

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan didalam dunia bisnis saat ini cenderung sangat ketat. Seluruh perusahaan terus berlomba-lomba tentang bagaimana meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam kegiatan operasional dan terus berusaha mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset penting yang tak ternilai dan menjadi penentu keberhasilan bagi perusahaan. Namun terkadang perusahaan terlalu fokus pada upaya pencapaian target produksi dan mengacuhkan kondisi karyawannya.. Perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi karyawannya tentu akan memicu reaksi negatif seperti pada keterlibatan kerja dan kepuasan karyawan yang menurun, hal tersebut tentu akan merugikan perusahaan. Untuk menghindari reaksi negatif tersebut perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memicu karyawan untuk memberikan kinerja yang baik.

Keterlibatan kerja (*Job Involvement*) dan Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) merupakan salah satu faktor yang dapat menjadi pemicu karyawan dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. *Job Involvement* adalah dimana seseorang dapat mengidentifikasi pekerjaannya dan secara aktif berpartisipasi didalamnya dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya, Robbins dan Judge (2013:74). Tidak hanya terpaku pada keterlibatan kerja karyawan saja dalam pencapaian kinerja karyawan, namun juga tidak lepas dari kepuasan kerja. *Job Satisfaction* didefinisikan sebagai suatu keadaan emosi

menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan memandang pekerjaan mereka, Handoko (2010:193).

Organisasi dengan karyawan yang memiliki *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* sumber daya manusia yang baik akan cenderung memiliki dampak untuk memberikan balas jasa kepada perusahaan seperti pada tingkat kehadiran yang lebih tinggi dan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior*. OCB menunjuk pada tindakan-tindakan karyawan melampaui peran yang telah disyaratkan, Robbins dan Coulters (2010:37). OCB merupakan istilah untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai "anggota yang baik" . Perilaku ini melihat bagaimana seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Perilaku OCB ini dapat digambarkan dari perilaku partisipasi kerjanya dalam membantu rekan kerja yang sedang dalam masalah, menciptakan suatu iklim kerja yang positif, dengan sabar menghadapi gangguan tanpa mengeluh dan inisiatif untuk memberikan ide-ide yang dapat membangun bagi perusahaan.

Kondisi ini dialami juga PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya yang bergerak dibidang "*Retail*" alat tulis yang berdiri sejak tahun 2007 hingga saat ini. PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya telah berhasil membangun bisnisnya dengan baik dengan integritas yang tinggi serta kecepatan dan kreativitas yang tinggi. Namun infrastruktur saja tentu tidak cukup menjaga perusahaan tetap kompetitif diantara banyak pesaing. Seperti yang diketahui bahwa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang *retail* sangat

membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kontribusi yang baik. Dalam mencapai dan menjaga agar perusahaan dapat tetap kompetitif diantara pesaing mengharuskan perusahaan untuk mengetahui kebutuhan utama karyawannya, salah satunya terletak pada Keterlibatan kerja dan tingkat kepuasan yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari HRD (*Human Resources Development*) selama ini masalah *Job Involvement* atau keterlibatan kerja masih terbilang rendah. Hal ini dibuktikan dengan adanya beberapa karyawan yang sering mangkir atau tidak masuk tanpa izin terlebih dahulu dengan berbagai macam alasan yang mengakibatkan adanya peringatan dari HRD kepada yang bersangkutan. Bahkan sampai ada pemutusan hubungan kerja (PHK) secara sepihak bagi yang sampai berkali-kali diperingatkan tetapi masih tetap membandel. Karena dengan adanya karyawan yang sering mangkir tersebut membuat pekerjaan karyawan yang hadir harus menggantikan pekerjaan karyawan yang absen atau mangkir. Sehingga membuat pekerjaan karyawan terkadang tidak dapat berjalan dengan maksimal. Dan beban kerja yang dialami oleh karyawan yang aktif masuk menjadi bertambah. Adanya karyawan yang sering mangkir tersebut bisa saja terjadi karena mereka merasa tidak puas dan perilaku OCB mengenai Kesadaran diri "*Counscientiousness*" akan menurun dan karyawan akan lebih memutuskan untuk meninggalkan pekerjaannya atau tidak benar-benar peduli dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Selanjutnya untuk masalah *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja karyawan di PT Suryamas Cipta Sentosa Surabaya, banyak dari karyawan yang lebih memilih untuk masuk

kerja ketimbang libur atau mengambil hak cuti nya kecuali di hari besar ke Agamaan. Hal ini dikarenakan faktor padatnya aktivitas seperti pengemasan barang dari pemesanan customer untuk dilakukan pengiriman ke beberapa titik lokasi di Surabaya dan sekitarnya. Bahkan tidak sedikit pula ada karyawan yang rela untuk menambah jam aktif bekerjanya demi menyelesaikan pekerjaannya walau tidak mendapat upah lembur. Karena dari data yang diperoleh di PT Suryamas Cipta Sentosa Surabaya memang tidak ada upah jam lembur kecuali memang di perintah oleh atasan masing-masing divisinya. Meskipun begitu, ada juga dari beberapa karyawan yang enggan untuk bekerja lembur karena tidak dihitung gaji, sehingga perilaku OCB pada karyawan yang masuk pada kategori "*Civic Virtue*" yang menjelaskan adanya hubungan kerja sama antara rekan kerja kurang terjalin, apabila kerja lembur dapat dilakukan oleh keseluruhan karyawan tentu pekerjaan akan lebih cepat terselesaikan dan hubungan antara rekan kerja tetap terjalin dengan baik serta mereka akan saling mendukung dalam lingkungan kerja. Perilaku OCB selanjutnya yaitu "*Counscientiousness*" dimana perilaku ini menunjukkan efisiensi penggunaan waktu yang melebihi peran. Kontribusi yang di berikan pegawai tentu akan menurun karena mereka merasa tidak puas dengan pencapaian yang sudah diberikan karyawan karena hal ini berhubungan dengan gaji atau upah yang didapat.

Oleh karena itu Keterlibatan dan kepuasan kerja dapat diasumsikan sebagai salah satu faktor pendorong dari perilaku OCB. Karyawan jika mereka berpartisipasi aktif dan puas terhadap pekerjaannya mereka akan berpotensi bekerja secara maksimal, dan berbicara positif tentang organisasi,

membantu rekan kerja dan jauh melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu karyawan menjadi bangga bekerja melebihi tuntutan tugas apabila mereka merasa nyaman dan puas sehingga menimbulkan sikap ingin membalas pengalaman positif yang didapatkan karyawan dari perusahaan dengan bekerja secara maksimal.

Pada setiap perusahaan OCB tentu terlihat pada beberapa karyawan, namun pada penelitian yang dilakukan ini ingin mengetahui bagaimana nilai-nilai pada OCB ini tetap dapat muncul dalam diri setiap karyawan seiring dengan tingkat partisipasi dan kepuasan kerja apabila nantinya dapat diperhatikan dan diperbaiki oleh perusahaan.

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan diatas maka penulis tertarik untuk menganalisis dan mengambil judul “ **Pengaruh *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya**” .

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijelaskan dalam latar belakang, rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Job Involvement* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya ?
2. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya ?
3. Apakah *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Involvement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Suryamas Cipta Sentosa Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tujuan dilakukannya penelitian ini, maka manfaat yang diharapkan dapat diperoleh adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini bermanfaat menambah pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan wawasan utamanya mengenai *Job Involvement*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengambilan keputusan mengenai *Job Involvement* dan *Job Satisfaction* dan *Organizational Citizenship Behavior*.

b. Bagi Universitas

Bagi Universitas PGRI Adibuana Surabaya, hasil dari penelitian ini merupakan bentuk kepedulian dan keikutsertaan Universitas terhadap dunia kerja

dalam menghadapi berbagai kendala atau masalah yang sedang terjadi. Pemecahan masalah dianalisis melalui kajian ilmu pengetahuan sehingga menjadi suatu solusi yang bermanfaat.

c. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini bisa menambah pengetahuan dan wawasan mengenai hal-hal yang berkaitan dengan permasalahan yang dialami perusahaan, untuk dihubungkan dengan pengetahuan teoritis yang diperoleh dibangku kuliah. Sehingga dari hasil tersebut dapat memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi perusahaan.

(halaman ini sengaja dikosongkan)