan datang.