

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi adalah unit sosial yang mengkoordinasikan setiap tugas individu yang saling berhubungan di dalam organisasi dalam mencapai satu tujuan bersama Robins and Judge (2014). Dalam mencapai tujuan bersama tersebut organisasi tidak lepas dari permasalahan yang ada. Misalnya mengenai sumber daya manusia yang kurang memberikan kontribusi untuk membantu mencapai tujuan organisasi sehingga mempengaruhi dinamika organisasi. Kualitas sumber daya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi yang baik bagi perusahaan dan karyawan tidak hanya melakukan *job description* mereka saja Greenberg & Baron (2008). Sumber daya manusia juga diharapkan saling membantu rekan kerja, dan sungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas dan peran mereka dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan. Perilaku-perilaku ini dalam sebuah organisasi biasanya disebut sebagai *extra role* atau yang lebih dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB) Genuine Narzary and Sasmita Palo, (2020)

Menurut Organ (1988) OCB merupakan perilaku inisiatif individu dan bersifat bebas, tidak mendapat penghargaan dari organisasi tetapi dapat meningkatkan efektifitas organisasi. OCB bersifat bebas dan sukarela karena peran tersebut tidak diwajibkan organisasi, melainkan pilihan pribadi setiap

individu. Semakin banyak sumber daya manusia yang melakukan *extra role*, maka akan meningkatkan OCB di perusahaan dan bisa membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Kemunculan OCB dilatarbelakangi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi.

Karyawan dapat dikatakan memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi jika karyawan tersebut bisa melakukan suatu pekerjaan dengan sungguh bahkan mereka akan mengerjakan tugas yang dapat digolongkan sebagai pekerjaan ekstra. Selain kepuasan kerja, komitmen organisasi juga merupakan faktor yang berkaitan erat dengan OCB Robins dan Hakim (2009). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas mereka saja, tetapi juga mengerjakan tugas yang dapat digolongkan sebagai pekerjaan ekstra (*extra effort*). Hal ini dilakukan karyawan bukan semata ingin mendapatkan imbalan atau *reward*. Menurut organ (1988) *organizational citizenship behavior* merupakan faktor penting dalam memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup suatu organisasi. OCB berkontribusi pada inovasi, sumber daya transformasi, dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja.

Hal di atas, dibuktikan dengan penelitian yang dilakukan oleh Robins dan Hakim (2009), karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memberikan kinerja yang lebih baik akan berkontribusi terhadap efektivitas organisasi yang mencakup komitmen organisasi sehingga bisa berpengaruh positif terhadap OCB. Hal ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Dargahi dkk (2012)

yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB para karyawan.

Secara umum, dapat dikatakan bahwa organisasi yang baik adalah organisasi yang tidak hanya memperbaiki fasilitas tunjangan perusahaan namun juga memperhatikan sumber daya manusianya. Seperti halnya dengan perusahaan PT. Pan Rama Vista Garment salah satu perusahaan industri tekstil yang terletak di Desa Pinggir, RT. 04 RW. 07, Grogol, Langenharjo, Sukoharjo, Dusun II, Telukan, Kec. Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Perusahaan ini bergerak memproduksi di bidang pakaian wanita yang memiliki jangkauan hingga luar negeri seperti, Amerika Serikat, Eropa, dan juga Australia. Perusahaan ini membuat beberapa merk baju yang kita kenal seperti, Mango, Calvin Klein, DKNY, Guess. (<http://www.panrama.com/>)

Berdasarkan informasi dari beberapa karyawan PT. Pan Rama Vista Garment, sebagian kecil dari mereka yang masih suka berkeluh kesah, dan kurang memiliki semangat dalam bekerja. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan yang dilakukan bisa menjadi berantakan, karena karyawan bekerja hanya ingin mengerjakan tugas utama mereka saja. Mereka enggan mengerjakan pekerjaan ekstra seperti membantu pekerjaan rekan kerja. Hal ini dibuktikan dengan, sering terjadi pengiriman barang yang salah akibat kurangnya kepedulian antara sesama karyawan yang bertanggung jawab dalam pengiriman. Selain itu ketika mengejar target pengiriman, karyawan yang sudah menyelesaikan pekerjaannya enggan membantu karyawan lain sehingga membuat pengiriman terlambat. Hal

tersebut sebagai bukti masih rendahnya kontribusi *extra role* atau OCB dalam diri sebagian kecil karyawan PT. Pan Rama Vista Garment.

Kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan OCB merupakan sesuatu hal yang penting yang harus diperhatikan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia yang bekerja di PT Pan Rama Vista Garment. Dengan mengetahui besarnya faktor tersebut perusahaan bisa mengetahui faktor apa saja yang membuat karyawan merasa betah di perusahaan. Kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan karyawan tersebut menjadi loyal. Hal ini tentunya menjadi asset terpenting di perusahaan dalam melakukan produksinya yang cakupannya luar negeri. OCB sendiri muncul diakibatkan karena karyawan mendapatkan kepuasan kerja pada suatu organisasi. Kepuasan kerja sendiri berhubungan dengan sikap kerja seseorang. Karyawan yang merasa puas biasanya mereka akan bertahan dengan deskripsi tugas mereka bahkan mengurangi beban kerja rekan kerja dalam organisasi tersebut. Jika karyawan merasa tidak puas dengan pekerjaan mereka maka akan mementingkan kepentingan pribadi mereka daripada kepentingan perusahaan. Kepuasan kerja sendiri biasanya muncul dari pengalaman karyawan dari cara mereka menilai seperti apa yang mereka kehendaki dalam pekerjaannya. Saat karyawan merasa puas akan pekerjaannya, karyawan tersebut akan melakukan kewajibannya dengan baik, bahkan ia akan melakukan extra effort walaupun hal itu di luar kewajiban (Robbins,2017)

Peneliti tertarik untuk meneliti di PT Pan Rama Vista Garment karena perusahaan tekstil tersebut bergerak di bidang ekspor yang mana banyak detail-

detail yang harus diperhatikan dari awal sampai proses *quality control*. Peneliti ingin mengetahui apakah karyawan di perusahaan tersebut memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional dan hal tersebut berpengaruh pada OCB.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah penulis sampaikan di bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang disusun dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Pan Rama Vista Garment?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Pan Rama Vista Garment?

1.3. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas, maka dalam penelitian ini peneliti akan membatasi penelitian sebagai berikut :

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu perasaan yang positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi karakteristiknya (Robbins and Judge, 2017)

2. Komitmen Organisasional

Robbins and Judge (2017) mendefinisikan komitmen organisasional adalah seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan serta harapannya untuk tetap menjadi anggota organisasi tersebut.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

Organ (1988) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* kebebasan setiap individu dalam mengambil keputusan yang sesuai dengan prosedur dan secara agregat dapat meningkatkan efektivitas organisasi.

4. Penelitian dilakukan hanya pada divisi *shipping* PT. Pan Rama Vista Garment

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di kemukakan penulis di atas, maka tujuan penelitian yang ingin penulis capai adalah :

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Pan Rama Vista Garment
2. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* di PT. Pan Rama Vista Garment

1.5. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian di atas, penelitian ini diharapkan memberi manfaat untuk berbagai pihak. Manfaat Penelitian antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat menjadi salah satu referensi yang dapat digunakan, berkaitan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Hasil akhir dari penelitian ini nantinya diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mengevaluasi karyawan mereka terkhusus dalam kepuasan kerja, komitmen organisasional dan *organizational citizenship behavior*

1.6. Sistematika Penulisan

Bab I Pendahuluan

Pada bagian ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

Bab II Tinjauan Pustaka

Pada bagian ini menjelaskan teori yang relevan dengan penelitian ini, yaitu teori kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan *organizational citizenship behavior*, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian

Bab III Metodologi Penelitian

Pada bagian ini, menjelaskan metodologi yang digunakan penulis dalam penelitian ini, terdiri dari lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data penelitian, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen, dan metode analisis data.

Bab IV Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrument validitas dan reabilitas, hasil pengolahan analisis data dan penjelasannya.

Bab V Penutup

Pada bagian ini berisi kesimpulan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian, dan saran.

