BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Salah satu kebutuhan hidup yang tidak kalah penting di era globalisasi ini adalah kebutuhan akan jasa pengiriman barang. Banyaknya yang saling mengirim barang dari tempat yang jauh membuat jasa ini menjadi sangat penting. Perkembangan teknologi di era modern saat ini juga memiliki kontribusi yang sangat besar terhadap kebutuhan masyarakat akan jasa pengiriman barang. Penjualan barang tidak hanya dilakukan melalui tatap muka, akan tetapi sudah menggunakan media online sehingga barang yang diinginkan setelah disepakati dan dikirimkan uangnya, maka barang akan dikirim melalui jasa pengiriman. Berdasarkan kenyataan tersebut banyak bermunculan jasa pengiriman barang.

PT. Pos merupakan salah satu perusahaan berorientasi bisnis yang melayani jasa pos dan produk-produk pendukung jasa pos. PT. Pos merupakan Perusahaan Milik Negara yang diberi subsidi dan sekaligus menjadi agen pemerintah dalam memberikan pelayanan sosial jasa pos kepada pemerintah dan masyarakat. PT. Pos merupakan sebuah badan usaha milik negara (BUMN) Indonesia yang bergerak di bidang layanan pos. Saat ini, bentuk badan usaha Pos merupakan perseroan terbatas dan sering disebut dengan PT. Pos.

Perusahaan ini bergerak dibidang layanan pos, maka tentu saja perusahaan tersebut memiliki tujuan organisasi yang jelas untuk dapat bersaing dalam persaingan layanan pos. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh

kinerja karyawannya, setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya dengan melalui sikap kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman dan lain sebagainya.

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan, karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan.

Menurut (Ferdus and Kabir 2018) mengatakan *Organizational Citizenship Behaviour* adalah prilaku yang dilakukakan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Menurut (Rahayu and Riana 2017) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suau yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan atau organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna, nilai dan keyakinan yang termasuk dalam organisasi yang menjadi acuan tindakan dan pembeda satu organisasi dengan organisasi lainnya (Arumi 2019).

Komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan

adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Ayu et al. 2017).

Dalam penelitian (Susilo 2018). Yang meneliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening". Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Dalam penelitian (Indra Sari 2018). Yang meneliti tentang "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Bess Finance di Kabupaten Sleman". Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Marliani 2017). Yang meneliti tentang "Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Survei pada Divisi Human Capital dan Pengembangan Organisasi PT. Pindad (Persero) *Head Office* Bandung)". Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh (Lies 2017). Yang meneliti tentang "Pengaruh Kepribadian Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational*

Citizenship Behaviour (OCB) Pada Karyawan PT. Pos Persero Kota Padang (Persero) Wilayah Bekasi". Hasil penelitian ini membuktikan kepribadian dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berikut adalah data penilaian hasil kerja dari PT. Pos Persero Kota Padang Tahun 2018-2020 :

Tabel 1.1
Penilaian Hasil Kerja PT. Pos Persero Kota Padang Tahun 2018 - 2020

Keterangan	2018	2019	2020
Triwulan I	89%	92%	71%
Triwulan II	83%	75%	72%
Triwulan III	75%	82%	65%
Triwulan IV	68%	84%	73%

Sumber : PT. Pos Persero Kota Padang

Tabel 1.1 menunjukan hasil fluktuasi dan penurunan pencapaian kerja PT. Pos Persero Kota Padang ditahun 2018 – 2020, dimana pada tahun 2020 pada triwulan 1 pencapaian kerja sebesar 71% lalu mengalami kenaikan pada triwulan 2 menjadi 72%. Penurunan persentase terjadi pada triwulan 3 menjadi 65% lalu kembali meningkat pada triwulan 4 menjadi 73%. Informasi yang diberikan oleh manajer di bagian SDM menyatakan bahwa realisasi pencapaian kerja dapat disimpulkan belum optimal dan masih berfluktuasi karena belum memenuhi target dan harapan yang ditetapkan PT. Pos Persero Kota Padang.

Terindikasi bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Pos Persero Kota Padang tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, Kompensasi

yang masih rendah, Budaya Organisasi yang masih rendah dan Komitmen Organisasi yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Persero Kota Padang.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), diantaranya:

1. Kompensasi yang masih rendah akan menyebabkan rendahnya Komitmen Organisasi.
2. Budaya Organisasi yang diberikan masih rendah akan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi.
3. Komitmen Organisasi masih rendah akan menyebabkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Kompensasi individu yaitu kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus akan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi.
5. Tanggung jawab yang masih rendah akan menyebabkan menururnnya Komitmen Organisasi.

6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus akan menyebabkan menurunnya Komitmen Organisasi.
7. Faktor Kompensasi yang kurang akan berdampak pada penurunan Komitmen Organisasi.
8. Faktor psikologis yang kurang akan menyebkan menurunnya Komitmen Organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Kompensasi (X1), Budaya Organisasi (X2) sebagai variabel bebas, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Pos Persero Kota Padang**.**

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Persero Kota Padang?
2. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Persero Kota Padang?
3. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Pos Persero Kota Padang?
4. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Pos Persero Kota Padang?

5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Pos Persero Kota Padang?
6. Bagaimanakah pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Persero Kota Padang?
7. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Persero Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Persero Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Pos Persero Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Pos Persero Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Pos Persero Kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Pos Persero Kota Padang.

6. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Persero Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Pos Persero Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
   1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Pos Persero Kota Padang.
   2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.
2. Bagi Pihak PT. Pos Persero Kota Padang
   1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak PT. Pos Persero Kota Padang mengenai Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.
   2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.

3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca nya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.