

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam suatu organisasi atau perusahaan, keterlibatan SDM dalam perusahaan terimplementasi dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau karyawan. Karyawan sebagai sumber daya manusia dalam suatu perusahaan merupakan faktor penting bagi peningkatan produktifitas atau kemajuan perusahaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan perlu memperhatikan perilaku dan kebutuhan-kebutuhan dari karyawan yang dimilikinya agar karyawan bisa memberikan hasil kerja sesuai dengan yang diharapkan perusahaan. Peran aktif sumber daya manusia ini bisa ditunjukkan dari *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

Menurut **(Muayanah, 2017)** *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. Perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela didasarkan dari seberapa besar kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan untuk dapat memberikan hasil lebih demi kemajuan yang diinginkan.

Menurut **(Diatmika & Suwandana, 2016)** mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

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.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dipengaruhi banyak faktor. (Lubis, 2015) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi OCB adalah budaya organisasi, iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, dan kualitas interaksi. Selanjutnya *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi.

Menurut **(Awanti & Fathoni, 2016)** kepuasan kerja adalah sebuah tanggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas. Meningkatnya kepuasan kerja yang dirasakan para karyawan mempengaruhi perilaku karyawan dalam kondisi kerja sehari-hari. Kepuasan kerja memotivasi karyawan untuk melakukan *OCB* secara sukarela.

Menurut **(Wulansari, Damanik, & Prasetyo, 2017)** kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya.

Menurut **(Muayanah, 2017)** disaat karyawan merasakan kepuasan kerja, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal. Kepuasan kerja bisa diukur dari seberapa besar karyawan tersebut melakukan pekerjaan dengan yang diharapkan dan seberapa tinggi komitmen dari organisasi. Apabila seseorang

merasa mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukakan selama ini, maka akan melakukan akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, bahkan melakukan hal lebih diluar tugasnya. Sama hal nya karyawan yang memiliki sikap komitmen yang tinggi terhadap organisasinya maka karyawan akan melakukan hal apapun untuk tercapainya tujuan organisasi.

Menurut **(Kasmir, 2016)** lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan , layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Sedangkan menurut **(Kaswan, 2017)** lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mendukung aktivitas pekerja itu sendiri.

Menurut **(Abidin, Pangtukuran, & Maria, 2016)** menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapa dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut **(Iswahyudi, 2017)** komitmen organisasi adalah sebagai sebuah sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai kepada organisasi dan merupakan suatu proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian mereka terhadap organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan. Setiap pegawai dalam organisasi harus memiliki komitmen yang tinggi terhadap pencapaian misi, visi dan tujuan organisasi.

Menurut **(Dewanggana & Andi, 2016)** komitmen organisasi adalah sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas- tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membandingkan kemampuannya dengan karyawan lain. Jika seorang pegawai merasa cukup berkomitmen untuk tetap bekerja pada suatu perusahaan, maka seiring dengan kuatnya komitmen tersebut pegawai akan cenderung untuk lebih melakukan hal-hal yang termasuk dalam OCB atau extra role seperti berbicara baik tentang perusahaan dan sebagainya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Muayanah, 2017)** dengan judul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus pada karyawan PT. Fajar Lestari Sejati Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* PT. Fajar Lestari Sejati Semarang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Nurhayati, Minarsih, & Wulan, 2016)** yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja Dan

Loyalitas Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) (Studi Kasus Pada PT. Perwirabhakti Sentrasejahtera Di Kota Semarang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin meningkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian yang dilakukan oleh **(Putrana, Fathoni, & Warso, 2016)** yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Gelora Persada Mediatama Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Gelora Persada Mediatama .

PT. PLN adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenaga listrikan baik dari mulai mengoperasikan pembangkit listrik sampai dengan melakukan transmisi kepada masyarakat di seluruh indonesia. Perusahaan ini memiliki tujuan untuk menjalankan usaha penyediaan tenaga listrik yang meliputi kegiatan pembangkit listrik, penyaluran, distribusi tenaga listrik, perencanaan dan pembangunan sarana penyedia tenaga listrik. Sehingga memiliki peran penting bagi karyawan PT. PLN (persero) Unit Pelayanan Transmisi Padang ini, untuk mempunyai *OCB*, lingkungan kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi yang tinggi. Karena peran karyawan sangat berperan penting demi mewujudkan pelayanan yang berkualitas.

Tabel 1.1
Data Absensi Karyawan PT. PLN (Persero) UPT Padang
Periode April s/d September 2019

No	Bulan	Keterangan				Persentase			
		Sakit	Izin	Alpha	Terlam bat	Sakit	Izin	Alpha	Terlam bat
1.	April	1	5	1	2	1.5%	7.7%	1.5%	3.1%
2.	Mei	3	4	1	-	4.6%	6.2%	1.5%	-
3.	Juni	2	3	-	1	3.1%	4.6%	-	1.5%
4.	Juli	3	4	-	3	4.6%	6.2%	-	4.6%
5.	Agustus	4	5	-	1	6.2%	7.7%	-	1.5%
6.	September	6	2	-	-	9.2%	3.1%	-	-
Jumlah Karyawan					65 orang				

Sumber: PT. PLN (Persero) Unit Pelayanan Transmisi Padang

Berdasarkan tabel diatas absensi karyawan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang tidak terealisasi dengan baik. Jumlah persentasi karyawan yang sakit pada April 2019 sebesar 1.5%, pada bulan Mei meningkat sebesar 4.6%, selanjutnya pada Juni sebesar 3.1%, pada Juli sebesar 4.6%, selanjutnya Agustus sebesar 7.7% dan pada September karyawan yang sakit meningkat sebesar 9.2%. Jumlah karyawan yang izin karena ada hal dan urusan penting pada bulan April sebesar 7.7%, pada bulan Mei sebesar 6.2%, bulan Juni sebesar 4.6%, selanjutnya bulan Juli sebesar 6.2%, bulan Agustus sebesar 7.7% dan pada bulan September sebesar 9.2%. Ketidak hadirannya karyawan tanpa keterangan pada bulan April sebesar 1.5% dan pada bulan Mei juga sebesar 1.5%. Keterlambatan karyawan pada bulan April sebesar 3.1%, mengalami penurunan keterlambatan pada bulan Juni sebesar 1.5%

dan pada bulan Juli mengalami kenaikan keterlambatan sebesar 4.6%. Dan pada bulan Agustus keterlambatan karyawan sebesar 1.5%.

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa PT. PLN (Persero) UPT Padang belum mencapai absensi yang maksimal. Hal ini terinduksinya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang belum optimal, disinyalir dan disebabkan oleh lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja masih belum sesuai harapan.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa apabila suatu instansi seperti PT. PLN (Persero) UPT Padang yang ingin mengusahakan agar *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat meningkat, maka salah satu usaha yang harus dilakukan adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja dalam bekerja

Berdasarkan fenomena dalam pengamatan, serta memperhatikan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka penulis tertarik meneliti pada PT. PLN (Persero) UPT Padang dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) UPT Padang. ”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena tersebut dalam kajian-kajian SDM banyak faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya komitmen organisasi pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif di PT. PLN (Persero) UPT Padang.
3. Kepuasan kerja yang masih rendah pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
4. Motivasi kerja yang masih rendah pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
5. Kepribadian karyawan yang bertolak belakang dengan peraturan perusahaan PT. PLN (Persero) UPT Padang.
6. Suasana hati (*mood*) karyawan yang kurang baik pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
7. Keadilan organisasi belum berjalan dengan semestinya pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
8. Keterlibatan kerja antara karyawan masih rendah pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
9. Budaya organisasi yang masih belum sepenuhnya diterapkan pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
10. Kohesivitas kelompok belum terjalin dengan baik pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka dibatasi variabel bebasnya adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Komitmen Organisasi (X2) dan variabel terikatnya adalah *Organizational citizenship behavior* (Y) dan variabel interveningnya Kepuasan Kerja (Z) pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UPT Padang.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
6. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan untuk penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja PT. PLN (Persero) UPT Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. PLN (Persero) UPT Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak antara lain :

1. Bagi Penulis

Hasil dari dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan. Disamping itu, penelitian ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

2. Bagi Akademik

Menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang dapat berguna bagi perusahaan dan sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.

4. Bagi Penulis Selanjutnya

Sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama yang berkaitan dengan lingkungan kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja.