BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia. Pada dasarnya sumber daya manusia salah satu asset penting dalam suatu kegiatan organisasi, untuk itu setiap organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, wawasan luas, dan berkarakter guna mencapai suatu tujuan dan meningkatkan organisasi.

Bergabungnya karyawan dalam organisasi atau perusahaan tentunya mengharapkan bahwa kebutuhannya dapat terpenuhi oleh perusahaan. Sebagai membalas jasa pada perusahaan, maka perusahaan memberikan sebuah penghargaan kepada karyawan baik itu financial maupun non finansial. Menurut Karnati (2018) penghargaan adalah imbalan yang diterima pegawai dari pimpinan atau lembaga atas kontribusi terhadap organisasi. Dalam hal ini, kontribusi yang salah satunya adalah perilaku karyawan (*Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain OCB, dukungan organisasi (*Perceived Organizational Support* (POS) turut berkontibusi dalam sebuah organisasi.

Perilaku karyawan ini menjadi tuntutan organisasi tidak hanya perilaku *in-role* yaitu melakukan pekerjaan sesuai dalam *job descrition*, tetapi juga perilaku *extra-role* yaitu melakukan pekerjaan diluar *job descrition*. Perilaku *extra-role* disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Priansa (2017:340) menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah merupakan perilaku yang didasari oleh keinginan pribadi yang dilakukan di luar tugas formalnya dan tidak berkaitan

langsung atau secara ekplisit dengan sistem pemberian penghargaan. OCB mampu memberikan konstribusi positif pada peningkatan fungsi organisasi. Dalam organisasi tersebut, biasanya dilakukan oleh sekelompok orang yang saling bekerja sama, sehingga membutuhkan kemampuan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum pada *job description* tanpa mengharapkan imbalan atas yang dilakukanya demi kepentingan mencapai tujuan organisasi.

Deskripsi tersebut menjelaskan bahwa, setiap organisasi membutuhkan kemampuan per individu yang bersedia menyelesaikan pekerjaan yang bukan *job description* dengan fleksibel, sukarela, dan tanpa mengharapkan imbalan atas apa yang dilakukannya semua murni untuk kepentingan organisasi/lembaganya secara efisien dan efektif. Semua dapat berjalan dengan baik apabila ada sistem yang mampu mengendalikan organisasi, dimana manajemen organisasi mengatur potensi baik yang berkaitan dengan produksi maupun sumber daya yang ada secara efektif dan efisien sebagai penentu bagi keberlangsungan organisasi.

Karyawan membutuhkan dukungan organisasi melalui gaji, penghargaan, promosi, dan lain-lain. Perpersi dukungan organisasi sangat penting bagi karyawan sebagai bukti bahwa hasil kerjanya dalam organisasi terus dihargai dan memberikan perilaku positif. Menurut Yusuf dan Syarif (2018:96) persepsi dukungan organisasi adalah tingkat keyakinan karyawan dengan melakukan evaluasi terhadap perlakuan organisasi atas apa yang telah dikerjakan karyawan dan apa yang karyawan dapatkan.

Tingkat kepercayaan karyawan atas penghargaan yang diberikan organisasi terhadap kontribusi mereka (Penilaian Kontribusi Karyawan) dan perhatian organisasi pada kesejahteraan mereka (Peduli dengan Kesejahteraan Karyawan). Tingkat kepercayaan karyawan terhadap dukungan organisasi ini akan dipengaruhi oleh evaluasi mereka atas pengalaman dan pengamatan tentang cara organisasi memperlakukan karyawan-karyawannya secara umum. *Perceived Organizational Support (POS)* memiliki aspek-aspek yang berasal dari definisinya, yaitu Penghargaan pada kontribusi karyawan dan perhatian atau peduli terhadap kesejahteraan karyawan.

Suatu organisasi wajib memberikan dukungan agar *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan memberikan perpepsi baik terhadap *Perceived Organizational Support* (POS). OCB sangat penting bagi organisasi karena dapat meningkatkan rasa tanggung jawab pada organisasi dan meningkatkan produktivitas sesama karyawan.

Perusahaan yang akan diteliti yaitu PT. Mitra Mulia Makmur adalah perusahaan manufaktur yang bergerak dibidang kemasan atau container plastik dan printing yang telah berdiri sejak tahun 1993. Produk-produk yang dihasilkan oleh PT. Mitra Mulia Makmur dapat diaplikasikan sebagai kemasan plastic untuk berbagai macam industry seperti paint, food & beverages, oil, chemical dan lain-lain.

Permasalahan dalam perusahaan PT. Mitra Mulia Makmur adalah kurangnya pengakuan organisasi terhadap perilaku karyawan yang tidak sesuai dengan kerja keras karyawan. Pengakuan organisasi tersebut dapat berupa pemberian penghargaan atau *reward.* Maka, penulis melakukan penelitian ini berdasarkan penelitian terdahulu yang mencakup penghargaan yang terdapat pengaruh terhadap *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) dan *Perceived Organizational Support* (POS).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap *Perceived Organizational Support* (POS) PT. Mitra Mulia Makmur ?
2. Apakah penghargaan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Mitra Mulia Makmur ?
3. Apakah *Perceived Organizational Support* (POS) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Mitra Mulia Makmur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan ilmu-ilmu yang dipelajari pada saat berada di bangku kuliah untuk diterapkan di dunia kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1.3.1 Tujuan Umum

1. Tujuan penelitian adalah untuk melengkapi tugas akhir (Skripsi) S-1 dengan judul "Pengaruh Penghargaan Terhadap *Perceived Organizational Support* melalui *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Mitra Mulia Makmur".
2. Untuk menerapkan ilmu yang telah didapat dari bangku kuliah.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Penghargaan terhadap *Perceived Organizational Support* karyawan PT. Mitra Mulia Makmur.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh Penghargaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Mitra Mulia Makmur.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Mitra Mulia Makmur.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam pengambilan kebijakan perusahaan tentang Pengaruh Penghargaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui *Perceived Organizational Support* (POS) yang ada pada karyawan PT. Mitra Mulia Makmur.
2. Bagi Universitas

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, bacaan dan tambahan pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Masyarakat

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipakai sebagai bahan referensi serta bahan acuan riset berikutnya yang lebih mendalam dengan topik dan konsentrasi pada permasalahan yang berbeda guna mendapat perbandingan dan memperkaya penemuan berikutnya.

Halaman sengaja dikosongkan