

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai tujuan bersama, namun untuk mencapai tujuan secara efektif diperlukan manajemen yang baik dan benar. Terdapat berbagai pendapat tentang pengertian manajemen, walaupun pada dasarnya mempunyai makna yang sama. Sumber daya manusia menjadi kunci yang sangat penting didalam suatu organisasi yang berfungsi sebagai pengelola, pengatur dan pemanfaatannya sehingga dapat berfungsi secara baik untuk tercapainya tujuan organisasi.. Sumber daya manusia yang bermutu dan berkualitas sangat dibutuhkan dalam suatu perusahaan atau organisasi.

Menurut (Wirawan, 2016) *Organizational Citizenship Behavior* 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.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan (A. K. Suharnomo, 2016) mengemukakan bahwa *Talent Management* adalah suatu proses untuk memastikan kemampuan perusahaan mengisi posisi kunci pemimpin masa depan perusahaan dan posisi yang mendukung kompetensi inti perusahaan. Menurut (Ayu & Adnyani, 2018) Kompetensi merupakan faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan apabila organisasi menginginkan karyawannya berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). (Mangkunegara, 2013) Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. menyatakan bahwa kompetensi sumber daya manusia perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kireatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan kecerdasan emosi yang baik. (Candraningrat, Ance Selfi, 2017) melakukan penelitian dan menemukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut (Robbins & Coutler, 2016) mengemukakan bahwa Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu”. Budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi, yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru mempelajari atau paling sedikitnya menerima sebagian dari budaya tersebut agar diterima sebagai bagian dari organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Harmen & Darma, 2018) menerangkan bahwa *Talent Management* berpengaruh positif yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut (Hamali, 2016) Komunikasi adalah suatu tahap dari proses kepemimpinan yang memindahkan ide seseorang kepada orang lain untuk digunakan dalam fungsi-fungsinya memimpin pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Istikomah, 2016) menerangkan bahwa Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Salah satu tujuan yang selalu diinginkan oleh organisasi, adalah pegawainya memiliki perilaku OCB. Salah satu langkah yang diambil oleh organisasi dalam usaha untuk meningkatkan perilaku OCB adalah dengan memperhatikan faktor-faktor seperti *Talent Management*, Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja demikian juga dengan PT. Dharmasraya Sawit Lestari. PT. Dharmasraya Sawit Lestari didirikan pada tahun 2005 yang terletak di Kenegarian Koto Padang Kecamatan Koto Baru Kabupaten Dharmasraya. Pabrik PT. Dharmasraya Sawit Lestari bergerak dalam bidang pembelian tandan buah segar (TBS) kelapa sawit di Kabupaten Dharmasraya yang langsung diolah di

pabrik PT. Dharmasraya Sawit Lestari. Produk usaha pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari adalah berupa *Crude Palm Oil* (CPO) dan *Palm Kernel* (PK). Hasil PT. Dharmasraya Sawit Lestari berupa minyak kasar (minyak makan) dari nabati dan hewani. Permasalahan yang terjadi di PT. Dharmasraya Sawit Lestari terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan wawancara dengan staf menejer PT. Dharmasraya Sawit Lestari pada tanggal 2 April 2021 diantaranya sebagai berikut :

1. Kesadaran karyawan yang kurang untuk melaksanakan protokol kesehatan yang di anjurkan perusahaan
2. Kesadaran karyawan yang kurang untuk membersihkan area tempat mereka bekerja
3. Karyawan tidak mau saling membantu dalam proses pekerjaan yang sama dan sejenis
4. Kesadaran karyawan yang kurang untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang dilakukan.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum optimal, disinyalir disebabkan oleh *Talent Management*, Komunikasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja. Dari uraian di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Talent Management*, Komunikasi, Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Adanya pemimpin yang tidak menghargai talenta yang dimiliki oleh karyawan.
2. Buruknya komunikasi antara pemimpin dan karyawan, pemimpin selalu mengambil keputusan sendiri.
3. Budaya organisasi yang tidak berjalan sebagaimana mestinya.
4. Kompetensi yang tidak merata pada setiap karyawan perusahaan.
5. Adanya muncul tekanan dalam diri karyawan karena dikendalikan pimpinan sehingga ia tidak yakin dengan kemampuan yang ia miliki.
6. Adanya karyawan yang sering emosi karena peraturan dan kebijakan didalam perusahaan tidak adil.
7. Kurangnya kedisiplinan pada karyawan yang membuat karyawan kurang optimal dalam pekerjaan
8. Adanya rasa ketidakpuasan kerja yang terjadi pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya
9. Kurangnya rasa saling menghormati antar karyawan dan pemimpin karena perbedaan budaya.
10. Pemimpin selalu meremehkan setiap kemampuan atau kompetensi karyawannya, sehingga karyawan kurang percaya diri.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Talent Management* (X_1),

Komunikasi (X_2), Kompetensi (X_3), dan Budaya Kerja (X_4) sebagai variabel bebas terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel terikat (Y) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh *Talent Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari ?
2. Bagaimana pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari ?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari ?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari ?
5. Bagaimana pengaruh *Talent Management*, Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Talent Management*, Komunikasi, Kompetensi, dan Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari.

1.6 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini, manfaat yang nantinya diharapkan adalah :

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Dharmasraya Sawit Lestari berkaitan dengan *Talent Management*, Komunikasi, Kompetensi, Budaya Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

2. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang serta untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh *Talent Management*, Komunikasi, Kompetensi dan Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Dharmasraya Sawit Lestari.

3. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia.