

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi pada saat ini menyebabkan terjadinya banyak perubahan. Salah satu dampak dari perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi adalah terciptanya berbagai media komunikasi dan peralatan kerja dan teknologi yang canggih. Walaupun demikian tenaga manusia tetap memegang peranan yang penting dan tidak dapat tergantikan oleh teknologi. Campur tangan manusia masih dibutuhkan dalam menjalankan peralatan-peralatan tersebut agar dapat berfungsi sebagaimana mestinya.

Karyawan adalah makhluk sosial yang menjadi kekayaan utama bagi setiap perusahaan. Oleh karena itu, unsur karyawan tidak bisa dipisahkan dari unsur lainnya. Mereka menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Karyawan menjadi pelaku yang menunjang terjadinya tercapainya tujuan perusahaan. Bagaimanapun canggihnya teknologi yang dimiliki perusahaan, tanpa peran aktif dari karyawan maka tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Pembangunan pertanian di Kabupaten Sijunjung, memasuki masa transisi dari orientasi pertanian kepada pola komersil. Menurut Badan Pusat Statistik Sumatra Barat (2015), produksi kelapa sawit Kabupaten Sijunjung menduduki produksi tertinggi ke 5 setelah Kabupaten Pasaman Barat, Dharmasraya, Agam dan Pesisir Selatan yaitu 26.549 Ton/Tahun/Ha. Di Kabupaten Sijunjung telah

banyak lahan-lahan pertanaman petani yang beralih menjadi areal perkebunan komersil. Komoditas perkebunan yang banyak dibudidayakan oleh masyarakat adalah kelapa sawit, karet dan kakao (coklat). Peralihan lahan tersebut antara lain disebabkan oleh pesatnya perkembangan komoditi perkebunan terutama kelapa sawit. Perkebunan merupakan salah satu tiang utama struktur perekonomian Kabupaten Sijunjung.

Beberapa komoditi perkebunan yang ditanam di antaranya adalah kelapa sawit, kelapa, karet, coklat, manggis, dan kopi, baik oleh perkebunan rakyat maupun perkebunan besar. Berdasarkan analisa GIS (*Geographic Information System*) yang dilakukan, luas lahan perkebunan yang dikelola secara intensif atau perkebunan besar atau plasma di Kabupaten Sijunjung adalah 5.123 ha (1.6% dari luas Kabupaten) dan 120.357 Ha (38.44%) dari total luas wilayah Kabupaten merupakan kebun campuran. Dilihat dari Website Resmi Kabupaten Sijunjung (2017), Produksi kelapa sawit tertinggi berada di Kecamatan Kamang Baru yaitu sebesar 51.372 ton untuk kelapa sawit atau 99,36% produksi di Kabupaten Sijunjung (Pemerintah Kabupaten Sijunjung) sehingga sampel diambil di Kecamatan Kamang Baru di PT. Bina Pratama Sakato Jaya. Sesuai data dari Dinas Tanaman Pangan dan Perkebunan, produksi kelapa sawit Sijunjung sebesar 51.702 ton setiap tahun atau 7 % dari produksi kelapa sawit Sumatera Barat.

Sejalan dengan luasnya areal pengembangan budidaya tanaman kelapa sawit di Kabupaten Sijunjung, menyebabkan kebutuhan bibit yang baik dan berkualitas juga semakin meningkat. Selama ini khususnya pada perkebunan sawit rakyat, penggunaan bibit yang berkualitas belum dijadikan prioritas. Kondisi

tersebut semakin didukung dengan rendahnya pemahaman masyarakat akibat minimnya sosialisasi dan informasi tentang teknologi budidaya tanaman kelapa sawit yang baik. Dengan demikian produktifitas perkebunan kelapa sawit masyarakat menjadi rendah tiap satuan luasnya. Selain itu, Kendala yang sering terjadi pada budidaya kelapa sawit yaitu kendala pada tahap *pre-nursery* yang mengakibatkan bibit kerdil, perakaran bibit tidak berkembang dengan baik.

Selain faktor di atas ada faktor lain yang cukup mudah bagi organisasi dalam mengupayakan perbaikan berupa kebijakan yaitu faktor kepuasan kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [1] bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [2] bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh [3] bahwa variabel iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Salah satu sikap strategik dalam divisi SDM adalah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan

memberikan keuntungan bagi organisasi. Menurut [2] mendefinisikan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal dan berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku di luar dari tugas dan tuntutan dalam pekerjaan akan memberi kontribusi yang positif terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* diperoleh kesimpulan bahwa tingkat perilaku *organizational citizenship behavior* pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior*, hal tersebut penulis rangkum ke dalam tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1.1
Indikator Lemahnya Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung

Indikator Perilaku OCB	Perilaku OCB di PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung
------------------------	--

<i>Altruism</i> (ketidakegoisan)	Inisiatif untuk membantu rekan kerja yang tidak masuk kerja, atau karena berhalangan masih dapat dikatakan rendah. Biasanya atasan harus memberi instruksi terlebih dahulu baru kemudian karyawan membantu menyelesaikan pekerjaan tersebut.
<i>Conscientiousness</i> (sifat berhati-hati)	Kurangnya motivasi yang dimiliki karyawan membuat karyawan tersebut tidak selalu bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya.
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	Tidak semua karyawan dapat memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, dan tidak semua karyawan ingin bertahan di dalam organisasi.
<i>Courtesy</i> (kesopanan)	Kurangnya kebijakan dalam menyelesaikan masalah dan kurangnya komitmen dengan organisasi membuat indikator ini masih dapat dikatakan kurang baik
<i>Civic Virtue</i> (moral kemasyarakatan)	Kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan di luar jam kerja. Biasanya pegawai akan ikut berpartisipasi apabila kegiatan tersebut menarik bagi dirinya.

Sumber : PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung, 2020

Tabel 1.1 indikator lemahnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung, merupakan hasil wawancara penulis dengan karyawan. Dari tabel di atas dapat dilihat beberapa permasalahan mengenai perilaku *organizational citizenship behavior*. Maka dapat disimpulkan bahwa pegawai tidak selalu mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan pribadi. Dari beberapa data di atas dapat diindikasikan bahwa OCB (*organizational citizenship behavior*) masih belum tercapai secara optimal di sinyalir di sebabkan oleh kepuasan kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi.

Berdasarkan fenomena di atas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **Pengaruh Kepuasan Kerja, Kepemimpinan dan Iklim**

**Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT.
Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian teori MSDM dan fenomena yang telah diuraikan dari latar belakang, banyak faktor yang mempengaruhi OCB (*organizational citizenship behavior*), antara lain sebagai berikut :

1. OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung masih kurang.
2. Kepuasan kerja karyawan masih rendah pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung
3. Kepemimpinan yang dapat dijadikan panutan masih kurang bagus
4. Iklim organisasi belum sesuai dengan harapan
5. Pengalaman kerja karyawan masih rendah pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung.
6. Motivasi yang diberikan kepada karyawan masih rendah pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung.
7. Suasana kerja yang kurang nyaman
8. Disiplin kerja masih kurang pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung.
9. Kurangnya kerjasama tim yang baik antar sesama karyawan
10. Kurang kondusifnya lingkungan kerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian lebih berfokus dan tidak menimbulkan banyak penafsiran maka perlu dibatasi permasalahan yang diteliti. Hal ini bertujuan agar penelitian yang dilakukan dapat diungkap secara lebih cermat dan teliti. Berdasarkan uraian yang dikemukakan di atas, maka variabel-variabel bebas yang digunakan pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi, sedangkan untuk variabel terikat adalah OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung ?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung ?
3. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan masalah yang terdapat dilatar belakang masalah, maka tujuan yang ingin dicapai adalah untuk menganalisa dan mengestimasi :

- 1 Pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung
- 2 Pengaruh kepemimpinan terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung
- 3 Pengaruh iklim organisasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung
- 4 Pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi secara bersama-sama terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung

1.5.2 Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan penelitian tersebut maka dapat diperoleh manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Dapat mengaplikasikan pengetahuan, pengalaman, dan wawasan peneliti dalam bangku perkuliahan jurusan manajemen dengan konsentrasi manajemen sumber daya manusia.

2. Bagi PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung

Dapat dimanfaatkan oleh pihak pimpinan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Palm Oil Mill Sijunjung, sebagai bahan evaluasi atas pengaruh kepuasan kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap OCB

(organizational citizenship behavior). Penelitian ini juga bermanfaat sebagai bahan informasi dan masukan untuk meningkatkan OCB *(organizational citizenship behavior)*.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai tambahan referensi untuk penelitian yang akan datang sehingga akan membantu untuk mempercepat dan melengkapi penelitian yang diperlukan selanjutnya.