

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada era saat ini hendaknya setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia karena sangat mempengaruhi keefektifan kinerja karyawan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia berperan penting untuk menghadapi setiap perubahan yang terjadi sehingga tetap bertahan dalam persaingan yang semakin kompetitif dan manusia merupakan harta atau aset yang sangat penting yang dimiliki perusahaan, tanpa adanya manusia tujuan perusahaan tidak akan tercapai karena keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh unsur manusia. Dengan begitu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai sumber daya manusia juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Setiap karyawan harus mempunyai produktivitas yang maksimal bagi perusahaan karena hal tersebut akan menentukan bagaimana produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Bagus ataupun tidaknya produktivitas seorang karyawan didalam perusahaan dapat dilihat dari tingkat kinerja yang ditunjukkannya dalam perusahaan. Salah satu cara paling efektif dalam divisi sumber daya manusia adalah mengembangkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan dalam perusahaan. *Organizational citizenship behavior* tercermin dari perilaku karyawan yang suka membantu rekan kerjanya, menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra dalam perusahaan,

keikutsertaan pada setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan, dan patuh terhadap aturan-aturan di dalam perusahaan sehingga meningkatkan kesetiaan karyawan.

Sektor pertanian memegang peranan yang sangat penting bagi perekonomian secara menyeluruh di Indonesia, salah satu komoditi perkebunan yang sedang digalakan perkembangannya dan sebagai penyumbang devisa terbesar di Indonesia yaitu komoditi kelapa sawit. Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan salah satu Provinsi di Indonesia penghasil kelapa sawit tertinggi dimana perkembangan perkebunan kelapa sawit di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat dikatakan sangat baik. Terutama di Provinsi Belitung, keberadaan perusahaan perkebunan kelapa sawit untuk masyarakat sekitar juga dipandang baik karena banyaknya lapangan pekerjaan dan untuk mempertinggi pemanfaatan sumber daya manusia sehingga memberikan pengaruh yang positif untuk perekonomian di Belitung. PT Rebinmas Jaya merupakan perusahaan yang bergerak dalam perkebunan dan pabrik minyak kelapa sawit yang terletak di Kepulauan Belitung.

Mengingat PT Rebinmas Jaya sangat besar pengaruhnya bagi perekonomian di Kepulauan Belitung itu sendiri maupun di Indonesia sehingga dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kompetensi, peran karyawan menjadi hal yang penting karena karyawan berkaitan langsung dengan operasional perusahaan, maka dari itu perusahaan lebih baik memperhatikan cara yang tepat untuk mengembangkan sumber daya manusia yang ada dan memproduksi minyak kelapa sawit yang memiliki kualifikasi yang

tinggi, sehingga dapat mendorong kemajuan dan perekonomian serta dapat mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Peneliti memilih lokasi penelitian di PT Rebinmas Jaya Belitung tentu tidak terlepas dari berbagai alasan. Alasannya yaitu ditemukannya ada beberapa masalah yang dianggap berkaitan dengan indikasi-indikasi mengenai mengenai buruknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Saat wawancara terhadap manajer HRD dan bagian personalia masalah tersebut diantaranya kurang ada ketersediaan membantu rekan kerja saat dibutuhkan, dan adakala pada saat akhir pekan karyawan dituntut untuk tetap bekerja secara lembur menyelesaikan pekerjaannya karyawan kurang serius dan kurang aktif dalam menyelesaikannya.

Sehingga salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan keuntungan bagi perusahaan. Menurut Titisari (2014) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai suatu kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran dalam organisasi diantaranya yaitu perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk pekerjaan-pekerjaan ekstra, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang ada di didalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung belum cukup tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk memperkuat penelitian setelah dilakukan wawancara, penulis melakukan pra survey untuk mengetahui perilaku

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang sebenarnya terjadi pada karyawan dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada 30 orang responden yaitu karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.

**Tabel 1.1**  
**Hasil Pra Survei Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**  
**Pada Karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung**

Pernyataan	Frekuensi					Skor	Rata-Rata
	SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Perilaku membantu ( <i>altruism</i> )	0	8	10	9	3	83	2.76
Sikap Kesadaran ( <i>conscientiousness</i> )	0	10	6	11	3	83	2.76
Sikap sportif ( <i>sportsmanship</i> )	3	10	12	2	3	98	3.26
Sikap Kesopanan ( <i>courtesy</i> )	1	5	13	11	0	86	2.86
Moral Kemasyarakatan ( <i>civic virtue</i> )	0	13	13	4	0	99	3.3
<b>Jumlah</b>						<b>449</b>	<b>14.94</b>
<b>Skor Rata-Rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</b>							<b>2.98</b>

Sumber : Hasil data olah pra survei 2021

Berdasarkan hasil Tabel 1.1 mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung dengan jumlah skor rata-rata 2.98. Adapun dimensi *organizational citizenship behavior* yang masih dibawah rata-rata adalah kurang optimalnya dimensi *altruism* (sikap membantu) dan *conscientiousness* (sikap kesadaran) seperti kurangnya ketersediaan dan kesadaran membantu rekan kerja bahkan kepentingan perusahaan sewaktu dibutuhkan jika tidak diminta atau diberi tahu dan aturan-aturan yang ada di dalam perusahaan belum sepenuhnya di patuhi.

Selain membagikan kuesioner pra survey tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) penulis juga membagikan kuesioner pra survey mengenai faktor-faktor yang menyebabkan kurang tingginya perilaku

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan yang bertujuan untuk mengetahui faktor apa yang saja yang bermasalah, kuesioner tersebut dibagikan kepada 30 responden yaitu karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung adalah sebagai berikut.

**Tabel 1.2**  
**Hasil Pra Survey Faktor-faktor Yang Diduga Mempengaruhi**  
***Organizational Citizenship Behavior* (OCB)**  
**Pada Karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung**

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	2	10	12	4	2	96	3,2
		Pengarahan atasan	1	9	13	14	3	91	3,03
		Rekan Kerja	0	15	12	3	0	108	3,6
		Promosi	0	9	5	15	1	82	2,73
		Gaji/upah	0	10	10	7	3	87	2,9
<b>Jumlah</b>							<b>464</b>	<b>15,46</b>	
<b>Skor rata-rata kepuasan kerja</b>							<b>3,09</b>		
2	Standar Operasional Prosedur	Kemudahan dan Kejelasan	4	24	2	0	0	122	4,06
		Efisien dan Efektivitas	3	20	7	0	0	116	3,86
		Keselarasn	3	25	2	0	0	121	4,03
		Keterukuran	1	20	9	0	0	112	3,73
		Dinamis	2	19	9	0	0	113	3,76
		Berorientasi	2	22	5	1	0	115	3,83
		Kebutuhan hukum	5	20	1	4	0	116	3,86
		Kepastian hukum	5	22	3	0	0	122	4,06
<b>Jumlah</b>							<b>937</b>	<b>31,19</b>	
<b>Skor rata-rata standar operasional prosedur</b>							<b>3,89</b>		
3	Komitmen Organisasi	Komitmen afektif	0	16	13	0	1	104	3,46
		Komitmen kontinu	0	12	10	6	2	97	3,23
		Komitmen normatif	0	10	11	9	0	91	0,03
<b>Jumlah</b>							<b>292</b>	<b>9,72</b>	
<b>Skor rata-rata komitmen organisasi</b>							<b>3,24</b>		
4		<i>Extraversion</i>	3	13	13	1	0	108	3,6

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
	Kepribadian	<i>Agreeableness</i>	0	17	11	2	0	105	3,5
		<i>Conscientiousness</i>	5	19	6	0	0	119	3,96
		<i>Neuroticism</i>	3	17	10	0	0	114	3,8
		<i>Openness to Experience</i>	2	15	12	1	0	108	3,6
<b>Jumlah</b>							<b>554</b>	<b>18,46</b>	
<b>Skor rata-rata kepribadian</b>								<b>3,69</b>	
5	Moral Karyawan	Kesadaran	3	24	3	0	0	120	4
		Kecintaan	3	18	9	0	0	114	3,8
		Keberanian	1	17	11	1	0	108	3,6
<b>Jumlah</b>							<b>342</b>	<b>11,4</b>	
<b>Skor rata-rata moral karyawan</b>								<b>3,8</b>	
6	Motivasi	Kebutuhan akan prestasi	1	26	3	0	0	118	3,93
		Kebutuhan akan afiliasi	5	18	7	0	0	118	3,93
		Kebutuhan akan kekuasaan	2	26	2	0	0	120	4
<b>Jumlah</b>							<b>356</b>	<b>11,86</b>	
<b>Skor rata-rata motivasi</b>								<b>3,95</b>	
7	Budaya Organisasi	Inovasi dan Keberanian mengambil resiko	0	25	5	0	0	115	3,83
		Orientasi hasil kerja	10	13	6	1	0	122	4,06
		Orientasi pada anggota organisasi	1	16	11	2	0	106	3,53
		Orientasi tim	2	20	7	1	0	113	3,76
		Keagresifan	0	15	13	2	0	103	3,43
<b>Jumlah</b>							<b>559</b>	<b>18,61</b>	
<b>Skor rata-rata budaya organisasi</b>								<b>3,72</b>	
8	Stres Kerja	Stres lingkungan	1	19	9	0	1	109	3,63
		Stres organisasi	1	7	21	0	1	97	3,23
		Stres individu	1	25	4	0	0	117	3,9
<b>Jumlah</b>							<b>323</b>	<b>10,76</b>	
<b>Skor rata-rata stres kerja</b>								<b>3,58</b>	

No	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata-Rata
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
9	Gaya Kepemimpinan	Gaya kepemimpinan transformasional	2	18	10	0	0	112	3,73
		Gaya kepemimpinan transaksional	2	21	7	0	0	115	3,83
<b>Jumlah</b>								<b>227</b>	<b>7,56</b>
<b>Skor rata-rata gaya kepemimpinan</b>									<b>3,78</b>
<b>Keterangan :</b> <b>Rata-Rata = Total : Responden</b> <b>Jumlah Responden = 30 orang</b>									

Sumber : Hasil data olah pra survei 2021

Berdasarkan hasil pra survey pada Tabel 1.2 di atas, dapat diketahui bahwa tanggapan karyawan mengenai sembilan (9) variabel independen atau variabel bebas yang menyebabkan kurang tingginya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Rebinmas Jaya Belitung yaitu Variabel Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja, karena kedua faktor tersebut memiliki nilai yang paling rendah atau memiliki nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan variabel-variabel lainnya yang menyebabkan variabel tersebut memiliki masalah terhadap *organizational citizenship behavior*. Maka hal ini menunjukkan bahwa menurunnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Rebinmas Jaya Belitung dipengaruhi oleh kurangnya komitmen organisasi dan kurangnya kepuasan kerja.

Komitmen organisasi organisasi adalah mencerminkan bagaimana seorang individu atau karyawan memiliki kemauan untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Yusuf & Syarif (2018:32), komitmen organisasi adalah suatu sikap loyalitas karyawan terhadap perusahaan, yaitu dengan tetap setia

bertahan pada organisasi, membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dan tidak memiliki keinginan sedikitpun untuk meninggalkan organisasi dalam situasi apapun yang sedang dihadapi. Hal ini diperkuat dengan adanya penelitian yang dilakukan Ukkas dan Latif (2017) komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* yang artinya semakin kecil komitmen organisasi pada karyawan maka semakin rendah perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat hasil kuesioner pra survey variabel komitmen organisasi dengan nilai rata-rata 3.24 dari nilai maksimal 5. Dari 3 dimensi komitmen organisasi yang perlu diperhatikan dari hasil pra survey dimensi komitmen normatif yaitu dengan nilai rata-rata 3.03 dimana kurangnya cara pengendalian emosi dengan rekan kerja, kurangnya rasa tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan, kurangnya keterbukaan antar sesama rekan kerja, dan kurangnya menaati peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan sehingga karyawan hanya bekerja dan bertahan didalam organisasi hanya karena keharusan atau kewajiban dari perusahaan. Beberapa perusahaan, komitmen organisasi salah satu syarat untuk menduduki jabatan dan kualifikasi lowongan pekerjaan. Berdasarkan hasil wawancara, masih banyak karyawan yang ingin benar-benar untuk tetap berada di dalam organisasi dan tidak sepenuh hati dalam bekerja hanya dan hanya bekerja karena kewajiban-kewajiban dalam pekerjaan yang harus diselesaikan.

Selain komitmen organisasi yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja dimana kepuasan kerja merupakan



faktor penuntut utama perilaku *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan positif atau negatifnya output perilaku karyawan tergantung perlakuan perusahaan. Menurut Afandi (2018:74), kepuasan kerja adalah sikap positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Hal ini diperkuat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Mahmudi dan Surjanti (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, hal tersebut menandakan jika karyawan puas atas pekerjaannya maka semakin menyukai pula pekerjaan tersebut yang menyebabkan timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat hasil kuesioner pra survey kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 3.09 dari nilai maksimal 5, dari 5 dimensi yang perlu diperhatikan yaitu dimensi pengarahan atasan dengan nilai rata-rata 3.03, dimensi promosi dengan nilai rata-rata 2.73 dan dimensi gaji atau upah dengan nilai rata-rata 2.9, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya kepuasan kerja pada karyawan di karenakan kurang jelasnya pengarahan-pengarahan dari atasan atas kesalahan dalam melakukan pekerjaan, kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan sangat kecil, dan gaji atau imbalan yang diterima belum sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan. Berdasarkan hasil wawancara, kurangnya kepuasan kerja yaitu dikarenakan gaji dan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan belum sesuai dengan yang diharapkan, seperti diketahui gaji yang

layak merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja memberikan dampak yang positif terhadap perilaku karyawan terhadap pekerjaannya pada suatu perusahaan. Karena dengan adanya komitmen organisasi dan kepuasan kerja maka meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut sesuai dengan masalah yang terjadi pada komitmen organisasi dan kepuasan kerja di PT Rebinmas Jaya Belitung dari beberapa fenomena tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung”**.

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian**

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT Rebinmas Jaya Belitung.

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Identifikasi masalah merupakan cangkupan atau ruang lingkup yang akan diteliti. Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan dalam latar belakang masalah yang berkaitan dengan fenomena *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB) pada PT Rebinmas Jaya Belitung dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi
  - a. Rendahnya cara mengendalikan emosional antar sesama karyawan.
  - b. Kurangnya rasa tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan.
  - c. Kurangnya keterbukaan antar sesama karyawan.
  - d. Kurangnya menaati peraturan-peraturan dan tata tertib yang ditetapkan.
2. Kepuasan Kerja
  - a. Karyawan merasa kurang puas dengan pengarahan yang diberikan oleh atasan.
  - b. Karyawan merasa kurang puas dengan kesempatan untuk memperoleh promosi jabatan.
  - c. Karyawan merasa kurang puas dengan gaji yang diterima belum sesuai dengan pekerjaan yang diberikan.
3. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* :
  - a. Kurang adanya ketersediaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaannya.
  - b. Kurang memerhatikan kepentingan orang lain dan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat dirumuskan masalah, sebagai berikut :

1. Bagaimana komitmen organisasi pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.

2. Bagaimana kepuasan kerja pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.
3. Bagaimana perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Rebinmas Jaya Belitung.
4. Seberapa besar pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara persial maupun secara simultan pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengkaji dan mengetahui :

1. Komitmen Organisasi pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.
2. Kepuasan Kerja pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.
4. Besarnya pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) baik secara persial maupun secara simultan pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Dari penelitian ini penulis mengharapkan agar dapat menambah pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Dan penulis berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan penelitian ini.

Dibawah ini terdapat kegunaan-kegunaan penelitian ini baik kegunaan teoritis dan kegunaan praktis sebagai berikut :

### **1.4.1 Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini ditujukan untuk menguji apakah variabel komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hasil penelitian inilah yang diharapkan dapat memberikan kontribusi secara praktis maupun teoritis.

### **1.4.2 Kegunaan Praktis**

#### **1. Bagi Penulis**

Berdasarkan penelitian ini Penulis bisa mengetahui bagaimana komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Rebinmas Jaya dan mendapatkan ilmu bagaimana cara memulai bisnis yang baik seperti :

- a. Peneliti Dapat mengetahui bagaimana komitmen organisasi mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Peneliti Dapat mengetahui bagaimana kepuasan kerja mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- c. Dapat mengetahui bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Rebinmas Jaya Belitung.
- d. Peneliti mendapatkan ilmu bagaimana cara memulai dan mengelolah bisnis dengan baik dan benar.

#### **2. Bagi Perusahaan**

- a. Sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan di bidang SDM terutama mengenai komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

- b. Sebagai bahan evaluasi untuk menentukan strategi-strategi yang akan digunakan untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- c. Diharapkan dapat mengetahui hal-hal yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### 3. Bagi Peneliti Lain

- a. Membantu pembaca untuk mengetahui mengetahui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- b. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi yang bermanfaat untuk melakukan penelitian di bidang yang sama.