

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Saat ini manajemen SDM berubah dan fungsi spesialisasi yang berdiri sendiri menjadi fungsi yang terintegrasi dengan seluruh fungsi lainnya di dalam organisasi, untuk bersama-sama mencapai sasaran yang sudah ditetapkan serta memiliki fungsi perencanaan yang sangat strategis dalam organisasi, dengan kata lain fungsi SDM lama menjadi lebih bersifat strategis. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akan perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (**Sutrisno, 2016**). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam sebuah organisasi maupun perusahaan sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Karyawan sebagai perwujudan dari

sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, karyawan memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, karyawan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik. Untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau karyawan yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi. Kontribusi lebih ini biasa dikenal dengan sebutan *organizational citizenship behavior* atau biasa disingkat OCB.

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 (Wirawan, 2016). Dengan kata lain, OCB adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi. OCB juga didefinisikan sebagai tindakan yang dilakukan anggota organisasi yang melebihi dari ketentuan formal pekerjaannya. Perilaku karyawan yang melebihi deskripsi pekerjaannya diyakini akan mampu meningkatkan kinerja organisasi, hal ini akan mendorong efektifitas pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

Organizational citizenship behavior (OCB) termasuk perilaku karyawan yang dicirikan sebagai extra-peran, dan dengan demikian, tidak secara resmi didefinisikan atau dihargai oleh organisasi. Bukti penelitian menunjukkan bahwa OCB dapat menjadi faktor penting dalam perkembangan karyawan dan kinerja

organisasi. Selanjutnya ia juga mengungkapkan bahwa OCB akan berhubungan dengan lima parameter dalam penyelenggaraan organisasi, yaitu mengurangi turnover, mengurangi tingkat absensi dan meningkatkan kepuasan dan loyalitas dari karyawan serta pelanggan. Hal ini berarti OCB merupakan suatu bagian dari perilaku individu dalam hal ini karyawan yang sangat penting dalam pelaksanaan setiap tugas dan kewajiban karyawan selanjutnya akan bermuara pada keberhasilan perusahaan.

Menurut **Sunyoto (2017)** Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain karakteristik individu yang merupakan sikap seseorang dalam Situasi Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Budaya dan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dari Pekerja, Komitmen Organisasi, Komunikasi Dalam Lingkungan Kerja, *Servant Leadership*, Masa Kerja dan Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*). Menurut **Robbins & Coutler (2016)** Dukungan Organisasi yang dirasakan atau *Perceived Organizational Support* adalah tingkat dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka.

Perceived Organizational Support dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada karyawan. Apabila pihak organisasi secara umum menghargai dedikasi dan loyalitas karyawan sebagai bentuk komitmen karyawan terhadap organisasi, maka para karyawan secara umum juga memperhatikan bagaimana komitmen yang dimiliki organisasi terhadap mereka. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi karyawan, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan

promosi, mendapatkan berbagai akses informasi, serta beberapa bentuk bantuan lain yang dibutuhkan karyawan untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif.

Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan karyawan dan organisasi harus saling memperhatikan beberapa tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut. Karyawan yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasinya.

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang professional (**Sadarmayanti, 2016**).

Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dari dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya

sendiri. Komitmen organisasional bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap perusahaan yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada di dalam perusahaan serta tekad dari dalam diri untuk mengabdikan pada perusahaan.

Incasi Raya Group adalah sebuah perusahaan pengolahan kelapa sawit yang saat ini cukup berkembang dan termasuk juga sebagai perusahaan yang sukses yang memiliki tempat operasi di Padang provinsi Sumatera Barat. Perusahaan ini memiliki perkebunan di dua tempat yaitu berada di Sumatera dan ada juga di Kalimantan, dan baru-baru ini mereka juga sudah mendirikan sebuah kilang minyak di daerah Cilegon. Untuk di Sumatera Barat, PT. Incasi Raya berlokasi di Jalan Bypass dan mempunyai banyak cabang di Pesisir Selatan salah satunya berada di Kecamatan Pancung Soal, Muara Sakai. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Sumatera Barat. PT. Incasi Raya memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta diversifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus diperhatikan oleh PT. Incasi Raya melainkan Sumber Daya Manusia juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di PT. Incasi Raya lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Incasi Raya yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitasnya Sumber Daya Manusia yang dimiliki

oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan hasil kerja yang didapatkan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam menjalankan operasional perusahaan PT. Incasi Raya. Namun yang terjadi pada PT. Incasi Raya tingkat kelayaitasan karyawan yang sangat rendah. Tingkat kelayaitasan karyawan akan mampu menunjang hasil kerja karyawan. Kelayaitasan karyawan diantaranya disiplin terhadap aturan, memberikan kerja yang maksimal serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Permasalahan yang terjadi di PT. Incasi Raya Pesisir Selatan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan wawancara dengan staf menejer PT. Incasi Raya Pesisir Selatan pada tanggal 25 November 2020 diantaranya kesadaran karyawan yang kurang untuk melaksanakan protokol kesehatan yang di anjurkan perusahaan, kesadaran karyawan yang kurang untuk membersihkan area tempat mereka bekerja, karyawan tidak mau saling membantu dalam proses pekerjaan yang sama dan sejenis dan 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 *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi. Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Wijaya & Yuniawan, 2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sriathi, 2017) yang menyatakan bahwa *Perceived Organizational Support* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh (Wibawa, 2019) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan oleh (Ayu & Adnyani, 2018) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan latar belakang dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh *Perceived organizational Support* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Sikap keterbukaan sesama karyawan dalam hal bekerja masih kurang.
2. Dukungan organisasi dalam bentuk moril dan materil masih belum diterapkan dengan baik oleh perusahaan.
3. Pimpinan cenderung memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin tanpa berusaha merangkul agar karyawan tersebut mampu menjadi lebih baik.
4. Sifat saling membantu karyawan masih lemah.
5. Adanya faktor dari luar yang menjadikan karyawan enggan untuk bekerja sama dalam bekerja dengan karyawan lain.
6. Kurangnya komitmen dalam diri karyawan untuk maju dan bersaing dalam bekerja.

7. Hubungan baik sesama karyawan terjalin hanya dalam bentuk formalitas perusahaan.
8. Karyawan enggan bekerja sama dalam tim.
9. Penurunan performa kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kurangnya hubungan baik sesama karyawan dalam perusahaan.
10. Faktor-faktor lain yang menyebabkan perilaku kewarganegaraan karyawan menjadi hilang.

1.3 Batasan Penelitian

Batasan masalah penelitian ini memberikan secara jelas batasan-batasan masalah yang dibahas adalah mengenai Pengaruh *Perceived organizational Support* Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di rumuskan tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh *perceived organizational support* dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis
Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.
2. Bagi Perusahaan
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan, terutama untuk mengetahui pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi

terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk menciptakan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.