BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah pameran utama dalam setiap perusahaan. Keberhasilan perusahaan sangat tergantung pada aspek manusia menjadi pokok perhatian dari sistem pengendalian manajemen di dalam suatu perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan ada karena sumber daya manusia merupakan aset bagi perusahaan. Keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi.

Untuk dapat mengelola sumber daya manusia dengan baik, setiap pemimpin dan manajer serta bagian yang menangani sumber daya manusia harus mengerti masalah manajemen sumber daya manusia dengan baik pula. Karena setiap individu pada sebuah perusahaan memiliki status sosial yang berbeda-beda, baik itu keyakinan maupun sikap dari karyawan. Perbedaan tersebut menjadi suatu tantangan bagi perusahaan dalam menghadapi status sosial yang dimiliki karyawan. *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif.

Memiliki karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan adalah harapan bagi semua organisasi. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan oleh sebab itu karyawan perlu

dikelola agar tetap menjadi produktif. Penelitian ini berusaha memperluas pemahaman mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PERUSAHAAN PERUM BULOG. OCB sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (agregat) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi perusahaan.

Menurut Organ & lingl (2015) bahwa *Organizational citizenship behavior*(OCB) adalah perilaku individu yang bersifat bebas dan ekplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, serta secara keseluruhan mendorong efektifitas fungsi organisasi. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya secara formal.Faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behaviour*(OCB) menurut **Wirawan (2015)**, yaitu Budaya dan iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi, kepribadian, jenis kelamin, masa kerja dan masih banyak lagi.

Priansa (2016:234) mengatakan bahwa komitmen organisasional adalah loyalitas pegawai terhadap organisasi, yang tercermin dari keterlibatnnya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Loyalitas pegawai tercermin melalui kesediaan dan kemauan pegawai untuk selalu berusaha menjadi bagian dari organisasi, serta keinginannya yang kuat untuk bertahan dalam organsiasi.

Menurut **Handoko (2015)** kepuasan kerja adalah sikap umum pekerja yang menilai perbedaan antara jumlah yang seharusnya ia peroleh dengan yang didapat. Konsep kepuasan kerja menjadi tidak mudah karena berhubungan dengan

perasaan dan persepsi manusia. Kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaan yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaan seperti kompensasi gaji/upah,kondisi kerja,pengawasan,teman kerja,isipekerjaan,jaminan kerja dan kesempatan promosi.

Menurut **Taufik (2018)** definisi budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam organisasi sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahaminilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku. Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan.

Budaya organisasi mengarahkan perilaku karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role* seperti : membantu rekan kerja, melindungi property organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **Erwin(2017)** dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan Kinerja Karyawan". Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour* dan kinerja karyawan, dan *organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Susanti (2017)** Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja Konsumen Di Hotel Sheraton Surabaya". Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan konsumen. Semakin tinggi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) maka semakin tinggi pula kinerja karyawan dan kepuasan konsumen. Selain itu, kinerja karyawan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan konsumen, semakin bagus kinerja karyawan, maka konsumen akan semakin puas.

Penelitian yang dilakukan oleh **Siti Nur' Aini (2018)** "Pengaruh Budaya Organisasi dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pelayanan melalui *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Telkom Area Jember".Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dari pada persepsi dukungan organisasi.

Perusahaan Perum Bulog adalah sebuah lembaga pangan yang beralamat diJL.Thamrin No.24,Alang Laweh, Kec. Padang selatan, Kota Padang.

Tabel 1.1

Absensi Karyawan Perusahaan Perum Bulog

Tahun 2021 Periode Januari-Juni

No	Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan		
			Sakit	Izin	Cuti
1	Januari	50	1	3	-
2	Februari	50	2	1	2
3	Maret	50	2	-	1
4	April	50	3	-	-
5	Mei	50	1	1	3
6	Juni	50	-	-	1

Sumber:Perusahaan Perum Bulog Padang 2021

Dapat dilihat dari tabel 1.1 diatas terdapat bahwa OCB tidak terlaksana dengan baik diPerusahaan Perum Bulog. Kualitas kehidupan kerja karyawan yang masih kurang baik dikarenakan karyawan yang bekerja tidak dari hati dan kurang disiplin sehingga kualitas kehidupan karyawan tidak baik. Tanggung jawab karyawan di Perusahaan Perum Bulog terhadap kerjanya masih terbilang labil, di karenakan kurangnya pengawasan kepada karyawan.

Hal ini mendorong karyawan untuk menciptakan kerjasama melalui perilaku OCB, maka karyawan yang tidak hadir akan dengan sukarela digantikan oleh karyawan yang hadir, meski itu bukan bagian dari kerja karyawan tersebut. dilain pihak kurangnya sifat karyawan dalammembantu sesama rekan kerjanya

secara sukarela, maka dari itu sangat dibutuhkan perilaku ekstra peran dari karyawan yang dikenal sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Berdasarkan uraian di atas peneliti merasa perlu melakukan sebuah penelitian tentang "**Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan kerja, dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) karyawan Perusahaan Perum Bulog Padang**"

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Tingginya tingkat turnover karyawan tersebut disinyalir disebabkan oleh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi, serta *Organizational citizenship behaviour* yang masih belum bisa di andalkan.
2. *Organizational citizenship behavior* yang masih rendah pada Perusahaan Perum Bulog.
3. Kurangnya keinginan karyawan untuk menjalankan tugas diluar tugas pokok.
4. Komitmen Organisasi yang belum bisa diandalkan.
5. Ketidakpuasan karyawan terhadap atasan dan organisasi.
6. Belum adanya kepuasan yang seimbang antara pribadi dengan organisasi.
7. Masih buruk nya budaya organisasi,dibuktikan dengan tanggung jawab karyawan terhadap pekerjaan masih labil.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi sebagai variabel bebas adalah Komitmen organisasi, Kepuasan kerja, dan Budaya organisasi, variabel terikat adalah *Organizational citizenship behaviour* (OCB).

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskanmasalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational citizenship behaviour* pada karyawan Perusahaan Perum Bulog?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational citizenship behaviour* pada karyawan Perusahaan Perum Bulog ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational citizenship behaviour* pada karyawan Perusahaan Perum Bulog?
4. Apakah komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi bersama- sama berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behaviour* pada karyawan Perusahaan Perum Bulog?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untukmengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational citizenship behaviour* pada karyawan Perusaan Perum Bulog Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behaviour* pada karyawan Perusaan Perum Bulog Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational citizenshipbehaviour* pada karyawan Perusaan Perum Bulog Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap *Organizational citizenship behaviour* pada karyawan Perusahaan Perum Bulog Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi penulis

   Hasil dari penilitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada dilapangan.

2. Bagi instansi

   Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi agar meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada karyawan Perusahaan Perum Bulog Padang.

3. Bagi pembaca

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.