

BAB I

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Sehingga maksud dan tujuan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa perusahaan bisa menjadi lebih maju. Maka agar tujuan perusahaan bisa tercapai dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai *job desk* saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, serta berpartisipasi aktif dalam bekerja sesama rekan kerja dan juga organisasi.

Sikap sukarela tanpa ada tuntutan atau paksaan atas pekerjaan tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *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. Karena Jika karyawan

sudah memiliki rasa suka rela dalam membantu rekan kerja di luar tanggung jawab maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

Menurut **Organdalam Muayanah, dkk. (2017)** OCB adalah perilaku karyawan melebihi tugas yang diberikan, tidak secara langsung mempengaruhi sistem *reward* atau gaji, namun merupakan salah satu perilaku yang menjadi kewajiban sebagai karyawan untuk mendukung fungsi dari organisasi itu sendiri. Perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela didasarkan dari seberapa besar kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan untuk dapat memberikan hasil lebih demi kemajuan yang diinginkan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu penting untuk menciptakan karyawan bisa bekerja melebihi yang ditetapkan perusahaan. Menurut **Mangkunegara** dalam **Tan, dkk (2017)** bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Menurut **Robbins** dalam **Tan, dkk (2017)** berpendapat bahwa Pengertian dari kepuasan kerja adalah perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristik jelas luas. Perasaan puas, senang atau gembira akan terlihat dari hasil prestasi kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan merasakan jenuh atau sedih malah akan semakin membuat karyawan merasa terbebani pekerjaan, menjadi malas bekerja, dan dapat menyebabkan tekanan atau stres kerja.

PT P&P Lembah karet merupakan salah satu perusahaan pengolah karet setengah jadi (*crumb rubber*) yang berlokasi di Padang, Sumatera Barat,

Indonesia. Kinerja yang bagus dari sumber daya manusia selalu diharapkan oleh organisasi dan juga perusahaan. Karena dalam melakukan kegiatan produksi PT P&P Lembah Karet menerapkan sistem *Key Performance Index* (KPI) dalam menargetkan tingkat produksi perusahaan, KPI menjadi ukuran minimal produksi yang harus dicapai perusahaan. PT. P&P Lembah karet sangat mementingkan pencapaian produksi, dalam melakukan kegiatan produksi perpindahan barang merupakan salah satu faktor strategis perusahaan karena perpindahan barang yang terjadi secara tidak efisien dapat mengakibatkan penambahan biaya dan memperlambat produksi.

Untuk bisa mencapai tujuan memang tidak mudah, perlu adanya partisipasi dari semua karyawan. Butuh usaha dan kerja keras dari karyawan agar tujuan bisa tercapai. Kemauan dan semangat kerja dari masing – masing karyawan akan membantu dan mendorong perusahaan menjadi lebih baik. Selain itu juga peran karyawan untuk meningkatkan kinerja yang tinggi agar lebih maksimal dalam bekerja. Kemudian dari usaha maka akan timbul adanya kepuasan kerja. Tingginya kepuasan kerja karyawan dapat diukur dengan melakukan pekerjaan tidak hanya tugas pokoknya saja, namun diharapkan juga bisa memberikan kemampuan lebih terhadap perusahaan atau disebut *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting dalam mengukur kepuasan kerja karyawan dan termasuk salah satu cara untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behaviour*. Setiap karyawan yang bekerja akan mendapatkan imbalan atau upah dalam bentuk kompensasi. Menurut **Hasibuan**

dalam **Akmal, dkk. (2015)** Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila kompensasi tersebut diterapkan dengan baik maka karyawan terKeputusan Kerja dan bersemangat untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik. Penerapan yang baik salah satu nya dengan pemberian insentif atau lembur. Jika gaji lembur diberikan sesuai tepat waktu, dan sesuai jumlah yang diharapkan maka karyawan akan lebih bersemangat untuk bekerja.

Permasalahan kompensasi pada PT. P&P Lembah Karet Kota Padang kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Latar belakang karena pendidikan, tuntutan pekerjaan dan tugas yang dibebankan oleh karyawan hasilnya tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan. Walaupun sebenarnya gaji pokok sudah ditetapkan oleh pemerintah sesuai Upah Minimum Karyawan (UMK) kota Padang, namun karyawan masih saja mengeluh dan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan gaji tidak sesuai secara langsung menyebabkan kepuasan kerja menjadi menurun. Karyawan menjadi malas bekerja, sering mengeluh apabila diberi tugas lebih. Menunda – nunda pekerjaan, selain itu karyawan juga kurang ikut berperan aktif dalam perkembangan perusahaan.

Masalah lain yang timbul yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah Lingkungan kerja. Menurut **Sedarmayanti** dalam **Stevani, dkk (2015)** seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik,

sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang sehat dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik, sehingga timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Seperti meningkatkan kebersihan di area kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, membawa kondisi kerja yang kondusif.

Komitmen organisasi karyawan dapat mempengaruhi kinerja kerja mereka dan keberhasilan mereka mencapai kinerja tersebut tergantung pada upaya mereka serta nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam organisasi sebagai bagian penting dalam kehidupan mereka. Ini berarti dengan bekerja, ia dapat mengapresiasi diri dan menganggap bahwa pekerjaan merupakan aktivitas yang menjadi pusat kehidupannya. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan (**Shirin and Kleyn 2017**)

PT. P&P Lembah Karet Kota Padang memiliki lingkungan kerja yang kurang baik dan sehat, karena tempat kerja yang kurang penerangan, udara yang pengap dan kebersihan lingkungan sangat kurang. Barang-barang yang terkadang setelah dipakai tidak diletakkan pada tempatnya membuat karyawan lain kesulitan dalam mencari barang yang dibutuhkan untuk bekerja, sehingga membuat

karyawan terkadang jenuh dengan pekerjaannya. Apabila pekerjaan dilakukan dengan senang hati maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan, selain itu perlu kerja sama antar karyawan agar bisa saling bantu – membantu baik sesama karyawan agar dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan. Apabila karyawan senang dan nyaman dalam bekerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat memberikan hal yang lebih untuk mencapai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kurangnya semangat karyawan dalam menjalankan pekerjaan, bisa menyebabkan menurunnya kepuasan kerja. Masalah lain yang dapat menurunkan kepuasan kerja dalam mencapai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bisa disebabkan karena rendahnya komitmen organisasi. Dalam sebuah perusahaan pasti memiliki organisasi. Organisasi tersebut dapat terbentuk dari sekelompok karyawan yang mempunyai tujuan yang diharapkan dari organisasi itu agar dapat tercapai.

Setiap karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan berusaha untuk mempertahankan organisasinya agar tetap utuh. Bahkan akan melakukan pekerjaan yang melebihi apa yang sudah distandarkan perusahaan. Sebab karyawan yang mempunyai tanggung jawab dan merasa terikat dengan perusahaan, tidak akan menurunkan kinerjanya tanpa mengurangi kepuasan dalam kerja. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan pekerjaan secara maksimal dalam pekerjaannya karena sudah menjadi tugas yang harus diselesaikan. Namun yang dilakukan pada karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang sebagian besar

belum mengerti tentang komitmen organisasi itu sendiri, sehingga masih banyak karyawan tidak peduli dengan lingkungan sekitar, membiarkan teman yang sedang mengalami masalah pekerjaan, serta tidak aktif menyampaikan keluhan saat ada rapat bulanan. Hal serupa yang dilakukan karyawan apabila karyawan yang mengalami kesulitan, maka karyawan lain seharusnya membantu temannya sebagai salah satu kerja tim dengan tujuan agar organisasi itu sendiri bisa berjalan, tanpa perlu membanding – bandingkan kemampuan satu dengan karyawan lain. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan didukung kompensasi yang sesuai dan lingkungan yang nyaman akan menciptakan kepuasan kerja yang baik. Apabila kepuasan kerja tinggi maka secara langsung akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaan bahkan hal yang lebih demi kemajuan perusahaan yang membawa kesejahteraan karyawan lebih baik.

Penelitian terdahulu tentang yang dilakukan oleh **Made Bayu Putra (2016)** lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian **Adi Putra (2015)** kompensasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian **Abadi dan Penwari (2017)** kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian **Diah Nurhayati dkk. (2016)** menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour**

dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang)”

Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya Tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang
2. Kompensasi pada PT. P&P Lembah Karet Kota Padang belum sesuai yang diharapkan karyawan.
3. Lingkungan Kerja karyawan yang belum bagus di PT. P&P Lembah Karet Kota Padang
4. Komitmen Organisasi yang masih rendah pada karyawan di PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
5. *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan yang masih belum dapat diandalkan dikarenakan kepuasan kerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
6. Masih ada kesenjangan kompensasi karyawan PT. P&P Lembah Karet dengan apa yang telah dikerjakan.
7. Kurangnya ketersediaan bahan baku dan peralatan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
8. Kurangnya keinginan karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang dalam membantu rekan kerja diluar tugas pokoknya.
9. Gaya kepemimpinan yang masih belum optimal.

10. Masih kurangnya pemberian motivasi kepada karyawan.

Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* karyawan, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka penulis membatasi penelitian ini pada “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang)”

Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
3. Bagaimana Pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?

6. Bagaimana Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
8. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
9. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
10. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?

Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengestimasi :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* PT. P&P Lembah Karet Kota Padang
7. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
9. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
10. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.

Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu

yang diperoleh dibangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Almamater

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkannya.