

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Saat ini di Indonesia perusahaan konstruksi sedang mengalami peningkatan dalam segi pembangunan. Pembangunan yang dimaksud adalah pembangunan infrastruktur seperti halnya jembatan dan jalan tol sebagai akses jalur cepat masyarakat untuk melakukan mobilisasi dalam operasional perjalanan dengan mempertimbangkan efisiensi waktu. Melihat perkembangan pembangunan ini, maka perusahaan konstruksi akan banyak membuka lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Dengan meningkatnya pembangunan yang ada di Indonesia, pemerintah berupaya untuk membangun infrastruktur dan membangkitkan semangat kerja bagi masyarakat.

Ketika menghadapi dunia kerja, masyarakat di Indonesia tidak hanya membutuhkan pendidikan dan pengalaman kerja saja. Namun, mereka juga harus membutuhkan ruangan ataupun kantor untuk meningkatkan perilaku sukarela mereka. Banyak perusahaan di Indonesia yang bergerak pada bidang konstruksi, namun perusahaan konstruksi yang berfokus pada pembangunan gedung bias dihitung dengan jari. Jika Negara Indonesia

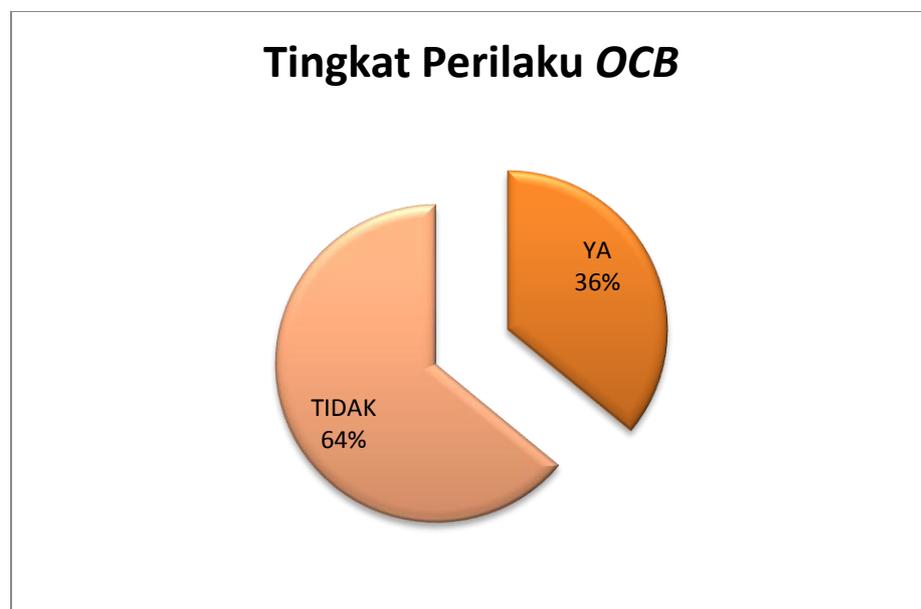
memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan ruang kantor yang memadai, maka Indonesia akan mampu menjadi negara yang lebih baik.

Tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan konstruksi dalam menjalankan pembangunan harus mempunyai keahlian yang sesuai dengan bidangnya. Kualitas tenaga kerja juga dipertimbangkan oleh manajer proyek untuk memperlancar jalannya pembangunan. Namun seringkali, karyawan mendapatkan pekerjaan dengan waktu kerja diluar batas jam kerja. Karena kehidupan karyawan konstruksi mempunyai visi dan misi menyelesaikan pembangunan dengan mempertimbangkan efisiensi waktu. Maka dari itu, perusahaan akan memberikan timbal balik yang sesuai dengan waktu yang telah dikorbankan.

PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk (WIKAGEDUNG), merupakan salah satu anak perusahaan dari PT Wijaya Karya (Persero), Tbk (WIKAPERSERO) yang fokus bisnis pada bangunan pribadi, kantor, apartemen, kondominium hotel, pusat perbelanjaan, fasilitas pendidikan, dan bangunan komersial lainnya. Seiring dengan perkembangan PT WIKAGEDUNG, Tbk juga melakukan pengembangan bisnis untuk pasar luar negeri dan mengumpulkan pengalaman dan kelas untuk memasuki pasar pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan BUMN.

Pada hal ini PT Wijaya Karya Bangunan Gedung, Tbk (WIKAGEDUNG) sedang melakukan pembangunan gedung mabes polri yang

beralamat di jalan Trunojoyo No 3. Umumnya permasalahan yang terdapat pada proyek ini terjadi pada perilaku karyawan. Dengan adanya target yang ditetapkan kemudian dengan waktu yang minim membuat setiap karyawan bersikap individualisme. Perilaku ini kerap kali bertolak belakang dengan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

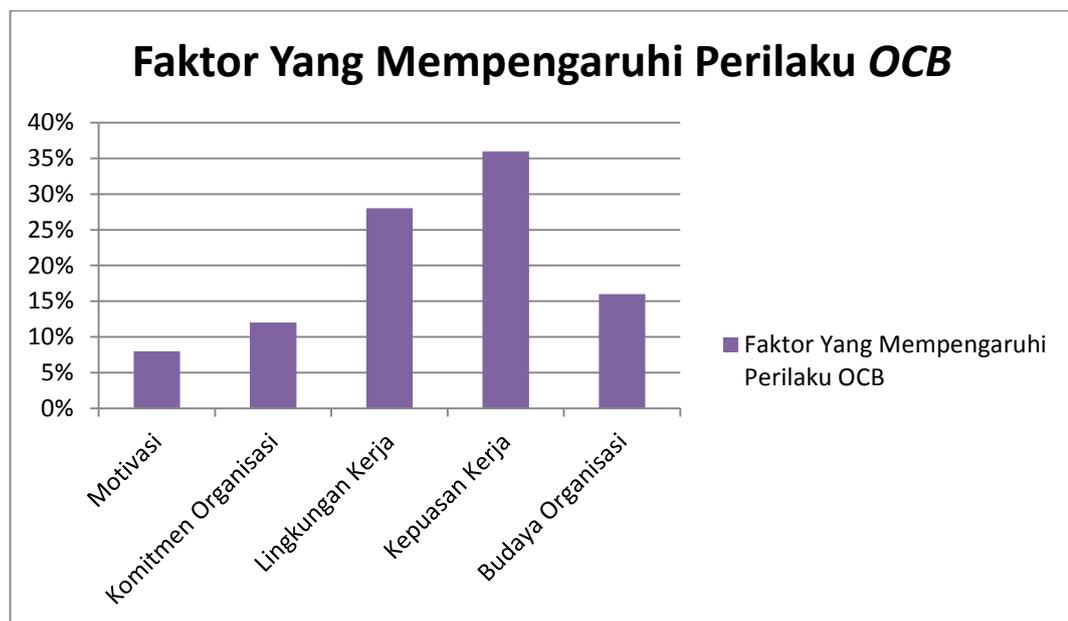


Gambar I.I
Tingkat Perilaku *Organizational Citizenship Behavior*
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Dalam *Pie Chart* diatas dari 25 responden yang telah mengisi penelitian awal yang dilakukan oleh peneliti terdapat 36% responden yang telah menerapkan perilaku *OCB* dalam bekerja. Sedangkan 64% responden belum menerapkan perilaku *OCB* saat bekerja. Hal ini membuktikan bahwa pada proyek ini terdapat perilaku *OCB* yang masih rendah.

Pentingnya membangun perilaku *OCB* tidak lepas dari komitmen karyawan dalam organisasi. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya perilaku *OCB*. Pada proyek mabes polri komitmen merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *OCB*.

Dalam survey yang telah peneliti lakukan. Peneliti dapat mengetahui faktor apasaja yang dapat mempengaruhi perilaku *OCB*. Pada hasil survey yang telah dilakukan, peneliti dapat mengetahui bahwa faktor lingkungan kerja dan kepuasan kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam mempengaruhi perilaku *OCB*.



Gambar I.2
Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku *OCB*
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

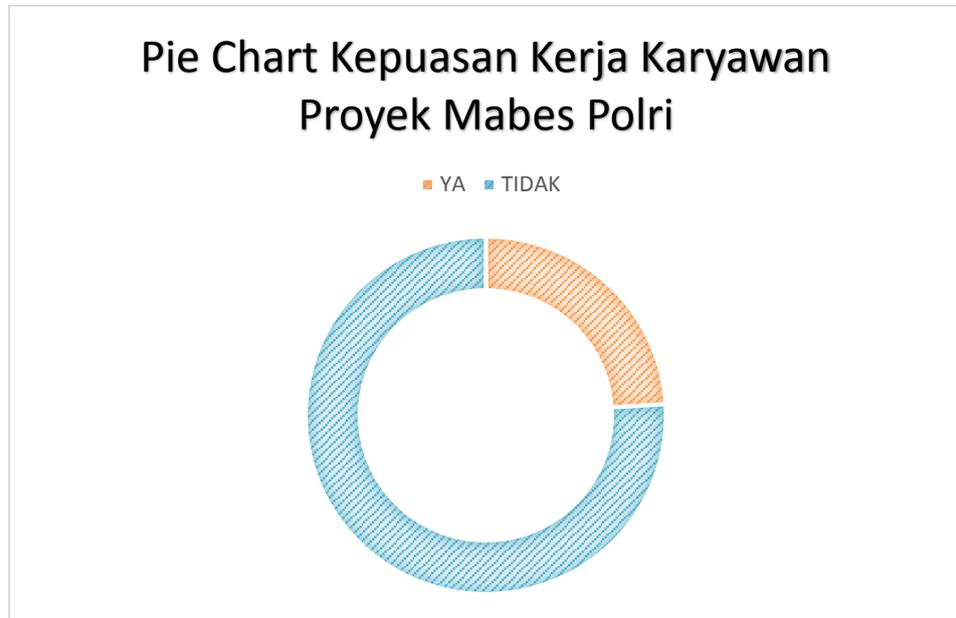
Pada hasil pra penelitian diatas dapat dilihat bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi perilaku *OCB*. Setiap perusahaan hendaknya memperhatikan kepuasan kerja pada karyawan. Namun sayangnya

masih sedikit perusahaan yang memperhatikan kepuasan karyawan dalam bekerja. Perusahaan lebih berfokus kepada bagaimana karyawan tersebut untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, karyawan akan melakukan pekerjaan lebih secara sukarela sebagai wujud terimakasih atas kepuasan yang telah ia peroleh.

Pada suatu proyek, pihak manajemen seharusnya lebih memperhatikan kepuasan kerja bagi karyawan. Dengan kondisi yang tidak menentu dan waktu target pencapaian yang sedikit mengharapakan karyawan mampu untuk mencapai tersebut. Namun sayangnya, kepuasan kerja pada proyek ini belum dapat terpenuhi bagi karyawan. Hal ini dapat dilihat dari pra penelitian yang telah peneliti lakukan bahwa 76% responden menjawab belum merasa puas untuk bekerja disini dan 24% telah merasa puas untuk bekerja pada proyek Mabes Polri. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja karyawan pada proyek Mabes Polri ini tergolong cukup rendah.

Rendahnya kepuasan kerja pada proyek mabes polri di pengaruhi oleh pekerjaan itu sendiri. Sebagian dari karyawan yang merasa tidak puas dengan apa yang mereka kerjakan sehingga karyawan tersebut tidak maksimal dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan oleh perusahaan. Selain itu, rendahnya kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh gaji/upah karena ketika karyawan telah bekerja keras namun, gaji/upah yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan. Karyawan merasa tidak puas ketika pekerjaan mereka yang berat dibandingkan dengan karyawan lain yang pekerjaannya lebih

ringan namun mendapatkan gaji/upah lebih besar. Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah promosi.



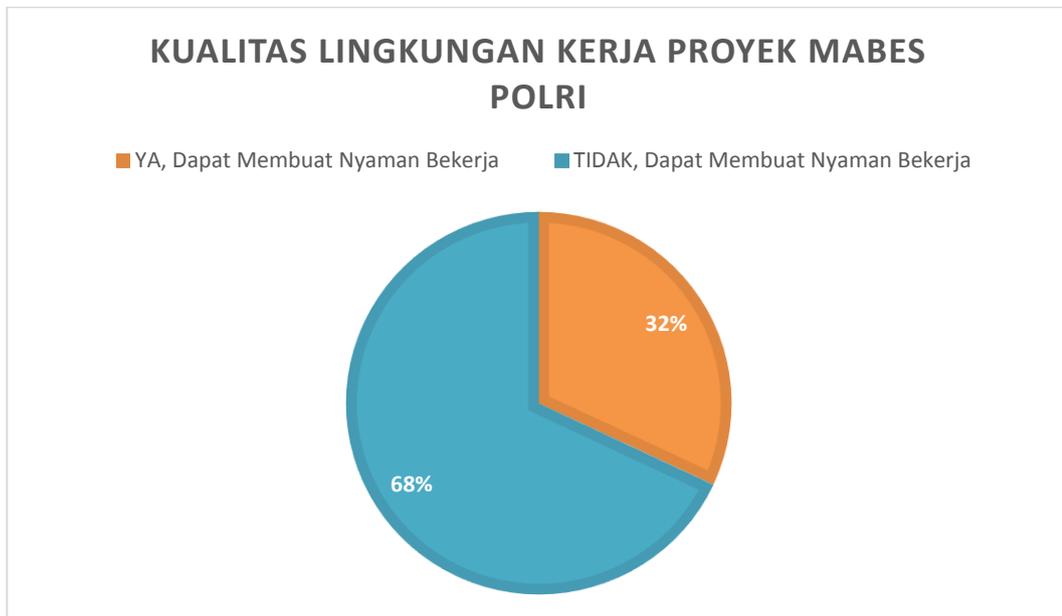
Gambar I.3
Kepuasan Kerja Karyawan Proyek Mabes Polri
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Perilaku *OCB* juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Perusahaan seharusnya dapat memperhatikan lingkungan kerja. Apakah lingkungan kerja pada perusahaan telah cukup baik sehingga dapat menjamin keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak mendukung akan menghambat karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan utamanya. Ketika karyawan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan sulit bagi karyawan untuk melakukan perilaku *OCB*.

Seperti halnya yang terjadi pada proyek Mabas Polri, setiap perusahaan konstruksi akan siap menerima resiko untuk melakukan pekerjaan dilingkungan kerja yang tidak nyaman. Perusahaan konstruksi mempunyai karyawan yang bukan hanya pekerja dilapangan, namun setengah diantara karyawan tersebut akan bekerja di kantor. Ketika awal pembangunan karyawan mabas polri ditempatkan pada suatu kontener yang berukuran cukup sedang hingga membuat kantor minimalis sesuai keinginan Manajer Proyek.

Selain bekerja pada tempat yang minim dan juga harus berpindah pindah tempat menyesuaikan dengan kondisi pekerjaan pembangunan yang ada. Karyawan juga harus menghadapi suasana kerja yang tidak kondusif dikarenakan kebisingan alat-alat konstruksi. Hal ini terkadang mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan fokus. Ketika karyawan tidak dapat bekerja dengan fokus ia akan sulit dan terhambat untuk menyelesaikan pekerjaannya. Tidak hanya kebisingan alat konstruksi yang mengganggu konsentrasi bekerja, pencahayaan ruangan juga dapat menjadi penghambatnya. Dengan kondisi bekerja yang selalu berpindah-pindah ruangan belum menjamin pencahayaan ruangan cukup. Terkadang lampu ruang bekerja yang terus berkedap kedip membuat karyawan merasa terganggu untuk melakukan pekerjaan. Jika pekerjaan karyawan saja terganggu bagaimana karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih secara sukarela untuk perusahaan. Dapat dilihat pada *Pie Chart* dibawah ini bahwa 68% responden merasa lingkungan kerja pada proyek ini kurang memadai dan 32% responden menjawab bahwa

lingkungan kerja pada proyek ini memadai. Memadai yang peneliti maksud disini dapat membuat karyawan nyaman dalam bekerja.



Gambar I.4
Kualitas Lingkungan Kerja Proyek Mabes Polri
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Proyek Pembangunan Gedung Mabes Polri Sisi Barat di Jakarta Selatan.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah yang telah dikemukakan maka permasalahan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

2. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
3. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah – masalah yang telah peneliti rumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) tentang :

1. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
3. Pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

D. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT WIKA Gedung, Tbk dalam proyek pembangunan gedung mabes polri sisi barat” adalah sebagai berikut :

1. Kegunaan Teoretis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga berupa kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB). Penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan referensi, serta memasukkan sumbangan konseptual bagi penelitian yang sejenis dalam rangka pengembangan ilmu, pengetahuan, khususnya mengenai *OCB*.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai pemecahan masalah bagi berbagai pihak yaitu :

a. Peneliti

Sebagai sarana untuk menambah wawasan dan pengalaman yang lebih mengenai pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

b. Tempat Penelitian

Memperluas dan menambah wawasan Karyawan Wika Gedung dalam hal keterakitannya mengenai prngaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

c. Universitas Negeri Jakarta

Menjadi masukan bagi para mahasiswa dalam hal ilmu pendidikan dalam hal pengaruh kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.