

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Setiap perusahaan pasti menginginkan pegawainya mempunyai prestasi karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi dapat meningkatkan kinerjanya. Hasil kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan dalam suatu perusahaan merupakan kinerja yang baik, dimana sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting, oleh karena itu diperlukan usaha-usaha yang lebih baik dalam upaya membina manusia sebagai tenaga kerja. Tercapainya tujuan suatu organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik untuk mencapai tujuannya. Menurut (Krietner & Kinicki, 2004:56) kinerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan pada perusahaan. Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok, dan sistem-sistem organisasi yang menghasilkan tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, minimnya perilaku menyimpang, tercapainya kepuasan kerja, komitmen terhadap perusahaan dan juga *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Robbins dan Judge, 2008 : 52).

Demikian pula yang terjadi dengan karyawan di PT Koyota Internasional Grup, sikap pemimpin kepada karyawan dituntut untuk bisa mengerjakan dan mencapai pekerjaannya dengan tepat waktu dan cekatan dalam menyelesaikan masalah. Pada kenyataannya sikap karyawan yang dimiliki beberapa pegawai masih dinilai kurang sesuai dengan standar kerja. Hal ini terbukti dari hasil

pengamatan penulis dan melihat keluhan karyawan yang ada di PT Koyota Internasional Grup. Ada beberapa karyawan yang mempunyai sikap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaannya. Menurunnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disebabkan kurangnya pengetahuan pekerjaan pegawai, dapat dilihat dari hasil pra survey peneliti adanya karyawan yang meminta bantuan untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan lain yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

Selain itu rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilihat dari tingkat disiplin waktu dan absensi-indikator sehingga pekerjaan tersebut terpaksa dikerjakan diluar jam normal kerja, yang dimiliki karyawan dapat dikatakan masih rendah berdasarkan wawancara peneliti dengan HRD PT Koyota Internasional Grup. Adapun data pendukung terjadinya masalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan tabel absensi jam kerja lembur di PT Koyota Internasional Grup.

Tabel 1.1
Absensi Jam Lembur Pada Karyawan PT Koyota Internasional Group
Tahun 2020

Bulan	Jam Lembur per Minggu	Standart Jam Lembur	Selisih
Januari	59	18	41
Februari	25,5	18	7,5
Maret	39,5	18	21,5
April	35	18	17
Mei	42	18	24
Juni	36,23	18	18,25
Juli	34,25	18	16,25
Agustus	49,5	18	31,5
September	50,5	18	32,5
Oktober	38,5	18	20,5

Bulan	Jam Lembur per Minggu	Standart Jam Lembur	Selisih
November	44,35	18	26,25
Desember	41,5	18	23
Rata-rata	41,31	18	23,31

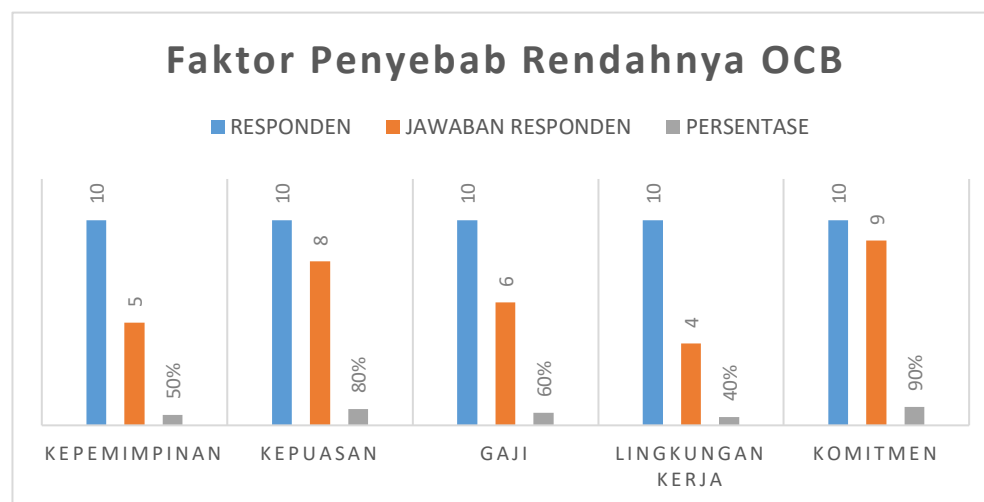
Sumber : PT Koyota Internasional Grup, 2020

Tabel di atas terlihat bahwa data jam lembur kerja karyawan PT Koyota Internasional Grup memiliki rata-rata jam lembur disetiap minggunya sebesar 41,31 jam dan memiliki selisih 23,31 jam dibandingkan dengan standart jam lembur yang seharusnya, hal ini menunjukkan terjadinya jam kerja yang *overtime* dua kali lipat dari yang seharusnya. Jam kerja yang *overtime* sering dilakukan oleh karyawan pada PT Koyota Internasional Grup. Dilihat dari tabel 1.1 PT Koyota Internasional Grup memiliki jam lembur karyawan tertinggi pada bulan September yakni sebesar 32,5jam/ setiap minggunya dan terlihat selisih yang sangat drastis perbandingan dengan jam lembur standar pemerintah hal ini dilakukan oleh karyawan tersebut. Artinya, banyak karyawan yang mungkin tidak berkomitmen untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga semua pekerjaan dikerjakan di luar jam normal kerja dan dilakukan perpanjangan jam kerja sehingga karyawan bekerja masuk ke dalam jam lembur. Kemudian jam lembur terendah yang dimiliki PT Koyota Internasional Grup berada dibulan Februari yaitu 7,5jam/ setiap minggunya sehingga karyawan dibulan Februari banyak yang menyelesaikan pekerjaannya dengan tetap waktu sehingga tidak di kerjakan diluar jam normal bekerja sehingga tidak menunjukkan *overtime* di setiap minggunya hal ini dilakukan oleh karyawan tersebut. Artinya, banyak karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga dibulan April karyawan yang melakukan jam lembur di PT Koyota Internasional Grup lebih rendah dibandingkan bulan-bulan biasanya.

Robbins dan Judge (2008: 113) menyebutkan bahwa kepuasan kerja seharusnya menjadi faktor penentu utama dari perilaku OCB karena karyawan

yang puas akan lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaannya. Karyawan yang merasakan kepuasan pada pekerjaannya akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikannya, bahkan melakukan hal-hal lain diluar pekerjaannya tersebut. Sedangkan hal yang serupa juga dinyatakan oleh Mathis dan Jackson (2011:87) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja itu dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri seperti apa yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya. Pandangan tersebut dapat disederhanakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaan. Untuk mencapai kepuasan kerja setiap individual memiliki tingkat yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut.

Grafik 1.1
Hasil Wawancara



Sumber : Hasil wawancara, Data diolah penulis, 2021.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT Koyota Internasional Group dan berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti ditemukan permasalahan terkait kepuasan kerja pada perusahaan ini adalah tidak adanya

promosi jabatan atau jenjang karir, hubungan atasan dengan bawahan yang kurang harmonis dan sikap atasan yang kurang menghargai antar karyawannya, selain itu kurangnya keakraban dan sikap saling menghargai antar karyawan juga membuat pencapaian tujuan perusahaan terhambat. Kepuasan kerja berperan penting terhadap timbulnya OCB, karena jika seseorang merasa puas akan pekerjaannya akan cenderung berperilaku positif terhadap organisasi tempat bekerja hal ini selaras dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Robbins, (2006) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan data wawancara dari prapenelitian yang dilakukan peneliti dengan karyawan PT Koyota Internasional Group untuk variabel kepuasan kerja terdapat permasalahan terkait kepuasan kerja pada perusahaan ini adalah tidak adanya promosi jabatan atau jenjang karir, hubungan atasan dengan bawahan yang kurang harmonis dan sikap atasan yang kurang menghargai antar karyawannya yang mengakibatkan rendahnya sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu sehingga karyawan melakukan penyelesaian tugas diluar jam kerjanya (OCB).

Menurut Koesmono (2007:269) menyatakan komitmen organisasi merupakan identifikasi seorang individu terhadap organisasi dan tujuan-tujuannya serta berniat mempertahankan keanggotaannya. Komitmen kerja atau komitmen organisasi merupakan suatu kondisi yang dirasakan oleh karyawan yang dapat menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimilikinya. Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja, tidak lepas dari bagaimana komitmen yang ada dalam diri karyawan tersebut. Komitmen karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB dalam organisasi. Bagi kehidupan organisasi, komitmen merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan hidup, stabilitas dan pengembangan organisasi. Studi tentang kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasi sangat penting terutama untuk manajemen tingkat atas disebuah organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara kepada karyawan PT Koyota Internasional Group dalam hal ini masih ada permasalahan pada komitmen organisasi pegawai

terhadap tanggung jawab pada jam kerja yang dilihat masih banyaknya pegawai yang mengobrol di luar topik dan tugas pekerjaan ketika jam kerja. Pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja selain itu pegawai juga cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika pimpinan sudah menerima hasil pekerjaannya dan dikerjakan dalam keadaan sudah mendesak dan hasilnya menjadi kurang maksimal, sedangkan pekerjaan mereka masih banyak yang belum terselesaikan yang berimplikasi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kemudian, untuk variabel komitmen organisasi terdapat permasalahan pada komitmen organisasi pegawai terhadap tanggung jawab pada jam kerja yang dilihat masih banyaknya pegawai yang mengobrol diluar topik dan tugas pekerjaan ketika jam kerja. Pegawai cenderung bermalas-malasan dalam bekerja selain itu pegawai juga cenderung untuk menyelesaikan suatu pekerjaan jika pimpinan sudah menerima hasil pekerjaannya dan dikerjakan dalam keadaan sudah mendesak dan hasilnya menjadi kurang maksimal, sedangkan pekerjaan mereka masih banyak yang belum selesai.

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagi faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2007). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya Krieter & Kinicki (2004:170) menyatakan bahwa faktor yang menyebabkan kepuasan dan ketidakpuasan adalah pemenuhan kebutuhan, pencapaian tujuan, yang seharusnya diterima dengan yang didapatkan dan keadilan begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk membuat maju perusahaannya karena keyakinan terhadap organisasi (Koesmono, 2005:169). Hal ini diperkuat Nursyamsi (2013:239) yang menyatakan bahwa jika organisasi memiliki komitmen baik untuk anggota organisasi, maka dampaknya karyawan akan memiliki loyalitas kepada organisasi dimana karyawan bekerja.

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dijadikan suatu permasalahan penelitian mengenai “**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Koyota Internasional Group**”. Peneliti ini mengambil objek karyawan yang bekerja di PT Koyota Internasional Group.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah yang diambil antara lain :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Koyota Internasional Group ?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Koyota Internasional Group?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Koyota Internasional Group.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Koyota Internasional Group.

Hasil penelitian diharapkan dapat dimanfaatkan:

1. Bagi Perusahaan
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
2. Bagi Karyawan
Hasil dari penelitian ini diharapkan bisa digunakan para pegawai sebagai alat untuk mengembangkan diri dan meningkatkan kerjanya.
3. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan antara teori-teori yang telah diperoleh di bangku kuliah yang berhubungan dengan antara judul proposal skripsi dengan kenyataan yang sebenarnya di lapangan.

1.4 Ruang Lingkup dan Pembatasan Masalah

Berdasarkan pemaparan yang telah disebutkan maka ruang lingkup dan pembatasan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pemasalahan penelitian yang dibahas dibatasi pada pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB)
2. Untuk analisis data penelitian ini difokuskan pada karyawan.

1.5 Sistematika Pelaporan

Agar penyusunan laporan dalam penelitian ini dapat lebih sistematis dan lebih dipahami, maka sistematika pelaporan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dikemukakan tentang latar belakang, permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini diuraikan secara teoritis mengenai pengertian teori-teori yang mendasari dan berkaitan dengan pembahasan dalam penelitian ini, yang digunakan sebagai pedoman dalam menganalisis masalah. Teori-teori yang digunakan mengenai pengertian dan konsep variabel kepuasan kerja, pengertian dan konsep komitmen organisasi, pengertian dan konsep OCB, kerangka pemikiran, hipotesis penelitian, dan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Dalam bab ini berisi populasi dan sampel penelitian, teknik pengambilan sampel, model penelitian, jenis dan sumber data, definisi dan pengukuran variabel, metode analisis data, dan pengujian hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan deskripsi data dari hasil penelitian yang terdiri dari: hasil penelitian, deskripsi data responden, deskripsi data variabel kepuasan kerja, deskripsi data variabel komitmen organisasi, deskripsi data variabel OCB, dan deskripsi hasil analisis statistik serta pembahasan.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi simpulan-simpulan berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, serta saran-saran yang diharapkan dapat diterima dan bermanfaat bagi perusahaan