

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi pertumbuhan ekonomi yang meningkat dan disertai pesatnya perkembangan globalisasi, mengharuskan perusahaan agar dapat beradaptasi dan berkompetisi dengan perusahaan lain. Berbagai perubahan yang terjadi mengharuskan perusahaan mengadakan inovasi-inovasi terbaru untuk menghadapi persaingan. Kebijakan-kebijakan harus disusun oleh perusahaan guna menangani setiap perubahan. Salah satu penyusunan kebijakan oleh manajemen perusahaan ialah memberikan pemberdayaan kinerja untuk sumber daya manusia.

Kinerja adalah pencapaian yang dituntut perusahaan yang tidak hanya ditinjau dari perilaku *in-role* melainkan *extra-role* atau disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB dimanfaatkan untuk mengidentifikasi dan mengkaji perilaku karyawan agar bisa dikatakan “anggota yang baik” Sloat, (1999).

Iklm didefinisikan sebagai suatu pandangan atau persepsi bersama tentang kebijakan, implementasi kebijakan, serta prosedur organisasi baik formal atau informal. Iklm merupakan perwujudan, tujuan, dan alat serta teknik-teknik yang ditiru dan dilaksanakan guna mewujudkan hasil dari Reichers and Schneider, (1990) dalam Vardi, (2001). Pendapat dari Fay & Beamish, (2001), tujuan iklim organisasi adalah untuk merepresentasikan suatu kondisi perusahaan dalam waktu tertentu.

Kepuasan kerja merupakan perilaku, penilaian, dan perasaan individu pada pekerjaannya, yaitu berkaitan dengan jenis pekerjaan, hubungan sosial antar tim, lingkungan kerja, dan kompensasi perusahaan. Ketidakpuasan kerja seringkali menjadi penyebab

seseorang berhenti dari pekerjaannya, sedangkan kepuasan kerja dapat mengantarkan karyawan bekerja secara optimal, nyaman dengan suasana kerja, dan tidak meninggalkan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah selisih atau perbandingan antara apa yang diperoleh dengan yang semestinya diperoleh karyawan. Semakin minim jarak atau kesenjangan tersebut, maka karyawan bisa disebut puas atau merasakan kepuasan atas pekerjaannya. Kepuasan kerja ini didefinisikan dengan adanya *reward* dan pujian atas kinerja, perlakuan yang baik, peralatan, penempatan karyawan, dan lingkungan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan perilaku seseorang yang merepresentasikan sikap harapan serta kebutuhan melalui aktivitas organisasi dan membentuk iklim yang stabil.

Setelah melakukan observasi terhadap karyawan PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta terdapat problematika yang selalu ditemui berupa peranan iklim organisasi dan kepuasan kerja yang tinggi menjadi pertimbangan utama bagi manajemen perusahaan untuk bisa meningkatkan efisiensi serta efektivitas kinerja karyawan dalam jangka waktu lama. Dikarenakan adanya perbedaan sifat karyawan dalam membantu atau sukarela dalam melakukan pekerjaan, selain itu adanya penambahan jenis karya yang mengakibatkan karyawan mengeluh atas beban kerja yang dirasakan karyawan.

Peneliti melakukan *literature review* dan mencoba merangkum beberapa hasil penelitian sebelumnya pengaruh variabel iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* seperti terangkum dalam tabel dibawah ini

Pada tabel 1.1. terdapat *research gap* tentang terdapat riset tentang Iklim Organisasi dan pengaruhnya terhadap OCB telah dilakukan oleh peneliti Antarini, dan Utama (2020),

Daimunah, (2021) namun dengan demikian masih terdapat hasil yang tidak konsisten sehingga menjadi alasan peneliti untuk meneliti kembali.

Tabel 1. 1Research Gap

Peneliti, tahun	Judul	Hasil	Gap
Astarini dan Utama (2020)	Iklm organisasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior (ocb)	Iklm organisasi berpengaruh positif terhadap ocb	Ketidakkonsistenan antara hasil variabel iklim organisai terhadap ocb
Daimunah, (2021)	Pengaruh Kepribadian Islami, Iklm Organisasi, Dan Komitmen Organisasi (Organizational Commitment) Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan Cv Oviena Kudus	Iklm organisasi berpengaruh negative terhadap ocb	

Sumber : Astarini dan Utama (2020) dan Daimunah, (2021)

Berdasarkan research gap diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Judul penelitian yang diusulkan adalah pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* yang dimediasi oleh kepuasan kerja di PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta.

1.2 Rumusan Masalah

Merujuk pada sub bab sebelumnya, dapat ditetapkan masalah-masalah yang akan diteliti pada riset ini yaitu:

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta
4. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta.

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta
2. Mengkaji pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta
3. Mengkaji pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta
4. Mengkaji kepuasan kerja memediasi pengaruh iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior* karyawan di PT Pos Indonesia KCU Yogyakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan peneliti antara lain :

1. Manfaat Teoris

Riset ini diharapkan bisa memberikan manfaat terhadap kajian ilmiah manajemen SDM untuk penelitian terkait pengaruh iklim organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Menjadi bahan rujukan peneliti berikutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini dan kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi dalam mengatasi permasalahan iklim organisasi, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

3. Pengambil Keputusan

Menjadikan sumber informasi, untuk mengetahui perkembangan dan proses dari kegiatan sebagai bahan untuk menyusun rencana kegiatan yang mendatang.

