

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan harta atau aset yang paling berharga dan penting dimiliki oleh suatu organisasi atau pabrik, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (**Ardana dkk., 2012**). Oleh karena itu, tenaga kerja yang profesional mutlak diperlukan. Bukan hanya pekerja yang memiliki keahlian saja, tetapi yang menjadi pertimbangan adalah bagaimana keberadaan pekerjaan tertentu mendukung situasi dalam bekerja, sehingga karyawan bersedia untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya dengan sukarela tanpa diawasi atau yang lebih kita kenal dengan nama perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dan di dalam bahasa Indonesia disebut perilaku ekstra peran.

Pabrik Sangju Solok Selatan adalah pabrik yang bergerak di bidang pengolahan coklat dan kopi terbaik yang dituntut untuk selalu memproduksi coklat dan kopi dengan berkualitas tinggi sehingga para karyawan harus bekerja keras dengan dukungan iklim yang sangat bagus. Oleh karna itu diperlukannya kesadaran dari para karyawan bahwa kenyamanan pabrik tergantung pada budaya kebersihan dan sikap suka rela para karyawan.

Pabrik Sangju Solok Selatan membutuhkan karyawan dengan loyaltitas tinggi karna karyawan yang loyal sangat berpengalaman akan kondisi pabrik dan tahu tentang budaya yang harus di terapkan sehingga bisa menjadi contoh untuk para karyawan baru, dimana di harap semua karyawan biasa saling membantu satu

sama lainnya sehingga pabrik bisa berjalan seperti apa yang di rencanakan sebelumnya.

Pabrik Sangju Solok Selatan di dominasi oleh karyawan ibu-ibu karna nya, hampir semua karyawan membawa anaknya saat bekerja sehingga kondisi atau iklim pabrik menjadi tidak baik karna banyak nya anak-anak yang membuat kondisi menjadi tidak nyaman.

Soegandhi (2013) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) salah satunya iklim organisasi. **Wirawan (2007)** mendefinisikan iklim organisasi berwujud sebagai persepsi terhadap lingkungan baik secara individu, maupun kelompok. Strees dalam **wirawan (2007)** juga menjelaskan bahwa iklim oganisasi bermanfaat bagi individu yang mengharapkan tingkat perilaku dalam bekerja kearah tujuan yang tinggi.

Utami (2013) dengan judul pengaruh iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja anggota organisasi yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam kegiatan dan dapat berkonsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi. Tercapainya efektifitas organisasi serta *eksistensi organizational citizenship behavior* (OCB) dalam perusahaan juga dipengaruhi oleh loyalitas.

Ni Wayan Fitri (2017) yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan yaitu taat pada peraturan, tanggung jawab dan sikap

kerja. Apabila hal-hal tersebut dapat terpenuhi dan dimiliki oleh karyawan, maka niscaya karyawan tersebut akan memiliki loyalitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan.

Nimran (2016) dalam hidupnya, manusia dipengaruhi oleh budaya dimana dia berada seperti nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku sosial atau masyarakat yang kemudian menghasilkan budaya sosial atau budaya masyarakat. Budaya yang terbentuk di PT Jatim Indo Lestari tertanam melalui teladan dan perhatian yang diberikan oleh karyawan dengan jabatan yang lebih tinggi ke karyawan dengan jabatan dibawahnya secara kekeluargaan. PT Jatim Indo Lestari memiliki nilai perusahaan yang tersalurkan dengan baik kepada karyawan karena ketelatenan pendiri dan para direksi perusahaan dalam membina karyawannya. Selain itu nilai perusahaan juga disalurkan melalui kegiatan-kegiatan perusahaan seperti *briefing* yang diadakan tiap minggu, kegiatan gathering, dan rapat. Nilai tersebut meliputi tanggung jawab, integritas, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan dan situasi pekerjaan, perlakuan yang adil, dan keramahan.

Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan

produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar, dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior* (OCB). Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia (SDM) yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar dan lain sebagainya, yang sebagian besar merupakan bagian dari *organizational citizenship behavior* (OCB).

Rusdi dan Chan (2015) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) serta dampaknya pada efektifitas perusahaan PT. Markplus yang menunjukkan bahwa loyalitas karyawan berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Bila loyalitas karyawan tinggi, maka karyawan memiliki pengabdian yang tinggi terhadap pekerjaan dan mempunyai keinginan untuk melebihi standar pencapaian dalam setiap aspek. Bisnis rumah sakit merupakan bisnis yang sangat potensial bagi kalangan investor karena kondisi dan kebutuhan masyarakat saat ini menunjukkan semakin dibutuhkan jasa kesehatan khususnya rumah sakit. Perkembangan jumlah rumah sakit sudah menunjukkan situasi bisnis yang sangat kompetitif, setiap tahun angka pertumbuhan jumlah

rumah sakit 2015 mencapai angka 5,00%. Jumlah rumah sakit yang semakin meningkat membuat setiap pelaku bisnis rumah sakit saling bersaing untuk mendapatkan dan mempertahankan jumlah pelanggan.

Tabel 1.1
Aktivitas karyawan Pabrik Sangju Solok Selatan
Selama tahun 2018

Triwulan	Jumlah Karyawan (orang)	Karyawan cepat pulang dari jam kerja (orang)	Total (%)	Karyawan pulang tepat waktu (orang)	Total (%)	Karyawan pulang melebihi jam kerja (orang)	Total (%)
I	61	54	29,5	90	49,2	39	21,3
II	61	63	34,4	87	47,5	33	18,1
III	61	69	37,7	87	47,5	27	14,8
IV	61	78	42,6	84	45,9	21	11,5

Sumber: Pabrik Sangju Solok Selatan

Dari tabel dapat kita lihat karyawan yang pulang lebih cepat dari triwulan 1 sampai IV selalu meningkat sedangkan karyawan lembur dari triwulan 1 sampai IV mengalami penurunan. Karyawan cepat pulang pada triwulan 1 berjumlah 54 orang, pada triwulan II berjumlah 63 orang, pada triwulan III berjumlah 69 orang dan pada triwulan IV berjumlah 78 orang. Sedangkan karyawan yang lembur pada triwulan I berjumlah 39 orang, pada triwulan II berjumlah 33 orang, pada triwulan III berjumlah 27 orang dan pada triwulan IV berjumlah 21 orang saja. Banyaknya karyawan yang pulang cepat dari pada karyawan lembur merupakan salah satu indikasi *organizational citizenship behavior* (OCB). Tapi penulis melihat bahwa buruknya iklim dan budaya organisasi pada karyawan pabrik menyebabkan

kurangnya sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan pabrik Sangju Solok Selatan.

Berdasarkan fenomena dari tabel 1.1 dapat disimpulkan bahwa turunya sikap *organizational citizenship behavior* (OCB) setiap tahunnya. Hal ini diakibatkan oleh iklim organisasi yang kurang nyaman dan juga budaya karyawan cepat pulang yang selalu meningkat. Kemudian informasi yang didapat melalui wawancara dengan para karyawan dan juga pimpinan terdapat banyak kendala dan keluhan dari karyawan mengenai iklim pabrik Sangju Solok Selatan.

Keadaan yang demikian harus diantisipasi secepatnya karena jika ini terus berlangsung akan merugikan banyak pihak dari karyawan yang malas bekerja sampai perusahaan mengalami kerugian besar.

Berdasarkan uraian di atas maka perlu dilakukan penelitian dengan judul:

“Pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pabrik Sangju Solok Selatan”

1.2 Identifikasi masalah

Dalam kajian-kajian SDM banyak faktor yang mempengaruhi maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Banyaknya karyawan cepat pulang dikarenakan buruknya iklim pada pabrik Sangju Solok Selatan.
2. Menurunnya karyawan lembur karena kurangnya iklim pada pabrik Sangju Solok Selatan.

3. Meningkatnya karyawan cepat pulang karna budaya organisasi pada pabrik Sangju Solok Selatan.
4. Kurang nyamannya iklim karna minimnya perawatan dan tidak ada sikap gonto-royong para karyawan pabrik Sangju Solok Selatan.
5. Iklim pabrik yang buruk karna kurang rasa memiliki para karyawan pada pabrik Sangju Solok Selatan.
6. Budaya membawa anak-anak pada saat bekerja sangat mengganggu para karyawan.
7. Budaya datang terlambat yang sangat marak terjadi pada karyawan pabrik Sangju Solok Selatan.
8. Hanya memikirkan pendapatan keluarga sehingga sikap loyalitas terhadap pekerjaannya sangat rendah.
9. Budaya yang baik dapat menumbuhkan rasa suka rela dalam melakukan pekerjaan.
10. Kurang tegasnya perilaku pimpinan pada karyawan pabrik Sangju Solok Selatan.
11. Kompensasi yang diterima masih belum sesuai dengan pengharapan karyawan didalam pabrik Sangju Solok Selatan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan sebelumnya, dapat diketahui bahwa *organizational citizenship behavior* menjadi suatu konsep yang sangat penting bagi perusahaan dan pabrik di *era globalisasi* yang penuh dengan persaingan seperti saat ini. OCB dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan

meningkatkan efisiensi pekerjaan, karena kerjasama tim sebagai elemen yang harus senantiasa dipertahankan oleh seluruh karyawan akan semakin meningkat dengan adanya perilaku *extra-role* ini. Budaya organisasi, iklim organisasi dan loyalitas karyawan mampu menjadi faktor munculnya kenyamanan organisasional diantara karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi karyawan untuk menunjukkan sikap positif di luar deskripsi formal pekerjaannya dan saling tolong menolong diantara karyawan. Hendaknya setiap karyawan yang mendapatkan sikap positif dan keadilan dari perusahaan akan semakin sering menunjukkan sikap positif untuk menciptakan keunggulan bersaing pabrik di abad ini.

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, maka dapat dirumuskan:

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada pabrik Sangju Solok Selatan?
2. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada pabrik Sangju Solok Selatan?
3. Bagaimana pengaruh loyalitas karyawan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada pabrik Sangju Solok Selatan?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan loyalitas karyawan secara bersama-sama terhadap *organization citizenship Behavior* (OCB) pada pabrik Sangju Solok Selatan?

1.4 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *organization citizship behavior* (OCB). Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang diharapkan maka penulisan hanya

membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu iklim organisasi, budaya organisasi dan loyalitas karyawan dan variabel terikat yaitu *organization citizenship behavior* (OCB).

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti *empiris* mengenai pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan loyalitas karyawan terhadap OCB pada pabrik Sangju Solok Selatan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada pabrik Sangju Solok Selatan.
2. Untuk menganalisis budaya organisasi terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada pabrik Sangju Solok Selatan.
3. Untuk menganalisis loyalitas karyawan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada pabrik Sangju Solok Selatan.
4. Untuk menganalisis iklim organisasi, budaya organisasi dan loyalitas karyawan secara bersama-sama terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada pabrik Sangju Solok Selatan.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan kajian untuk pabrik Sangju Solok Selatan dalam upaya melakukan langkah-langkah yang diperlukan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.

2. Bagi Akademisi

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan khasanah ilmu pengetahuan, artinya dapat memperkuat teori-teori tentang telaah pengaruh iklim organisasi, budaya organisasi dan loyalitas karyawan. Dengan adanya penelitian ini dapat menambah wawasan rekan-rekan mahasiswa serta menjadi referensi bahan penelitian selanjutnya.

3. Bagi Penulis

Dengan adanya penelitian ini, dapat memberikan pengetahuan serta wawasan baru untuk mampu menerapkan teori yang didapat di bangku perkuliahan dengan kenyataan yang sebenarnya.