

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keefektifitasan suatu organisasi tidak lepas dari peran dan kontribusi sumber daya manusia yang ada didalamnya. Adalah sangat penting bagi organisasi untuk memahami perilaku-perilaku yang ditampilkan oleh setiap individu di dalamnya agar menciptakan institusi yang efektif. Semakin baik kontribusi yang diberikan karyawan terhadap perusahaan, semakin baik pula suasana kerja yang terbangun.

Beberapa contoh perilaku karyawan seperti rela membantu menyelesaikan tugas karyawan lain yang kesulitan atau membantu perusahaan dalam masa sulit, merupakan suatu bentuk kontribusi positif yang sangat berguna. Bahkan secara tidak disadari perilaku positif yang ditampilkan karyawan akan dapat meningkatkan kompetensi individu itu sendiri.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau dapat diartikan dengan perilaku kewargaan organisasi/perilaku *extra role* secara umum merupakan bentuk kontribusi individu ditempat kerja yang dilakukan diluar tugas pokok. OCB dapat melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang. Perilaku-perilaku OCB tersebut tentu menggambarkan nilai tambah tersendiri bagi karyawan dan

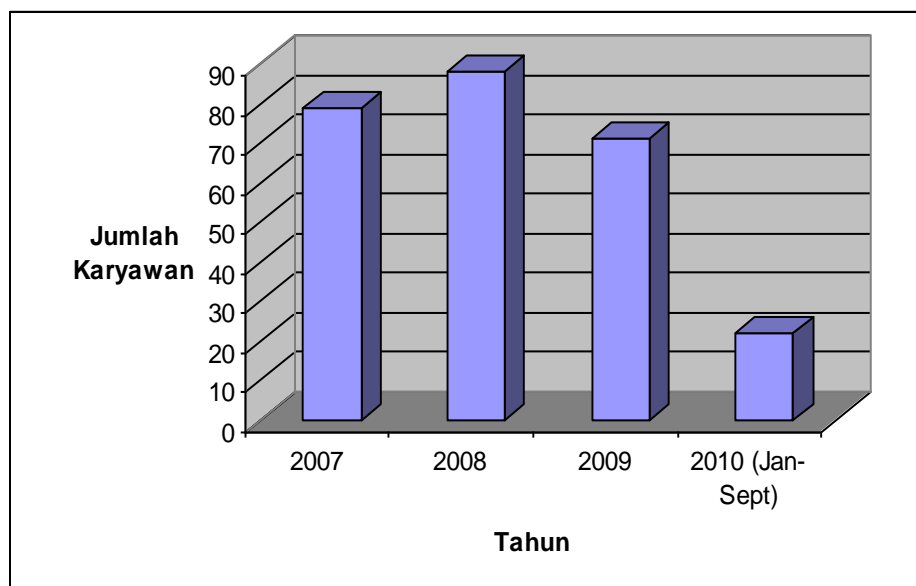
merupakan perilaku yang diharapkan dalam suatu organisasi. Ini merupakan alasan mengapa OCB merupakan perilaku yang penting dalam organisasi karena dapat memberikan pengaruh yang baik bagi perusahaan maupun individu.

PT Lativi Mediakarya (tvOne) yang bergerak di bidang *broadcasting* merupakan salah satu stasiun televisi swasta Indonesia yang mengusung program informasi, olahraga dan hiburan (*Information, Sport and Entertainment*). Nama tvOne dipilih sebagai bagian dari strategi manajemen untuk memberikan suguhan baru dengan tujuan untuk membuatnya lebih segar sekaligus berbeda di industri pertelevisian nasional.

Dengan salah satu misi yang berbunyi “Menjadi Stasiun TV Berita & Olahraga Nomor Satu”, menuntut tvOne untuk berusaha maksimal memberikan sajian berita terbaik bagi masyarakat Indonesia. Tujuan ini akan tercapai apabila individu-individu di dalam perusahaan mampu memberikan kontribusi yang positif dan menguntungkan. Kontribusi ini dapat berupa sikap OCB yang dilakukan karyawan untuk perusahaan seperti melakukan hal-hal diluar tugas pokok yang dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Masalah atas rendahnya tingkat OCB dapat terjadi di perusahaan manapun, termasuk pada perusahaan tvOne ini. Berdasarkan data yang diolah peneliti, ditemukan tindakan *resign* (mengundurkan diri) yang menginterpretasikan suatu bentuk ketidak toleransian karyawan terhadap tempat kerja yang mungkin dianggap kurang ideal, sehingga karyawan

memutuskan untuk mengundurkan diri. Sebagaimana hal ini berbanding terbalik dengan salah satu dimensi OCB, *sportmanship* yang menunjukkan suatu kerelaan/toleransi untuk bertahan dalam suatu keadaan yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Perilaku *sportmanship* menunjukkan daya toleransi yang tinggi terhadap lingkungan yang kurang atau bahkan tidak menyenangkan.

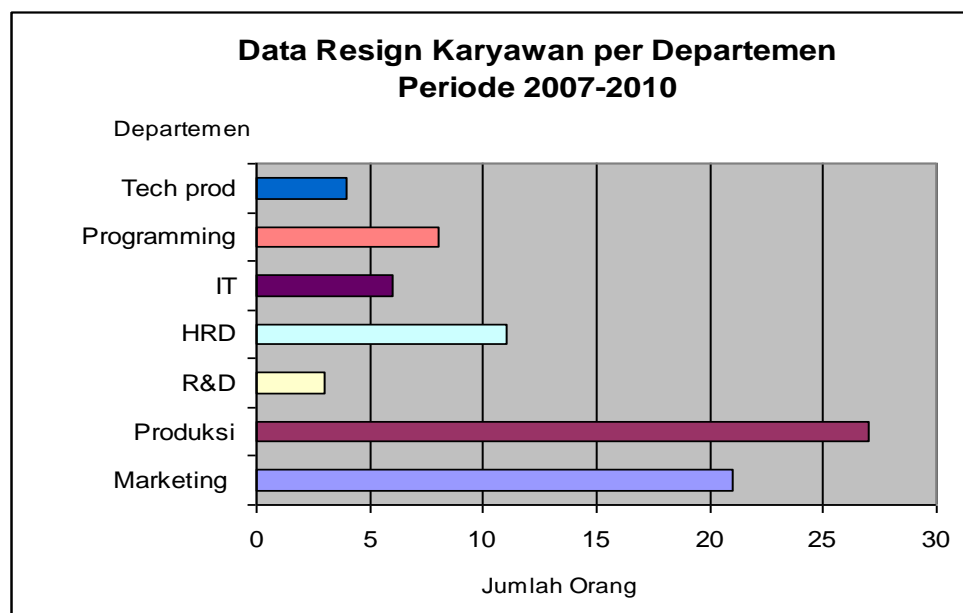


Gambar 1.1 Data Resign Karyawan tvOne 2007-2010

Sumber : HRIS PT. Lativi Mediakarya tvOne (data diolah oleh peneliti)

Berdasarkan data yang diolah peneliti, terdapatnya sejumlah karyawan yang *resign* pada gambar 1.1 menunjukkan bahwa adanya ketidak toleransian karyawan terhadap tempat kerja yang dianggap kurang ideal dan ini sangat bertolak belakang dengan salah satu kategori dimensi OCB, *sportmanship*.

Merujuk pada pengertian *sportmanship* oleh Organ (Devi Sandra, 2009) yang menunjukkan sejauh mana seseorang tidak melakukan protes bila tidak perlu. Dengan pengertian ini memperlihatkan bahwa tindakan *resign* merupakan salah satu bentuk protes yang dilakukan karyawan pada perusahaan tvOne. Artinya jika karyawan memiliki *sportmanship* yang tinggi, maka karyawan akan terus bertahan untuk tetap bekerja di perusahaan tersebut apapun keluhannya dan tetap memberikan kontribusi yang baik di perusahaan.



Gambar 1.2 Data Resign Karyawan per Departemen tvOne 2007-2010

Sumber : HRIS PT. Lativi Mediakarya tvOne (data diolah oleh peneliti)

Lalu untuk memperkuat data *resign* karyawan yang dimiliki perusahaan dan telah disajikan dalam bentuk gambar 1.1 diatas, peneliti juga melakukan serangkaian pra penelitian yang berhubungan dengan OCB

karyawan untuk mengetahui berapa persen tingkat masing-masing dimensi OCB pada karyawan tvOne. Kuisisioner sebanyak 20 buah disebar kepada departemen yang dinilai memiliki tingkat *resign* yang tinggi. Berdasarkan pada gambar 1.2 diatas, departemen Produksi, Marketing dan HRD merupakan departemen yang memiliki tingkat *resign* paling tinggi.

Hasil pra penelitian pada 3 (tiga) departemen tersebut dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 1.1

Hasil Pra Penelitian Pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne)

Dimensi OCB	Persentase (%) Jawaban Karyawan
Berperilaku <i>Alturism</i>	95%
Berperilaku <i>Courtesy</i>	95%
Berperilaku <i>Civic Virtue</i>	15%
Berperilaku <i>Conscientiousness</i>	48,30%
Berperilaku <i>Sportmanship</i>	28,30%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Berdasarkan hasil pra penelitian pada tabel 1.1, terlihat bahwa dimensi *Civic Virtue* dan *Sportmanship* karyawan rendah, yaitu sebesar 15% dan 28.3%. Pada dimensi *Civic Virtue* karyawan kurang memberikan kontribusi dan berperan ekstra terhadap kelangsungan perusahaan. Sedangkan pada dimensi *Sportmanship* menunjukkan masih adanya bentuk-bentuk ketidak toleransian karyawan terhadap kondisi kerja saat ini bahkan dengan mengajukan keberatan. Rendahnya tingkat OCB pada karyawan ini

menunjukkan bahwa adanya suatu masalah yang dapat memberikan dampak terhadap perusahaan.

Tingkat keinginan tiap karyawan untuk berperilaku dan berkontribusi positif akan berbeda-beda dipengaruhi oleh banyak hal. Untuk dapat mengetahui lebih dalam mengenai perilaku OCB di PT.Lativi Mediakarya (tvOne), maka peneliti memilih 2 (dua) variabel, kepuasan kerja dan komitmen organisasi yang diyakini dapat mempengaruhi OCB sebagai variabel dependen.

Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi perilaku OCB karyawan antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Kepuasan kerja yang dimiliki masing-masing individu tentu berbeda-beda tergantung dari apa yang telah dikerjakannya itu apakah dinilai telah memenuhi harapan atau belum. Semakin sesuai antara apa yang telah dilakukan dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan individu tersebut. Orang yang puas akan terlihat senang dalam melakukan pekerjaan. Ini berarti seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan cenderung memiliki perasaan-perasaan yang positif terhadap pekerjaan yang mereka lakukan, dan kepuasan tersebut akan memberikan pengaruh positif pada perilaku OCB.

Sedangkan komitmen menunjukkan suatu keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu dan keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi. Keinginan tersebut dapat menjadikan karyawan

berusaha semaksimal mungkin untuk tetap berada pada perusahaan dimana ia berada.

Beberapa penelitian yang mendukung pemilihan variabel dependen terhadap variabel independen tersebut adalah Elfitra Azliyanti (2009), Harman Setiyawan (2009), Prayoga Setyo Adhi (2008), Devi Sandra (2010), Mubasysyr Hasanbasri Dana (2007), Dewi Cahya Nurani (2009), Thomas Stefanus Kaihatu & Wahyu Astjarjo Rini (2007), Tiach Destiani Pertiwi (2009), Debora Eflina Purba & Ali Nina Liche Seniati (2004), S. Pantja Djati Michael Adiwijaya (2009), dan Ren-Tao Miao (2011).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne). Untuk itu, berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijelaskan secara terperinci, maka peneliti mengambil judul penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne).”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah-masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah gambaran kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne)?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne)?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne)?
4. Apakah kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne)?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang dibuat adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui secara deskriptif mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne).
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne).
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne).

4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Lativi Mediakarya (tvOne).

1.4 Manfaat Penelitian

Bagi Peneliti:

1. Sebagai salah satu syarat menyelesaikan studi jenjang S1.
2. Menambah pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Bagi Dunia Akademis:

1. Sebagai bentuk kontribusi pengembangan ilmu dan dunia pendidikan.
2. Menambah referensi dan memberikan rujukan tambahan bagi peneliti lain yang ingin meneliti mengenai kepuasan kerja, komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap OCB.

Bagi Perusahaan:

1. Untuk memberikan manfaat praktis atau operasional bagi dunia bisnis.
2. Memberikan informasi dan gambaran mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi OCB sehingga dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan sebagai bahan masukan bagi perusahaan.