BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

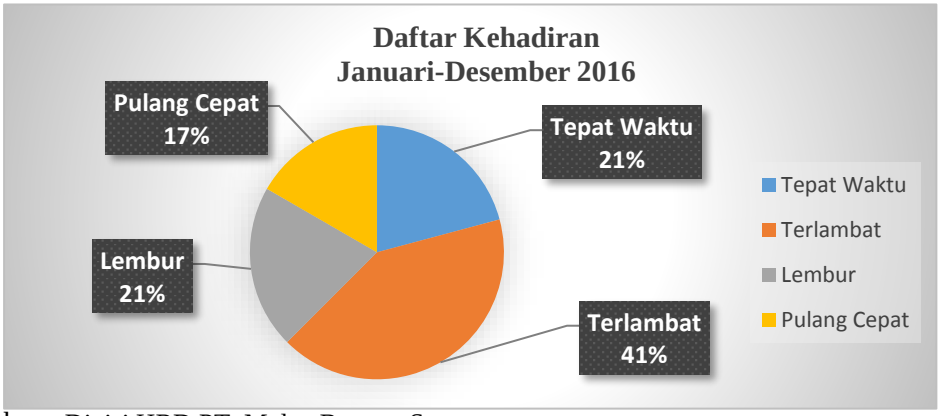
Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri. Selain persaingan antar perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan perusahaan, perusahaan juga perlu memiliki karyawan yang berkompetitif tinggi. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang sumber daya manusia (SDM).

Setiap makhluk hidup memiliki rasa empati, dimana sikap tersebut dilakukan secara alami dalam diri sendiri tanpa paksaan dari pihak manapun. Oleh sebab itu karyawan yang memiliki sikap suka menolong, mematuhi peraturan dan mengerjakan semua tugas-tugas. Prilaku seperti ini menggambarkan nilai tambah pada karyawan.

Karyawan yang merasakan kepuasan kerja yang tinggi menggambarkan perasaan senang dan nyaman dengan kondisi lingkungan organisasi serta mendapat penghargaan dari jerih payah hasil kerjanya. Organisasi yang berhasil dan sukses membutuhkan pegawai yang dapat melakukan tugas pekerjaan melebihi yang biasa mereka lakukan atau pegawai yang akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi.

Pada dunia kerja, dimana tugas tugas makin banyak dilakukan dalam tim dan fleksibilitas menjadi sangat kritis. Organisasi membutuhkan pegawai yang mempunyai sikap *organizational citizenship behavior*, *organizational citizenship behavior* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja, *organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa prilaku meliputi prilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja.

PT. Mulya Bangun Sentosa yang terletak di Tangerang menjadi tempat yang dipilih untuk melakukan penelitian yaitu, bergerak di bidang jasa perbaikan mesin sejak tahun 1999. memiliki karyawan 70 karyawan tetap. Banyaknya permasalahan yang ada pada karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa, dimana bisa terlihat pada gambar dibawah ini bahwa adanya permasalahan yang berkaitan dengan prilaku OCB terlihat dari beberapa karyawan kurang disiplin dalam bekerja, seperti terlambat masuk jam kerja.



Sumber : Divisi HRD PT. Mulya Bangun Sentosa

Gambar 1.1.
Daftar Kehadiran Karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa
Pada Bulan Januari-Desember 2016

Berdasarkan hasil pra survey beberapa karyawan masih ada yang kurang aktif berpatisipasi untuk perusahaan dalam mengikuti acara yang diadakan perusahaan karena kurangnya koordinasi antar sesama karyawan yang menyebabkan kerjasama antar karyawan sedikit, dimana hal ini menyulitkannya untuk menunjukkan perilaku OCB.

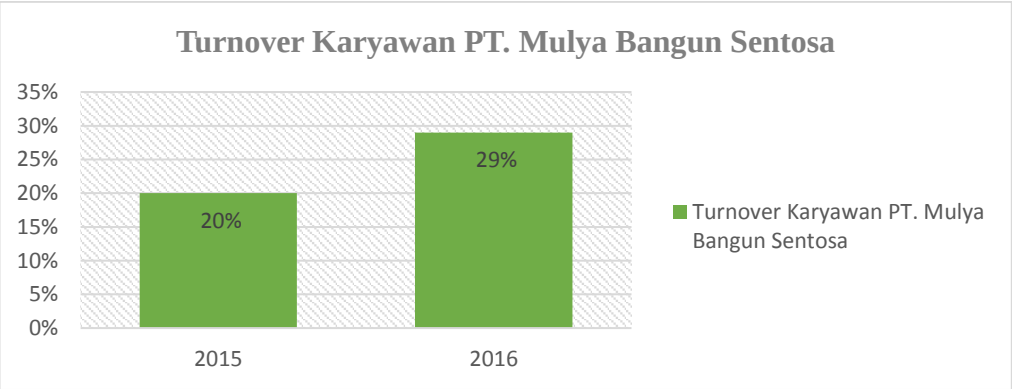
Tabel 1.1.
Kuesioner Pra Survei pada karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa

No	Pernyataan	Tidak Setuju	Setuju
1.	Kerjasama antara karyawan berjalan dengan baik.	12 orang karyawan	8 orang karyawan
2.	Gaji yang diberikan perusahaan sesuai dengan masing-masing bagian.	15 orang karyawan	5 orang karyawan
3.	Fasilitas mesin diperusahaan dapat membantu proses bekerja karyawan dengan mudah.	11 orang karyawan	9 orang karyawan
4.	Gaji yang diberikan perusahaan mempengaruhi karyawan untuk meninggalkan perusahaan.	15 orang karyawan	5 orang karyawan

Sumber : Data hasil olahan

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pernyataan nomor satu mewakili *organizational citizenship behavior*, didapat bahwa karyawan perusahaan kurang memiliki kerjasama yang baik, menyebabkan prilaku prilaku *organizational citizenship behavior* dalam diri sebagian karyawan kurang. Nomor dua dan tiga mewakili kepuasan kerja dimana terdapat ketidakpuasan karyawan terhadap perusahaan, dan nomor lima mewakili komitmen organisasi bahwa gaji yang diberikan perusahaan dapat mempengaruhi karyawan dalam meninggalkan perusahaan. Hasil pra survey yang dilakukan kepada karyawan PT. Mulya Bangun

Sentosa ditemukan bahwa banyak karyawan perusahaan yang kurang merasa puas terhadap perusahaan, dikarenakan kurangnya fasilitas mesin yang kurang memadai sehingga menyulitkan karyawan dalam proses bekerja, serta kurangnya gaji yang tidak sesuai yang diberikan PT. Mulya Bangun Sentosa Karena ketidakpuasan ini terjadi peningkatan *turnover*. Terjadi peningkatan *turnover* mengindikasikan karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa kurang memiliki komitmen organisasi yang tinggi dimana terlihat bahwa karyawan kurang memiliki prilaku *organizational citizenship behavior* terhadap perusahaan.

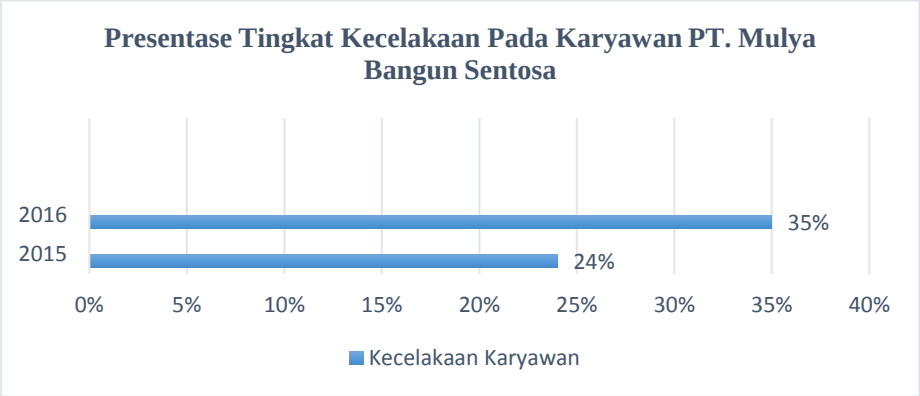


Sumber : Divisi HRD PT. Mulya Bangun Sentosa

Gambar 1.2.
Turnover Karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa Pada Tahun 2015-2016

Grafik diatas pada tahun 2015 terjadi *turnover* sebesar 20% dan terjadi peningkatan pada tahun 2016 sebesar 29% dengan selisih kenaikan mencapai 9%. Penyebab kenaikan *turnover* pada tahun 2015-2016 dikarenakan kurangnya gaji yang diberikan perusahaan, disebabkan karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa kurang memiliki komitmen organisasi yang dapat mempengaruhi loyalitas karyawan dalam bekerja. Budaya organisasi pada perusahaan ini bisa terlihat dari presentase tingkat kecelakaan dibawah ini, terjadi peningkatan 11% pada tahun

2015-2016, disebabkan banyaknya karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa yang tidak mematuhi peraturan dalam prosedur K3 (keselamatan dan kesehatan kerja), dimana terjadi peningkatan kecelakaan setiap tahunnya. Tingginya tingkat kecelakan yang disebabkan kurangnya partisipasi pimpinan dalam menghimbau karyawan untuk tetap mengikuti prosedur K3, sehingga budaya organisasi pada perusahaan kurang berjalan dengan baik, dan menyebabkan karyawan kurang memiliki prilaku *organizational citizenship behavior*.



Sumber : Divisi HRD PT. Mulya Bangun Sentosa

Gambar 1.3.
Presentase Tingkat Kecelakaan Pada Karyawan
PT. Mulya Bangun Sentosa

Beberapa permasalahan diatas sudah mengindikasikan rendahnya kontribusi atau OCB dalam diri sebagian kecil karyawan PT. Mulya Bangun Sentosa. Berdasarkan data di atas, makan penulis tertarik melakukan peneletian dengan judul **“ Pengaruh Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Melalui Komitmen Organisasi “ (Studi Kasus : PT. Mulya Bangun Sentosa) ”.**

1.2. Identifikasi dan Pembatasan Masalah

1.2.1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas tersebut, akhirnya penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya fasilitas mesin yang tidak memadai yang diberikan perusahaan dapat mempersulit karyawan dalam proses bekerja, sehingga membuat karyawan kurang merasa puas.
2. Kurangnya koordinasi sesama karyawan dalam menyampaikan informasi yang menyebabkan karyawan lain kurang aktif dalam mengikuti acara yang diadakan oleh perusahaan.
3. Terjadinya *turnover* yang meningkat pada tahun 2016 karena karyawan tidak puas dengan gaji yang diberikan PT. Mulya Bangun Sentosa.
4. Walaupun perusahaan memiliki peraturan jam masuk kerja, tetapi masih banyak karyawan telat masuk kerja yang disebabkan kurang disiplin dalam bekerja.
5. Walaupun perusahaan memiliki prosedur K3 untuk karyawan, tetapi masih sering terjadinya peningkatan kecelakaan pada tahun 2015-2016, disebabkan karyawan kurang mematuhi peraturan prosedur K3.

1.2.2. Pembatasan Masalah

Dalam penelitian ini dibuat batasan masalah pada hubungan antara kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Mulya Bangun Sentosa adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini dilakukan di PT. Mulya Bangun Sentosa, berlokasi di Jl.Raya Margasari (Blok Lio No.9) Ds.Margasari Kec.Tigaraksa, Kab. Tangerang - Banten, Indonesia, untuk sampel seluruh karyawan yang bekerja di PT. Mulya Bangun Sentosa.
2. Jumlah variabel yang diteliti adalah budaya organisasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi.

1.3.Perumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi*?*
2. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior?*
4. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior?*
5. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior?
6. Apakah terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi*?*
7. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi*?*

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior.*
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior.*
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui komitmen organisasi.

1.5. Manfaat penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara teoritis dan praktis, diantaranya:

1. Teoritis

a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan informasi bagi pihak-pihak yang berkempentingan untuk memanage sumber daya manusia dan penelitian ini dapat dijadikan dasa-dasar untuk penelitian sebelumnya .

b. Hasil penelitian ini, maka diharapkan dapat dijadikan bahan evaluasi atas kinerja karyawan.

2. Praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai bahan latihan menerapkan teori-teori yang diperoleh selama menjalani studi, dapat menambah wawasan keilmuan, sebagai bahan melatih keterampilan dalam menulis karya ilmiah.

b. Bagi Universitas

Penelitian ini dapat dijadikan koleksi perpustakaan dan sumber ilmiah bagi peneliti sejenis.