

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan, manusia sebagai sumber daya yang merupakan aset terpenting sekaligus berperan sebagai pelaksana dari berbagai aktivitas yang dijalankan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional merupakan kunci dalam tumbuh kembangnya sebuah organisasi. Oleh karena itu tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan berhasil dalam memproduksi barang atau jasa dengan tujuan yang ingin dicapai perusahaan. Perusahaan atau organisasi yang dapat mengoptimalkan sumber daya manusia secara berkualitas, dipastikan akan meraih kesuksesan dan produktivitas yang tinggi.

Efektivitas suatu perusahaan sangat ditentukan oleh perilaku para karyawan. Perilaku tersebut tidak hanya perilaku *in-role* saja, tetapi diharapkan dapat lebih memunculkan perilaku *extra-role* atau sering disebut *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, maka perusahaan harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi adanya *Organizational Citizenship Behavior*, salah satunya yaitu faktor keadilan. Keadilan organisasi biasa disebut dengan *Organizational Justice*. Menurut Greenberg & Baron (2003) dalam jurnal Jamilah (2017) menjelaskan bahwa *Organizational Justice* adalah persepsi secara keseluruhan anggota organisasi terhadap keadilan yang berlaku di organisasi terkait imbalan yang diterima, keputusan dan prosedur kerja yang berlaku,

dan persamaan perlakuan bagi setiap anggota perusahaan di dalam organisasi.

Keadilan organisasi menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi karena apabila keadilan organisasi tersebut tidak diterapkan dengan baik di dalam perusahaan, maka dapat menyebabkan turunnya komitmen karyawan terhadap perusahaan karena karyawan merasa tidak dihargai dan tidak diperhatikan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Jamilah (2017) yang berjudul pengaruh iklim organisasi dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. X. Berdasarkan penelitian hasilnya ditemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 42.1%. Keadilan organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 30.3%. Iklim organisasi dan keadilan organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* yaitu sebesar 42.9%.

Selain adanya keadilan organisasi, perusahaan harus mampu memahami apa yang diinginkan karyawan agar bisa menunjang kerja karyawan yang baik melalui dukungan perusahaan. Dukungan dari perusahaan akan memberikan pengaruh positif sehingga karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan. Dukungan organisasi terhadap karyawan disebut dengan *Perceived Organizational Support (POS)*.

Perceived Organizational Support (POS) adalah tingkat dimana karyawan yakin dengan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka (Robbins : 2008). *Perceived Organizational*

Support (POS) yang tinggi akan membuat para karyawan merasa mempunyai kewajiban penting untuk selalu berkontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan maupun tujuan organisasi. Artinya ketika karyawan merasa mendapatkan dukungan penuh oleh perusahaan atau organisasi, mereka akan memberikan persepsi yang lebih positif terhadap perusahaan atau organisasi.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Putra dan Sriathi (2017) yang berjudul pengaruh dukungan organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi. Dengan jumlah sampel yang diambil adalah 74 orang karyawan Hotel Four Seasons Resort Jimbaran Bali. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dukungan organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. dan perilaku kewargaan organisasi dapat meningkat apabila dipengaruhi oleh kedua variabel tersebut.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mengacu kepada perilaku seorang individu yang memberikan dampak positif dan bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan. Menurut Wirawan (2013) dalam jurnal Tabroni (2017) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku sukarela ditempat kerja yang dilakukan oleh karyawan secara bebas yang di luar persyaratan pekerjaan seseorang dan ketentuan organisasi, sehingga tidak ada sistem imbalan dari organisasi yang jika dilaksanakan oleh karyawan tetapi akan meningkatkan berfungsinya organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi karena bisa memaksimalkan efisiensi dan produktivitas karyawan

maupun organisasi yang pada akhirnya memberi kontribusi pada fungsi efektif dari suatu organisasi.

PT. Temprina Grafika Media merupakan bagian dari Jawa Pos yang bergerak dalam bidang *Web Rotary Offset Printing*, *Sheetfed Printing* dan *Finishing*. PT. Temprina Grafika Media Surabaya telah menggunakan teknologi grafika terkini seperti yang terdapat pada mesin-mesin cetak berteknologi tinggi serta mesin-mesin pendukung proses produksi seperti *Computer To Plate (CTP)*, selain itu juga didukung oleh teknologi Sistem Cetak Jarak Jauh (SCJJ) yang sudah menjangkau hampir di seluruh kota-kota besar Indonesia.

Salah satu program PT. Temprina Media Grafika Surabaya dalam menghadapi persaingan dimasa yang akan datang adalah penyiapan sumber daya manusia. PT. Temprina Media Grafika Surabaya mengharapkan karyawan untuk bersikap *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk bisa menumbuhkan *Organizational Citizenship Behavior* maka perusahaan harus mampu mengetahui faktor-faktor penyebabnya, salah satu faktornya yaitu faktor keadilan. Keadilan organisasi menjadi sangat penting dalam kehidupan organisasi karena apabila keadilan organisasi tidak diterapkan dengan baik di perusahaan, maka dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan. Untuk dapat merasakan keadilan perusahaan harus memperlakukan karyawan yang sama dan karyawan dilibatkan di dalam pengambilan keputusan dengan memberikan kesempatan karyawan untuk menyuarakan pendapatnya.

Selain adanya keadilan organisasi, dukungan organisasi menjadi faktor terpenting untuk tumbuhnya sikap *Organizational Citizenship Behavior*. Ketika perusahaan memberikan kontribusi kepada karyawan maka karyawan

akan merasa dihargai dan semakin giat dalam bekerja. Oleh karena itu PT. Temprina Media Grafika Surabaya sebaiknya menerapkan keadilan organisasi dengan baik dan juga mendukung karyawan sehingga mendapatkan manajemen sumber daya manusia yang berkualitas di dalam perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan, maka penelitian tertarik mengkaji penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Justice* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Apakah *Organizational Justice* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya?
2. Apakah *Perceived Organizational Support* berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya?
3. Apakah *Organizational Justice* dan *Perceived Organizational Support* secara bersama-sama berpengaruh signifikan dan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin didapatkan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* dan *Perceived Organizational Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Temprina Media Grafika Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian lanjutan. Selain itu penelitian ini juga diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya tentang *Organizational Justice*, *Perceived Organizational Support* yang mempunyai pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pentingnya *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan harapan dapat mengembangkan pemikiran bagi perusahaan dalam menentukan kebijakan khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia.