

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik, suatu organisasi akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengurangi masalah tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang manusia tidak lagi sebagai beban bagi organisasi melainkan aset untuk perusahaan. Apabila hal ini dapat tercapai, akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di organisasi tersebut.

Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya, sehingga bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya dan akan berdampak terhadap kinerja karyawan. Karena ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Banyak para pakar organisasi yang menyatakan pentingnya OCB dalam keberhasilan sebuah organisasi, karena pada dasarnya organisasi tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku dalam organisasi hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja. Berkaitan dengan OCB yang dijelaskan diatas, adalah logis untuk mengasumsikan bahwa terdapat hubungan antara tingkat kepuasan kerja dengan pelaksanaan OCB. Hal ini didasari pada pemikiran karyawan yang puas, akan lebih memiliki kemungkinan untuk melakukan dimensi-dimensi OCB seperti kesanggupan karyawan untuk memenuhi kinerja di atas standar minimum yang disyaratkan (*conscientiousness*), partisipasi sukarela dan dukungan terhadap fungsi-fungsi organisasi (*civic virtue*), keinginan untuk memberikan bantuan kepada pihak lain dan atau rekan kerja (*altruism*), kecenderungan untuk memandang organisasi pada aspek-aspek positifnya (*sportmanship*), serta sikap baik dan hormat kepada setiap orang dalam lingkungan organisasi (*courtesy*).

PT. Trubus Swadaya adalah suatu perusahaan yang bergerak di bidang penerbitan majalah, yaitu majalah Trubus, dimana majalah tersebut menyajikan informasi tentang dunia pertanian, peternakan, dan perikanan. Berkat majalah Trubus permintaan dan tuntutan masyarakat akan ilmu pertanian cepat berkembang sesuai kebutuhan masyarakat Indonesia. Dan itu semua tidak lepas dari kinerja karyawannya. Karena tujuan itu akan tercapai apabila individu-individu di dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi yang positif dan menguntungkan bagi perusahaan. Dan kontribusi

ini dapat berupa sikap OCB yang dilakukan oleh karyawan untuk perusahaan seperti melakukan hal-hal diluar tugas pokok yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Adapun salah satu data yang bisa digunakan untuk mewakili karakteristik OCB dari suatu perusahaan adalah absensi karyawan. Berikut adalah data absensi karyawan PT. Trubus Swadaya pada tahun 2010.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. Trubus Swadaya

Bulan	Kehadiran	Tepat Waktu	Ketidakhadiran
Mei	85 %	80 %	15 %
Juni	90 %	79 %	10 %
Juli	87 %	75 %	13 %
Agustus	85 %	80 %	15 %

Sumber: HRD *Division* PT. Trubus Swadaya.

Tabel 1.1 tersebut menjelaskan bahwa pada dasarnya tingkat kehadiran karyawan PT. Trubus Swadaya cukup baik. Akan tetapi tingkat kehadiran tepat waktu para karyawannya masih perlu diperhatikan kembali, karena adanya penurunan pada bulan Juni dan Juli, yang semula pada bulan Mei mencapai 80% tetapi pada bulan Juni dan Juli terdapat penurunan yaitu 79% dan 75%. Berdasarkan hasil tersebut, peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala penurunan dimensi *conscientiousness* dari perilaku OCB para karyawannya. Dimana salah satu contoh perilaku dari dimensi *conscientiousness* yaitu hadir tepat waktunya.

Adapun masalah lain atas rendahnya perilaku OCB dapat terjadi di perusahaan mana saja, termasuk PT. Trubus Swadaya. Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat karyawannya yang berhenti bekerja (keluar) dari PT. Trubus Swadaya sejak tahun 2007 sampai tahun 2010 sudah mencapai 57 orang. Kondisi tersebut dapat tergambar melalui tabel 1.2.

Tabel 1.2
Data Karyawan yang Keluar dari PT. Trubus Swadaya

	2007	2008	2009	2010	Total Keseluruhan (2007 s.d. Mei 2010)
Karyawan Tetap	5	4	6	7	-
Karyawan Kontrak	8	9	9	9	-
Total Per Tahun	13	13	15	16	57

Sumber: HRD *Division* PT. Trubus Swadaya

Tabel 1.2 diatas dapat menjelaskan bahwa ditemukannya tindakan karyawan yang keluar dari perusahaan atau *resign* yang cukup tinggi, dan itu menunjukkan hal yang berbanding terbalik dengan salah satu dimensi OCB yaitu dimensi *sportmanship*, dimana dimensi ini menunjukkan suatu kerelaan untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Adapun untuk memperkuat data absensi dan data *resign* karyawan yang dimiliki perusahaan dan telah disajikan dalam tabel 1.1 dan tabel 1.2 diatas, peneliti juga melakukan serangkaian pra-penelitian yang berhubungan dengan OCB karyawan untuk mengetahui berapa persen tingkat masing - masing dimensi OCB. Dalam pra-penelitian tersebut peneliti menyebar

kuisisioner pada 3 (tiga) divisi yang dinilai memiliki tingkat *resign* paling tinggi.

Peneliti menemukan bahwa adanya karyawan yang tidak berperilaku OCB, dan ditemukan persentase yang cukup tinggi pada dimensi *Civic Virtue* sebesar 80% dan dimensi *sportmanship* sebesar 75%. Pada dimensi *Civic Virtue* karyawan kurang berperan ekstra terhadap kelangsungan perusahaan. Sedangkan dimensi *Sportmanship* masih menunjukkan adanya bentuk-bentuk ketidaktoleransian karyawan, dan hal tersebut cukup menjelaskan bahwa perilaku OCB yang ditunjukkan karyawan pada PT. Trubus Swadaya masih dalam kategori rendah.

Selain itu, jika melihat begitu komprehensifnya dimensi-dimensi OCB, memungkinkan hadirnya faktor-faktor lain dalam pembentukannya. Salah satu faktor eksternal dalam pembentukan OCB adalah iklim organisasi. Dimana iklim organisasi itu dibentuk melalui persepsi karyawan didalam suatu organisasi dan menjadi sikap karyawannya terhadap organisasinya tersebut. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat mempengaruhi tingkah laku karyawan terhadap organisasi itu sendiri, sehingga iklim organisasi dapat menjadi salah satu faktor dalam pembentukan OCB.

Iklim organisasi suatu perusahaan seperti PT. Trubus Swadaya sangat dipengaruhi oleh kegiatan perusahaannya. Dimana kegiatan perusahaan itu diisi oleh berbagai aktivitas internal manajemen dan adanya perbedaan tugas dan perbedaan karakteristik para karyawannya, baik dari suku bangsa, usia, dan latar belakang pendidikan. Sehingga iklim organisasi sudah sebaiknya

menjadi salah satu perhatian utama bagi PT. Trubus Swadaya agar dapat terciptanya OCB.

Kondisi-kondisi itulah yang mendorong dan melatarbelakangi peneliti untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti mengambil judul penelitian sebagai berikut: “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada PT. Trubus Swadaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian di atas, maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah gambaran kepuasan kerja, iklim organisasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya?
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya?
4. Apakah kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini berdasarkan uraian di atas adalah:

1. Untuk mengetahui secara deskriptif kepuasan kerja, iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi secara bersamaan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT. Trubus Swadaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti
 - a. Menambah ilmu pengetahuan dan ketejaman analisis peneliti dalam masalah-masalah yang berkaitan dengan OCB, khususnya mengenai pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB.

- b. Ikut andil dalam memberikan kontribusi wawasan ilmiah bagi perkembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Bagi Para Pembaca dan Peneliti Selanjutnya
- a. Memberikan wawasan tambahan bagi para pembaca tentang pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap OCB.
 - b. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti yang lainnya untuk melakukan penelitian selanjutnya mengenai permasalahan dengan tema yang sama
3. Bagi PT. Trubus Swadaya
- a. Memberikan masukan untuk pimpinan perusahaan dalam mengkaji hal-hal yang berkaitan dengan pembentukan OCB pada diri setiap karyawannya dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.
 - b. Memberikan masukan untuk pimpinan perusahaan agar senantiasa membangun kepuasan kerja para karyawannya dan iklim organisasi yang kondusif guna membentuk OCB pada diri setiap karyawannya.