

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Palang Merah Indonesia (PMI) merupakan organisasi di bidang pelayanan sosial kemanusiaan, pendampingan korban bencana alam, dan pelayanan kesehatan lainnya yang sesuai dengan prinsip Palang Merah dan Bulan Sabit Merah internasional dalam melaksanakan kewajiban dan kegiatannya.

Hal yang mempunyai arti penting dalam sebuah perusahaan maupun organisasi yaitu sumber daya manusia karena merekalah yang berada di sana dalam membantu pemerintah dalam bidang sosial dan kemanusiaan, khususnya Palang Merah. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi terbatas pada aspek administratif saja, tetapi juga menyangkut pengelolaan Perilaku Kewargaan *Organizational*. Karyawan yang memiliki Perilaku Kewargaan *Organizational* yang positif cenderung mempunyai kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Berdasarkan hal tersebut, pengetahuan tentang hal-hal yang dapat berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global. Sumber daya manusia merupakan sesuatu yang paling berharga untuk Palang Merah Indonesia (PMI) yang merupakan organisasi yang memberikan pelayanan sosial dan kemanusiaan, termasuk memberikan bantuan kepada korban bencana alam dan pelayanan kesehatan lainnya yang mengikuti prinsip-prinsip Palang Merah dan Bulan Sabit Merah Internasional dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lagi terbatas pada tugas-tugas administratif saja, tetapi juga meliputi pengelolaan Perilaku Kewargaan *Organizational*. Karyawan yang menunjukkan Perilaku Kewargaan *Organizational* yang positif cenderung memiliki kinerja yang lebih baik di tempat kerja. Oleh karena itu, mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi Perilaku Kewargaan *Organizational* sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam menghadapi tantangan global.

Perilaku Kewargaan *Organizational* adalah perilaku individu yang melampaui kewajiban pekerjaan formal dan memberikan kontribusi positif terhadap lingkungan kerja dan organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks sekolah, Perilaku Kewargaan *Organizational* mencakup tindakan seperti mendukung rekan kerja dan mengambil bagian aktif dalam acara sukarela, dan menunjukkan dedikasi terhadap tujuan organisasi yang lebih luas. Karena dapat meningkatkan kinerja organisasi dan berkontribusi pada pengembangan lingkungan kerja yang konstruktif dan mendukung, perilaku ini sangat penting. Sikap dan perilaku sukarelawan dipengaruhi secara signifikan oleh dukungan organisasi.

Perilaku Kewargaan *Organizational* telah mendapatkan banyak perhatian di dalam sebuah manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam bisnis. Perilaku kewarganegaraan organisasi, yang mengacu pada tindakan sukarela yang berada di luar lingkup tanggung jawab resmi mereka tetapi berdampak positif pada efektivitas organisasi secara keseluruhan, berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Dengan kata lain, tindakan sukarela yang dilakukan di luar lingkup

tanggung jawab mereka yang sebenarnya tetapi menguntungkan organisasi termasuk dalam perilaku kewarganegaraan organisasi.

Di Kabupaten Labuhanbatu, Relawan PMI menjadi subjek penelitian ini. Masih terdapat kekurangan dalam Perilaku Kewargaan *Organizational*. Relawan biasanya bertindak sukarela untuk mendukung rekan kerja dan memberikan saran untuk meningkatkan pekerjaan saat ini. Namun, beberapa relawan menunjukkan perilaku yang bertentangan dengan sikap Perilaku Kewargaan *Organizational*, seperti membolos rapat, tidak bekerja secara maksimal, menugaskan pekerjaan kepada relawan lain, mengeluh tentang pekerjaan mereka, atau menghindari tugas karena faktor penghargaan. Kemauan relawan untuk melampaui tugas sukarela mereka sangat penting bagi keberhasilan Palang Merah Indonesia. Orang dikatakan menunjukkan Perilaku Kewargaan *Organizational* baik di dalam maupun di luar tempat kerja mereka ketika mereka dengan sukarela mengambil tugas tambahan untuk perusahaan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memeriksa anteseden Perilaku Kewargaan *Organizational* relawan PMI di Kabupaten Labuhanbatu, yang sangat penting untuk memberikan layanan yang baik kepada masyarakat pengguna. Istilah "Perilaku Kewargaan *Organizational*" mengacu pada tindakan ekstrakurikuler dan sukarela yang tidak diamanatkan oleh tempat kerja tetapi berkontribusi pada efisiensi organisasi. Relawan cenderung lebih terlibat dan termotivasi secara alami untuk mempraktikkan Perilaku Kewargaan *Organizational* ketika mereka merasa bahwa perusahaan menghargai mereka. Bagi mereka, menunjukkan Perilaku Kewargaan *Organizational*

merupakan cara untuk membalas budi kepada organisasi yang telah membantu mereka.

Menurut para ahli seperti Rhoades & Eisenberger dan Eisenberger et. al, Perilaku Kewargaan *Organizational* sangat dipengaruhi oleh *Perceived Organizational Support* yang dirasakan. Sikap dan perilaku relawan sangat dipengaruhi oleh dukungan organisasi. Menurut teori pertukaran sosial, persepsi anggota terhadap dukungan yang mereka terima dari organisasi mereka berdampak pada hubungan mereka dengan organisasi tersebut. Relawan cenderung merasa bertanggung jawab kepada organisasi ketika mereka merasa bahwa organisasi tersebut memberi mereka dukungan yang signifikan.

Mengingat sifat sosial mereka, relawan di organisasi tidak diragukan lagi membutuhkan dukungan sosial agar dapat berkembang di sana. Karena setiap pekerjaan tidak diragukan lagi memiliki serangkaian tekanan yang unik, *Social Support* merupakan salah satu elemen yang dapat memengaruhi perilaku karyawan. *Social Support* adalah kepuasan, rasa terima kasih, atau bantuan yang diterima orang dari orang lain, yang dapat dilihat sebagai individu atau kelompok. Oleh karena itu, dorongan dari atasan atau rekan kerja lainnya benar-benar membantu seseorang tumbuh dan menjadi lebih termotivasi untuk bekerja.

Gagasan tentang suatu organisasi menghargai pemberian serta peduli terhadap kesejahteraan mereka dikenal sebagai dukungan organisasi yang dirasakan. Karyawan menunjukkan Perilaku Kewargaan *Organizational* yang lebih baik ketika mereka merasa bahwa organisasi mereka mendukung mereka.

merasa bersyukur dan memiliki kewajiban untuk membalas dukungan tersebut. Organisasi pada umumnya memberikan bentuk dukungan positif yang menguntungkan bagi pekerja. Opini karyawan terhadap perusahaan dapat dibentuk oleh bantuan yang diberikan. Pekerja yang merasakan dukungan organisasi yang tinggi cenderung akan memberikan kinerja terbaiknya.

Khan (2023) Menyatakan bahwa *Work Engagement* adalah salah satu faktor yang memengaruhi Perilaku Kewargaan *Organizational*. Schaufeli dan Bakker (2018) Mendefinisikan *Work Engagement* merupakan sikap positif di tempat kerja yang ditandai dengan semangat, komitmen, dan rasa syukur. Hal ini dapat menginspirasi kegiatan kewarganegaraan korporat. Karyawan dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung bertindak dengan cara yang melampaui panggilan tugas, seperti mendukung rekan kerja, menunjukkan loyalitas, dan memberikan dampak yang baik pada organisasi. Perkembangan organisasi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Sikap dan perilaku bekerja dengan mengekspresikan diri secara penuh dikenal sebagai keterlibatan kerja. Mengembangkan relawan yang antusias dengan pekerjaan mereka merupakan salah satu cara untuk membantu organisasi tumbuh dan berkembang. Karyawan dengan etos kerja yang kuat dan keterlibatan kerja yang proaktif sangat penting bagi perusahaan mana pun untuk berkembang dalam menghadapi persaingan yang lebih ketat. Pertumbuhan jangka panjang mengharuskan organisasi untuk mempertimbangkan keterlibatan kerja karyawan. Ketika pekerja terlibat dalam pekerjaan mereka, mereka merasakan kesatuan dengan pekerjaan itu dan tidak terpengaruh oleh lingkungan sekitar mereka. Di sisi lain, ketika pekerja merasa

tidak terlibat dengan pekerjaan mereka, mereka mengubah pekerjaan mereka menjadi tugas hidup yang harus mereka lakukan. Hal ini berdampak pada penurunan kemungkinan mereka akan keluar dari organisasi. Relawan yang terlibat mampu berkonsentrasi pada tujuan mereka dan berjuang untuk kesuksesan berkelanjutan bagi organisasi, bahkan jika mereka tidak percaya bahwa pekerjaan mereka memenuhi deskripsi pekerjaan mereka. Pekerja tidak pernah menyerah, bahkan dalam menghadapi kesulitan, dan mereka secara aktif mencari cara untuk meningkatkan keterampilan mereka. Masalah dengan *Work Engagement* yang rendah dapat mencakup hal-hal seperti kurangnya antusiasme dalam menjadi sukarelawan, lambat atau terlambat dalam pekerjaan mereka, sering absen, atau sama sekali tidak ingin terlibat dalam organisasi. Integrasi *Work Engagement*, *Perceived Organizational Support*, dan *Social Support* berpotensi untuk meningkatkan Perilaku Kewargaan *Organizational* secara signifikan. Organisasi dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih mendukung dengan memahami hubungan ini. Mengingat hal tersebut di atas, penulis ingin membahas tesis yang berjudul **“Pengaruh *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* Terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berikut ini adalah permasalahan utama dalam penelitian ini, berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya:

- a. Apakah *Social Support* berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu)?
- b. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu)?
- c. Apakah *Work Engagement* berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu)?
- d. Apakah *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu)?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain adalah untuk:

- a. Untuk mengetahui pengaruh *Social Support* terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu).
- b. Untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu).
- c. Untuk mengetahui pengaruh *Work Engagement* berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu).
- d. Untuk mengetahui pengaruh *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu).

1.4 Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Penulis membatasi permasalahan dalam penelitian ini pada hal-hal berikut agar penelitian ini lebih terfokus: pengaruh *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* (Studi Pada Relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu).

1.5 Manfaat penelitian

Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini:

- a. Sebagai kontribusi bagi penulis, bahwasannya *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* berpengaruh terhadap Perilaku Kewargaan *Organizational* untuk mengetahui inisiatif organisasi dalam meningkatkan Perilaku Kewargaan *Organizational* karyawan dan relawan PMI Kabupaten Labuhanbatu.
- b. Sebagai masukan guna meningkatkan kinerja PMI cabang Labuhanbatu dalam melaksanakan fungsinya di tengah masyarakat, dengan *Social Support*, *Perceived Organizational Support* Dan *Work Engagement* sebagai Menempatkan relawan dan staf sesuai dengan peran dan keterampilan mereka merupakan salah satu faktor mendasar yang diperhatikan oleh para pemimpin dan atasan.
- c. Termasuk kutipan dari perpustakaan Universitas Labuhanbatu sebagai poin diskusi untuk proyek studi masa depan bagi mahasiswa.