BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam dunia industri ini elemen yang dikelola bukan hanya hal yang bersifat material saja tetapi juga bersifat non-material yaitu manusia yang ada didalam perusahaan. Perusahaan berkembang bukan hanya karena modal yang besar atau hasil faktor produksi yang banyak tetapi juga karena faktor dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki faktor kendali yang dapat menentukan kelangsungan perusahaan. Dapat dikatakan demikian karena faktor sumber daya manusia dalam hal kualitasnya akan menentukan kualitas perusahaan tersebut. Apabila perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia yang kurang baik kualitasnya, maka aktivitas perusahaan tidak bisa berjalan sesuai dengan visi misi yang ada diperusahaan.

Manajemen sumber daya manusia didasari pada suatu konsep dimana setiap karyawan adalah aset yang penting dan harus dimiliki oleh perusahaan, oleh karena itu dengan adanya manusia mampu membantu perusahaan dalam menjalankan aktivitas perusahaan yang nantinya berpengaruh terhadap kondisi perusahaan yang dimana faktor penentunya adalah lingkungan kerja.

Lingkungan kerja karyawan merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan, karena didalam lingkungan itu sendiri terdapat kepribadian dari masing-masing individu yang berbeda sehingga kajian mengenai manusia sangat dibutuhkan. Lingkungan kerja menciptakan kenyamanan tinggi bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari

lingkungan kerja ini berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik karena dukungan lingkungan (Budiyanto dan Oetomo, 2011. 192). Untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja agar mampu menciptakan nilai-nilai yang menjadi daya dorong bagi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan, dengan lingkungan yang mendukung maka karyawan akan merasa nyaman dan karyawan akan merasa puas berada di lingkungan kerja sehingga hal ini menunjukkan kinerja yang baik dan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Hal ini dapat menandakan bahwa pentingnya lingkungan kerja karyawan harus diperhatikan oleh perusahaan agar tercapainya prestasi kerja sehingga menjadikan kepuasan untuk karyawan.

Kepuasan kerja karyawan harus diperhatikan dengan sebaik-baiknya agar kinerja dedikasi dan kedisiplinan karyawan dapat meningkat karena kepuasan kerja yang sesungguhnya adalah sikap emosional yang menyenangkan dalam pekerjaan. Karena tidak semua karyawan memberikan pelayanan atau kinerja terbaik mereka, hal ini sangat berpengaruh dan berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan dan pekerjaanya. Apabila dalam menjalankan pekerjaanya mereka memiliki kekurangan dalam keterampilan akan mengakibatkan rasa tidak puas dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Seorang karyawan bisa dikatakan puas apabila mereka sangat menikmati pekerjaannya dan memberikan kinerja terbaik. Berdasarkan hal tersebut dapat dipahami bahwa kepuasan kerja memiliki arti penting bagi karyawan maupun

perusahaan untuk menciptakan keadaan positif di lingkungan kerja. Dampak kepuasan kerja tidak hanya berlaku terhadap lingkungan kerja, kepuasan kerja juga dapat berkontribusi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*

Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat bekerjanya dengan cara menyelesaikan pekerjaannya sebaik mungkin. Karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (*OCB*). Dengan adanya *organizational citizenship behavior* (*OCB*) di perusahaan akan sangat membantu dalam meningkatkan produktivitas kerja dikarenakan karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas lain seperti mau bekerja sama dan tolong menolong sesama karyawan, sehingga pekerjaannya dapat diselesaikan sesuai waktu yang diberikan oleh atasan.

Dalam suatu perusahaan kerja sama merupakan salah satu hal yang harus dimiliki oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan agar dapat tercapai suatu tujuan bersama, karena dengan bekerjasa sama akan sangat membantu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan namun pada kenyataannya masih ada saja kayawan yang enggan bekerjasama dalam meyelesaikan tugas dan sikap sukarela dalam membantu karyawan lain menyelesaikan tugas. Untuk itu dibutuhkannya peningkatan sumber daya untuk penunjang keberlangsungan suatu

perusahaan agar dapat menjadi perusahaan yang lebih maju kedepannya.

PT. Aneka Gas Industri Tbk Sidoarjo merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran dan penjualan produk gas industri dan produk-produk lainnya serta memasarkan dalam bentuk jasa. Produk PT. Aneka Gas Industri Tbk memiliki banyak aplikasi yang digunakan berbagai bidang industri gas tentunya dalam bentuk gas, cairan ataupun padat serta mendesain kontruksi dan instalasi peralatan gas pada pabrik pelanggan dan rumah sakit serta memperjualbelikan produk gas dari produsen lain kepada pelanggan industri lainnya. PT. Aneka Gas Industri Tbk berkantor pusat di Gedung UGM Samator Pendidikan Tower A Lt 5-6, Jl. Dr. Sahardjo No.83 Tebet, Manggarai, Jakarta Selatan 12850 Indonesia. Saat ini PT. Aneka Gas Industri Tbk dan anak usahanya memiliki 44 pabrik yang tersebar di wilayah Jawa, Sumatra, Kalimantan dan Sulawesi. Akan tetapi pada penelitian ini, lebih difokuskan pada PT. Aneka Gas Industri Tbk yang berlokasi di Jl. Raya Surabaya – Mojokerto Km. 19, Bringin Bendo Sidoarjo karena letak perusahaannya sangat stategis.

Sebagai pemain gas industri terbesar di Indonesia untuk tetap menjadi nomor satu di dalam industri gas PT. Aneka Gas Industri Tbk berkomitmen untuk melakukan riset, pengembangan, mempromosikan pendidikan ilmu pengetahuan dan teknologi Indonesia guna memperluas kegiatan usaha. Sebagai produsen berbagai produk dan jasa layanan yang dibutuhkan untuk kualitas modern PT. Aneka Gas Industri Tbk berkomitmen untuk membuat kehidupan yang lebih baik untuk Indonesia. Oleh karena itu dalam hal pengembangan sumber daya manusia PT. Aneka Gas

Industri Tbk dianggap sebagai perusahaan progresif di Indonesia. Demi mencapai komitmen diatas, faktor pendukung yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang produktif agar dapat berinovasi dan berkreasi menciptakan penemuan-penemuan yang baru untuk membuat kehidupan yang lebih baik untuk Indonesia.

Dari uraian diatas, penulis melakukan penelitian dengan judul **" Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (*OCB*) Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk Sidoarjo".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, adapun rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Sidoarjo?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Sidoarjo?
3. Apakah Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Sidoarjo.

3. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan PT. Aneka Gas Industri Tbk, Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

   Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah ilmu, menambah wawasan, pengetahuan serta mampu memahami Lingkungan Kerja, dan kepuasan kerja pada suatu perusahaan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian ini juga sebagai konsentrasi dalam bidang sumber daya manusia dalam suatu perusahaan untuk meningkatkan kemampuan menulis karya ilmiah.
2. Bagi Perusahaan

   Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi bagi perusahaan dan dapat digunakan sebagai pertimbangan pihak manajemen untuk mengambil keputusan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja dimasa yang akan.
3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

   Bagi pembaca penelitian ini diharapkan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dan informasi bagi pihak yang berkepentingan untuk mengkaji masalah yang sama dimasa mendatang serta sebagai bahan tambahan literatur perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.