

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia merupakan salah satu negara yang memiliki tingkat kepadatan populasi terbesar di dunia yang mencapai 270.203.917 jiwa pada tahun 2020 sekaligus menjadikan Indonesia sebagai negara berpenduduk terbesar keempat di dunia (Wikipedia). Hal ini menjadi sebuah keuntungan karena Indonesia memiliki sumber daya manusia yang melimpah, namun juga menimbulkan berbagai masalah diantaranya munculnya tingkat kemiskinan yang tinggi, kekurangan pangan, timbulnya pemukiman kumuh, meningkatnya kebutuhan ruang dan lingkungan hidup, dan tidak seimbangya kebutuhan akan lapangan pekerjaan dengan pertumbuhan penduduk. Munculnya ketimpangan antara kebutuhan akan lapangan pekerjaan dengan pertumbuhan penduduk karena adanya ledakan penduduk dan terbatasnya lapangan pekerjaan, sehingga mengakibatkan banyaknya penduduk Indonesia yang menganggur. Lapangan kerja yang tersedia saat ini dinilai masih terbatas dan belum bisa menandingi laju pertumbuhan angkatan kerja. Hal ini disebabkan pertumbuhan angkatan kerja semakin banyak dimana lulusan-lulusan kuliah sekolah mencari kerja itu pertumbuhannya makin banyak. "Jumlah orang nganggur sekarang 7,05 juta tapi setahun sebelumnya itu cuma 7,00 juta. Artinya meningkat 0,5 juta orang," kata Heri (Kompas.com, 2020).

Pemerintah Indonesia berusaha mengatasi masalah tersebut sebagaimana diamanatkan dalam pasal 33 UUD 1945 ayat (2) yang berbunyi “Cabang-cabang produksi yang penting bagi negara dan yang menguasai hajat hidup orang banyak dikuasai oleh negara” dan ayat (3) yang berbunyi “Bumi dan air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar-besar kemakmuran rakyat”, dengan membentuk sebuah badan usaha yaitu Badan Usaha milik Negara (BUMN). Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2003 tentang Badan Usaha Milik Negara, BUMN adalah suatu badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisah. BUMN merupakan perusahaan yang dibentuk dan dikelola oleh negara untuk menjalankan kegiatan operasional di sector industrial dan bisnis strategis. Bedirinya BUMN bertujuan selain bersifat sosial untuk menciptakan lapangan pekerjaan untuk membangkitkan perekonomian negara, juga bersifat ekonomi untuk mengelola sector-sektor bisnis strategis (seperti listrik, minyak dan gas bumi) agar tidak dikuasai oleh pihak-pihak tertentu. Selain membentuk badan usaha yang dikelola oleh pemerintah pusat, negara juga membentuk badan usaha daerah yaitu Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) (Fatimah, 2019).

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) merupakan badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh daerah. Tujuan pendirian BUMD yaitu dimana pemerintah daerah dipercayakan mampu

mengelola dan membangkitkan perekonomian lokal dengan mempekerjakan masyarakat di daerah sekitar sehingga keuntungan yang didapatkan mampu memajukan perekonomian daerah tersebut. Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 54 Tahun 2017 tentang Badan Usaha Milik Daerah menyebutkan bahwa BUMD dapat berbentuk Perusahaan Umum Daerah (Perumda) dan Perusahaan Perseroan Daerah (Perseroda) (Ismartunus, 2020).

Perumda merupakan BUMD dimana keseluruhan modalnya dimiliki oleh satu daerah saja dan tidak berbentuk saham. Perseroda merupakan BUMD dimana modalnya terbagi dalam bentuk saham dimiliki oleh beberapa daerah. Dalam pengelolaan Perumda maupun Perseroda diperlukan sebuah konsep pengelolaan yang sesuai dengan karakteristik dan jenis BUMD itu sendiri. Hal ini merupakan tugas dari Kepala Daerah sebagai pemegang kekuasaan dalam BUMD. Sesuai dengan kewenangannya, setiap pemerintah daerah wajib menyelenggarakan kegiatan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat, terutama pelayanan atas kebutuhan dasarnya (Ismartunus, 2020).

Kota Padang juga memiliki sebuah BUMD berupa PERUMDA yang didirikan dengan Peraturan Daerah Kota Padang Nomor 10 Tahun 2014 Tentang Perusahaan Umum Daerah Padang Sejahtera Mandiri. Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Padang Sejahtera Mandiri (PSM) merupakan salah satu Badan Usaha Milik Daerah Kota Padang yang didirikan pada tahun 2014 dan berkantor pusat di Kota Padang. Perumda Padang Sejahtera Mandiri diposisikan sebagai badan usaha yang berupaya mandiri dan mendapatkan laba sehingga

dapat menunjang kelangsungan usaha BUMD untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Pengelolaan BUMD harus membangun budaya profesionalisme melalui pembinaan dan pengawasan yang dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan yang baik (*good corporate governance*). Untuk mencapai tujuannya, Perumda PSM memiliki Bidang Usaha yang terdiri dari : Bidang distributor semen, Bidang pariwisata, Bidang parkir, dan Bidang transparansi ([padangsejahteramandiri.co.id](http://padangsejahteramandiri.co.id)).

Setiap jalannya perusahaan selalu terdapat orang-orang yang beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Orang-orang tersebut adalah karyawan yang ada di dalamnya yang memiliki peranan penting pada kemajuan perusahaan (Suryani & John 2019). Salah satunya adalah sumber daya manusia yang dapat memberi lebih kepada perusahaan, seperti dikatakan oleh Amanda (dalam Moneta, 2020). Sedangkan Menurut Werner & De Simone (dalam Suryani & John 2019) menjelaskan bahwa fungsi sumber daya manusia dapat dibagi ke dalam dua bagian penting yaitu fungsi utama dan fungsi pendukung. Fungsi utama berhubungan langsung dengan pengadaan karyawan, memelihara dan mengembangkannya. Sementara itu fungsi pendukung berhubungan langsung dengan dukungan (*support*) yang diberikan pada aktivitas manajemen termasuk di dalamnya menentukan perubahan struktur perusahaan saat dibutuhkan.

Menurut Rothwell (dalam Wijayanti, 2017) menjelaskan bahwa perencanaan sumber daya manusia sebagai fitur yang esensial dalam model sumber daya manusia yang ideal. Dalam model sumber daya manusia yang

ideal, terdapat kondisi yang penting dari integrasi bisnis, strategi atau aspek-aspek yang memandang ke depan, yang membedakannya dari hubungan industri yang bersifat tradisional atau administrasi tradisional. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam organisasi. Keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh bagaimana perilaku anggotanya dalam berkontribusi mencapai tujuan perusahaan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa salah satu perilaku individu yang mampu menunjang efektivitas organisasi adalah perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Yano, dkk., 2021). Keseluruhan hal tersebut mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Robbins & Judge (dalam Yano, dkk., 2021) menunjukkan fakta bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki perilaku OCB yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Menurut Asbari (2019) OCB merupakan perilaku yang konstruktif namun tidak termasuk dalam *job description* formal karyawan. Menurut Suharto dan Jawoto (dalam Wahyuni, dkk., 2021) mengemukakan OCB adalah perilaku tindakan pegawai dalam menjalankan tugasnya tetapi ditambah dengan kesadaran diri dalam melakukan aktivitas di luar tugas pokok.

Menurut Organ (dalam Hikmah & Susanta, 2018) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Perilaku bebas disini diartikan sebagai perilaku yang lahir secara naruliah saja tanpa paksaan maupun karena imbalan yang dijanjikan.

Organ (dalam Yano, dkk., 2021) menyebutkan bahwa OCB dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor internal yang mempengaruhi OCB salah satunya adalah kepuasan kerja. Apabila karyawan merasa lebih puas dengan pekerjaannya, maka ia akan melaksanakan tugas pada tingkat yang lebih tinggi dibandingkan dengan karyawan kurang puas (Ardianti, dkk., 2018).

Ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan (Djatola, 2022). Sedangkan menurut Ayunanta, dkk (2021) ketidakpuasan kerja akan memunculkan dua macam perilaku yaitu penarikan diri (*turnover*) atau perilaku agresif (sabotase, kesalahan yang disengaja, perselisihan antar karyawan dan atasan, dan juga pemogokan) sehingga menyebabkan menurunnya tingkat produktivitas.

Menurut Nabawi (2018) kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini terlihat dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak *management* harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya. Selain itu

hal yang sama dikemukakan menurut Dost (dalam Indrasari, 2017) menjelaskan bahwa kepuasan kerja melibatkan aspek upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan antara pengajar dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi menjadi landasan pencapaian kinerja perguruan tinggi.

Menurut Surnarta (2019) kepuasan kerja adalah sebuah ungkapan atas apa yang dirasakan (*sensation*), apa yang dipersepsikan (*perception*) dan apa yang dipikirkan (*conception*). Sedangkan Menurut Handoko (dalam Harly, 2018) kepuasan kerja adalah pandangan karyawan yang menyenangkan atau tidak menyenangkan terhadap pekerjaan mereka. Perasaan tersebut akan nampak dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang peneliti lakukan kepada Kepala SDM yang dilakukan pada 1 November 2022 di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM), masih banyaknya karyawan yang memilih sikap acuh tak acuh terhadap rekan kerjanya, seperti tidak mau bekerja sama, tidak saling tolong menolong dengan alasan sibuk, tidak mau memberikan saran saat rekan kerja mengalami kesulitan, dan juga jarang menggunakan waktu kerja secara efektif karena mengobrol dengan rekan kerja yang lain dan merokok dibelakang kantor.

Hal ini juga diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada 10 November 2022 ke pada 6 orang karyawan dimana terdapat 4 karyawan yang secara umum mereka mengatakan bahwa memang masih minimnya perilaku saling tolong menolong antar sesama rekan kerja, ketika sedang

kesulitan dalam mengerjakan pekerjaan dan membutuhkan bantuan dari rekan kerjanya yang lain, akan tetapi tidak ada yang mau membantu dalam menyelesaikan tugas tersebut, ketika rekan sesama timnya meminta bantuan kepada rekan kerjanya yang sudah selesai pekerjaannya dengan alasan takut salah, kurang mengerti, ada urusan lain, dan tidak berwenang dalam mengerjakannya. Rekan kerjanya tidak membantu melainkan lebih memilih untuk berbicara hal yang tidak penting dengan karyawan lain, dan bermain gadget, bahkan pura-pura tidak tahu dengan karyawan yang membutuhkan bantuannya. Informasi lainnya juga didapatkan keterangan adanya kondisi ketidakpuasan kerja terutama pada karyawan yang dibuktikan dengan adanya aksi mogok kerja satu kali dalam setahun yang dilakukan karyawan dalam rangka menolak kebijakan yang dibuat oleh perusahaan. Selain itu, Kepala SDM juga mengatakan ada karyawan yang malas masuk kerja mengakibatkan gaji karyawan dipotong oleh perusahaan, melakukan kesalahan yang disengaja seperti melalaikan jam kerja dikarenakan gaji yang diberikan terlambat dan beberapa bulan belakang ada karyawan mengajukan surat pengunduran diri. Para karyawan dibuktikan dengan kompensasi yang diterima karyawan imbalannya terlalu kecil mereka mencari pekerjaan baru yang lebih tinggi gajinya dari pekerjaan yang dilakukan sekarang. Hubungan dengan rekan kerja tidak bersahabat selama bekerja subjek sering mengeluh tentang pekerjaan yang dilakukannya mengakibatkan karyawan di PSM tidak puas dalam bekerja, kondisi kerja yang tidak kondusif membuat karyawan tidak puas dalam bekerja seperti tidak adanya tempat khusus untuk beristirahat bagi karyawan.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Chasan Nafi & Endang Sri Indrawati (2017) dengan judul “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan CV Eva’s Kudus” menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan Kerja dengan OCB pada Karyawan CV Eva’s Kudus. Arif Partono Prasetio & Haibati Hayuningrat (2017) “Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon” menunjukkan Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan positif antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Harian Umum Fajar Cirebon. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu terletak pada perbedaan sampel penelitian, waktu penelitian, lokasi penelitian.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian serta untuk mengetahui apakah ada “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM)”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka dalam hal ini peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM).

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui ada tidaknya Hubungan Antara Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan di Perumda Padang Sejahtera Mandiri (PSM).

### **D. Manfaat Penelitian**

#### **1. Secara Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbang informasi untuk menambah pengetahuan, wawasan dan perkembangan dan memberikan konstribusi bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya di bidang Psikologi Industri dan Organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang lebih berkualitas.

#### **2. Secara Praktis**

- a. Bagi Subjek penelitian diharapkan dapat menambah pengetahuan subjek sehingga dapat memahami pengetahuan tentang OCB serta cara menumbuhkan rasa puas dalam bekerja sehingga dapat menghadapi penanganan masalah yang dihadapi dalam bekerja dapat lebih baik kedepannya.
- b. Bagi Perusahaan penelitian ini akan memberikan informasi pengetahuan terkait cara meningkatkan kepuasan kerja dengan baik dalam aspek-aspek pekejerjaan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat di gunakan bagi penelitian lain yang melakukan penelitian pada bidang yang ada kaitannya dan dapat juga menjadi bahan perbandingan serta referensi bagi semua pihak yang melakukan penelitian selanjutnya.