

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Terjadinya perubahan-perubahan pesat pada seluruh aspek kehidupan terutama pada kondisi ekonomi menjadi salah satu hal yang menandai adanya era globalisasi yang menyebabkan munculnya berbagai tuntutan yang harus dipenuhi oleh para pelaku ekonomi termasuk didalamnya pelaku industri. Salah satu tuntutan yang mau tidak mau dipenuhi yaitu bagaimana perusahaan dapat secara tanggap menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan eksternal semestinya juga diikuti oleh perubahan internal perusahaan agar dapat beradaptasi terhadap lingkungannya.

Berbagai perubahan yang sangat cepat membuat perusahaan mengalami kesulitan dalam hal bersaing untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Perusahaan perlu mengetahui seberapa jauh perkembangan yang terjadi agar bisa menyesuaikan diri dalam memberikan pelayanan yang terbaik dan sesuai kebutuhan kepada masyarakat. Oleh karena itu, perusahaan memerlukan tenaga kerja yang potensial yang mampu menjalankan fungsi perusahaan guna mengarah pada pencapaian tujuan.

Dalam perusahaan, karyawan merupakan sumber daya paling utama bagi perusahaan. Karyawan menjadi penentu kelangsungan hidup dari perusahaan. Produktivitas karyawan penentu utama dalam keberhasilan perusahaan.

Produktivitas karyawan yang baik akan membuat produktivitas perusahaan juga menjadi baik. Namun, pada kenyataannya meningkatkan produktivitas karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Karyawan adalah makhluk yang bersifat heterogen (berbeda-beda) serta dinamis sehingga menjadi susah dikuasai. Mengatur karyawan sepenuhnya bukanlah hal yang mudah yang dapat dilakukan oleh perusahaan. Terkadang, produktivitas karyawan menjadi rendah dan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan. Menurunnya produktivitas karyawan merupakan hal yang harus segera diatasi demi kelangsungan hidup perusahaan.

Produktivitas karyawan tidak akan meningkat bila karyawan hanya dituntut untuk menunaikan kewajiban dan tanggung jawabnya saja tanpa dipenuhi kebutuhan atau hak yang seharusnya diterima. Sebaliknya, produktivitas karyawan juga tidak akan meningkat jika karyawan hanya menuntut haknya saja tanpa menjalankan kewajiban dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu perlu adanya keseimbangan antara hak dan kewajiban dari masing-masing karyawan sehingga bisa mencapai produktivitas sesuai yang diharapkan perusahaan. Produktivitas karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain disiplin kerja, motivasi, tingkat pendidikan, dan perilaku kewargaan organisasi.

Perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas karyawan agar tujuan perusahaan tercapai. Disiplin kerja menggambarkan bagaimana karyawan bertanggung jawab atas setiap pekerjaan yang dibebankan padanya. Disiplin kerja erat kaitannya dengan

produktivitas karyawan. Perusahaan akan mampu memenuhi tujuannya apabila didukung oleh disiplin yang tinggi dari para karyawannya.

Namun, kenyataannya karyawan sering melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga mengakibatkan ketidakdisiplinan dalam bekerja. Contoh pelanggaran disiplin itu adalah mengabaikan pekerjaan sehingga pekerjaan itu tidak selesai tepat pada waktunya atau meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya. Perilaku-perilaku tersebut membuat disiplin karyawan menjadi rendah. Disiplin karyawan yang rendah berdampak pada produktivitas karyawan yang akan menjadi rendah juga. Peneliti menemukan bahwa pada PT Penerbit Erlangga Jakarta ketidakdisiplinan karyawan salah satunya tercermin dari karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain itu terlihat dari karyawan yang tidak masuk kerja tanpa memberikan keterangan.

Setiap tenaga kerja perlu diberikan motivasi dalam usaha meningkatkan produktivitas. Seorang pimpinan dari perusahaan perlu memahami motivasi kerja dari setiap karyawan. Dengan mengetahui hal tersebut maka pimpinan dapat membimbing dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, dan dengan adanya motivasi yang dimiliki maka karyawan tersebut akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga hal ini akan berpengaruh terhadap produktivitas yang dimilikinya. Namun, apabila karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka karyawan akan bermalasan

dan enggan mengerjakan pekerjaan yang diberikan kepadanya sehingga produktivitas yang dimiliki akan menurun.

Dari hasil wawancara peneliti terhadap karyawan pada PT Penerbit Erlangga Jakarta, ditemukan bahwa hampir sebagian besar karyawan mengeluh tentang rutinitas dari waktu ke waktu setiap harinya relatif membosankan dan tidak mencakup sesuatu yang baru. Hal ini menyebabkan motivasi kerja yang dimiliki setiap karyawan perusahaan ini menjadi menurun.

Untuk mendorong produktivitas seorang karyawan menjadi tinggi, dibutuhkan semangat kerja yang tinggi dari karyawan itu sendiri. Karena dengan semangat kerja yang tinggi, karyawan akan senantiasa melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik sehingga berdampak pada produktivitas yang ditunjukkannya setiap kali melakukan pekerjaan. Semangat kerja membuat karyawan selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Hal tersebut akan berdampak langsung pada produktivitas karyawan itu sendiri.

Akan tetapi, seringkali semangat karyawan dalam bekerja sangatlah rendah. Hal itu bisa disebabkan oleh beberapa hal diantaranya karena kondisi yang kurang nyaman dalam kantor tempatnya bekerja bisa juga karena hubungan yang kurang baik dengan karyawan lain atau bahkan mungkin atasan sehingga membuat karyawan menjadi kurang semangat dalam bekerja. Hal-hal seperti ini akan menghambat proses terbentuknya produktivitas karyawan yang tinggi sesuai harapan perusahaan.

Peneliti menemukan bahwa pada PT Penerbit Erlangga, sebagian besar karyawan merasa kurang dekat bahkan merasa canggung dengan manajer pabrik tempat mereka bekerja. Mereka sendiri merasa bahwa manajer pabrik kurang memperhatikan hasil kerja yang dilakukan bawahannya sehingga beberapa karyawan menjadi tidak semangat dalam bekerja. Selain itu beberapa karyawan ada yang mengeluh bahwa manajernya jarang memberikan solusi apabila karyawan memiliki kesulitan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya sehari-hari.

Bekerja dalam tim membuat pekerjaan menjadi lebih mudah, dalam hal ini fleksibilitas sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan. Oleh karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku kewargaan yang baik, misalnya membantu karyawan lain dalam tim, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi. Dari faktor inilah, yaitu perilaku kewargaan organisasi (*organization citizenship behavior*) dapat meningkatkan produktivitas karyawan.

Tetapi tidak setiap karyawan memiliki perilaku kewargaan yang baik. Dalam perusahaan hanya terdapat segelintir orang yang bersedia mengajukan diri membantu untuk melakukan pekerjaan ekstra ketika perusahaan memiliki kegiatan diluar dari jadwal biasanya. Lalu hanya segelintir orang yang dapat bersikap sportif atau punya tanggung jawab untuk mematuhi peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Keaktifan dari seluruh karyawan sangat

dibutuhkan dalam usaha mencegah turunnya produktivitas karyawan dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, semakin tinggi perilaku kewargaan organisasi (*organization citizenship behavior*) yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan yang dihasilkan.

PT Penerbit Erlangga merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang penerbitan. Saat ini, produk Erlangga adalah paduan harmonis dari buku pelajaran, buku anak, fiksi, non fiksi, dan juga majalah. Kala menciptakan sebuah produk, perusahaan ini selalu mengutamakan nilai pendidikan. Penting bagi mereka produk yang dihasilkan dapat memberikan nilai-nilai edukasi bagi pembacanya. Untuk itu, perusahaan ini pun tak ragu untuk mengusung semboyan “Belajar Lebih, Lebih Belajar”.

PT Penerbit Erlangga menyadari bahwa tingkat perilaku kewargaan organisasi yang dimiliki setiap karyawan berbeda-beda, hal ini mempengaruhi hasil produktivitas yang dimiliki karyawan itu sendiri. Beberapa karyawan pada PT Penerbit Erlangga masih belum memiliki perilaku kewargaan organisasi yang baik, yang dalam pelaksanaannya dapat membantu kemajuan perusahaan. Dalam kegiatannya, PT Penerbit Erlangga berusaha memberikan kualitas pelayan yang optimal kepada seluruh konsumen terutama dalam hasil produksi yang dihasilkan oleh karyawannya. Dalam rangka mewujudkan hal tersebut dibutuhkan karyawan yang memiliki perilaku kewargaan organisasi yang tinggi, sehingga PT Penerbit Erlangga bisa memberikan kualitas yang terbaik untuk konsumen. Namun, pada kenyataannya tidak sedikit karyawan PT Penerbit Erlangga yang tidak peduli dengan rekan kerjanya dan hanya

fokus pada deskripsi pekerjaan yang telah diberikan padanya sehingga karyawan itu sendiri memiliki perilaku kewargaan organisasi yang rendah. Lalu tidak sedikit karyawan yang kurang aktif dalam usaha perusahaan untuk meningkatkan kualitas produksi yang dihasilkan. Hal ini menyebabkan penurunan produktivitas karyawan itu sendiri serta berdampak pula terhadap produktivitas perusahaan.

Berdasarkan informasi yang didapatkan, karyawan PT Penerbit Erlangga secara individu masih kurang memiliki perilaku kewargaan organisasi, masih banyak diantara mereka yang tidak peduli dengan kesulitan yang dihadapi rekannya dalam bekerja, selain itu beberapa karyawan masih memanfaatkan waktu kerjanya untuk hal hal yang bersifat pribadi. Hal tersebut secara tidak langsung akan menunjukkan rendahnya perilaku kewargaan organisasi karyawan yang berdampak pada produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan PT Penerbit Erlangga.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin mengetahui kebenaran hubungan antara perilaku kewargaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dengan produktivitas pada karyawan PT Penerbit Erlangga Jakarta.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah yang berhubungan dengan produktivitas sebagai berikut:

1. Disiplin kerja yang rendah.
2. Motivasi karyawan yang rendah.
3. Semangat kerja yang rendah.
4. Perilaku kewargaan organisasi (*organization citizenship behavior*) yang kurang dimiliki oleh karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan dari beberapa masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata banyak faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Maka peneliti membatasi masalah yang diteliti hanya pada masalah “Hubungan Antara Perilaku Kewargaan Organisasi (*Organization Citizenship Behavior*(*OCB*)) dengan Produktivitas pada Karyawan”.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara perilaku kewargaan organisasi (*organization citizenship behavior*) dengan produktivitas karyawan?”.

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna dan bermanfaat bagi berbagai pihak sebagai berikut:

1. Peneliti

Untuk memperluas wawasan berpikir, menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti dalam mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama duduk di bangku perkuliahan.

2. Universitas Negeri Jakarta

- a. Bagi mahasiswa UNJ

Dapat dijadikan tambahan dan bahan referensi yang bermanfaat dan relevan khususnya bagi mahasiswa Program Studi Pend. Administrasi Perkantoran.

- b. Bagi UNJ

Sebagai bahan referensi bagi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta.

3. Perusahaan

Sebagai bahan informasi dan referensi untuk meningkatkan produktivitas karyawan dengan meningkatnya perilaku kewargaan organisasi (*organization citizenship behavior*).

4. Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat tentang hubungan antara perilaku kewargaan organisasi (*organization citizenship behavior*) dengan produktivitas karyawan sehingga masyarakat yang berkepentingan dapat menerapkannya.