

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu kunci utama dalam perusahaan untuk mencapai visi dan misi dari perusahaan tersebut. Setiap kegiatan yang berjalan dalam organisasi dijalankan oleh karyawan, hal itu menjadikan karyawan menjadi pusat perhatian dari sebuah organisasi. Dengan adanya karyawan yang memiliki kinerja yang produktif maka operasional perusahaan dapat berjalan secara optimal. Karyawan dengan produktifitas tinggi merupakan sebuah asset utama untuk perusahaan karena dengan begitu perusahaan tetap dapat bertahan, bersaing, dan berkembang dalam industri.

Karyawan yang berproduktifitas tinggi biasanya akan memberikan kontribusi besar bagi perusahaan. Kontribusi ini terlihat dari perilaku karyawan dalam menjalankan aktifitasnya di perusahaannya. Hal ini lah menjadi bibit terbentuknya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, yaitu perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. (Robbins dan Judge,2008). Sedangkan menurut Organ(1988) dalam Rachmawati (2000), *OCB* adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dari dua defisini

tersebut maka dapat disimpulkan bahwa dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* maka karyawan dapat melaksanakan deskripsi kerja tertentu yang merupakan pilihan pribadi tanpa tuntutan dari perusahaan

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari tugas formal yang diberikan perusahaan atau melebihi harapan perusahaan. Katz (1964) mengemukakan bahwa organisasi akan berfungsi lebih efektif jika karyawan memberikan kontribusi yang melebihi tugas formalnya yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* adalah tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang “diatas dan lebih dari ketentuan” formal pekerjaannya (Greenberg & Baron 2003). *OCB* dipengaruhi oleh beberapa faktor yang saling terkait. Faktor-faktor tersebut menurut Organ (1988) dalam Andriani (2012) adalah kepuasan kerja, budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati, persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja, dan jenis kelamin. Selain faktor tersebut, penelitian meta analisis yang dilakukan oleh Organ dan Ryan (1995) dalam Rachmawati (2000) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kepribadian, budaya organisasi, keterlibatan kerja, dan keadilan dalam organisasi berpengaruh dalam *Organizational Citizenship Behavior*.

PT Graha Mitra Balindo yang merupakan salah satu perusahaan jasa penyalur calon tenaga kerja wanita. Cabang utama berada di Jalan Permata Hijau BB No 10, Semarang, Jawa Tengah. Perusahaan pada bidang ini memerlukan karyawan yang

dapat bertahan dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan yang ada karena pembaharuan peraturan pemerintah sewaktu-waktu. Selain itu, Karyawan dituntut untuk dapat meningkatkan produktivitas dan dapat mempertahankan stabilitas kinerja organisasi. Keadaan lingkungan perusahaan tersebut membutuhkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi. Menurut Organ, dkk (2006) *Organizational Citizenship Behavior* dapat memberikan manfaat untuk dapat meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer, dapat mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik, membantu organisasi untuk dapat bertahan dengan perubahan lingkungan.

Untuk mengetahui bagaimana *OCB* pada perusahaannya, maka sebelumnya dilakukan pra survey berupa kuesioner kepada 31 responden mengenai faktor faktor yang mempengaruhi *OCB* pada PT Graha Mitra Balindo. Data yang didapat dari kuesioner tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1
Pra Survey Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *OCB*

Faktor Faktor <i>OCB</i>	Frekuensi	Presentase
Kepuasan Kerja	24	18.5%
Budaya dan iklim organisasi	12	9.23%
Keterlibatan kerja	20	15.4%
Suasana hati	11	8.46%
Kualitas interaksi	19	14.62%

atasan dengan bawahan		
Dukungan dari atasan	16	12.3%
Komitmen organisasi	12	9.23%
Gaya kepemimpinan	16	12.3%

Sumber data primer Februari 2016

Berdasarkan hasil kuesioner tersebut maka dapat diketahui bahwa dua faktor utama yang mempengaruhi OCB dalam PT Graha Mitra Balindo adalah kepuasan kerja dan keterlibatan kerja. Maka dari itu penelitian ini akan diberi judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KETERLIBATAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA KARYAWAN PT GRAHA MITRA BALINDO”**.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang dan uraian di atas maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah :

- a. Bagaimana persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja, keterlibatan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo ?
- b. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo?
- c. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo?

- d. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo?

1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui persepsi karyawan mengenai kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo
- b. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo.
- c. Untuk mengetahui pengaruh keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo.
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT Graha Mitra Balindo.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang dilakukan oleh penulis diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat sebagai berikut :

- a. Untuk Pihak Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk menambah informasi perusahaan untuk hal yang berkaitan dengan kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, serta meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Untuk Pihak Akademik

Dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian dengan topik yang serupa di masa mendatang.

