

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Organisasi merupakan sebuah unit sosial yang dikoordinasi secara sadar, dimana terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi dalam suatu basis yang kotinu untuk mencapai tujuan bersama atau serangkaian tujuan yang telah ditetapkan (Robbins & Judge, 2015). Pencapaian tujuan dalam organisasi tidak terlepas dari adanya kolaborasi antar berbagai komponen didalamnya. Meliputi sumber daya alam, modal, perkembangan teknologi, dan sumber daya manusia. Semua faktor tersebut harus ada dalam organisasi, demi kelangsungan hidup organisasi. Sumber daya manusia memegang peranan penting bahkan tidak dapat dilepaskan dalam organisasi, yang merupakan salah satu komponen penggerak dari komponen-komponen lain dalam organisasi. Sumber daya manusia berperan sebagai penggerak, perencana, dan pemikir dalam proses pencapaian tujuan organisasi. Jika diibaratkan seperti layaknya anggota tubuh manusia, maka sumber daya manusia berperan sebagai otak dari jalannya sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan karyawan yang mampu bekerja secara efektif dan efisien. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang

tidak hanya sekedar mampu bekerja, namun dapat bekerja dengan tingkat kinerja yang memuaskan.

Organisasi dapat dikatakan berhasil bilamana mempunyai karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal. Organisasi mengharapkan karyawan yang mampu melakukan tugas diluar kewajibannya. Hal inilah yang kemudian disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku yang membantu perusahaan, namun perilaku mereka tidak dianggap sebagai bagian dari unsur-unsur inti pekerjaan. OCB didefinisikan sebagai perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi (Robbins & Coulter, 2016).

Salah satu faktor yang menjadi pemicu tumbuhnya OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi bukanlah sesuatu yang dapat dilihat secara fisik, melainkan karyawan akan memahami dan menerima hal tersebut berdasarkan apa yang mereka alami di dalam perusahaan. Iklim organisasi yang positif akan berperan sebagai faktor pendorong dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawab karyawan sesuai dengan prosedur yang ada. Setiap perusahaan memiliki iklim organisasi yang berbeda-beda. Sehingga iklim organisasi yang berkembang di perusahaan akan mempengaruhi adanya perbedaan praktik serta kebijakan mengenai sumber daya manusia di setiap perusahaan. Iklim organisasi berperan sebagai wadah dimana para karyawan

melakukan pekerjaan mereka. Iklim organisasi ini berkaitan erat dengan adanya penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Sehingga karyawan dapat bekerja dengan suasana kerja yang menyenangkan.

Terciptanya suasana kerja yang menyenangkan akan meminimalisir adanya tekanan dalam melakukan pekerjaan. Karyawan akan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang senang terhadap pekerjaannya akan memiliki tanggung jawab yang tinggi pada pekerjaan tersebut. Hal inilah yang biasa disebut dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) didefinisikan sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015). Jika angka kepuasan kerja tinggi maka akan menumbuhkan sikap peduli karyawan terhadap perusahaan. Sehingga karyawan akan berperan aktif dalam perkembangan perusahaan.

PT Selo Adikarto merupakan sebuah Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang terletak di Kabupaten Kulon Progo, dimana mereka menjalankan usahanya dalam bidang *general contractor & asphalt mixing plant*. Usaha tersebut ditujukan guna pembangunan, kemajuan, serta peningkatan ekonomi dari daerah Kulon Progo. Sumber modal yang dimiliki oleh PT Selo Adikarto bersumber dari Pemerintah Kabupaten Kulon Progo. BUMD yang telah berdiri sejak tahun 2003 silam, kini berada dibawah pimpinan Ir. Made Hendra Putra, MM.

Pada tahun 2010 hingga tahun 2014, PT Selo Adikarto mengalami kebangkrutan serta memiliki hutang pajak sebesar Rp. 7.000.000.000.000,00. Namun perusahaan tersebut berusaha untuk bangkit dari keterpurukannya. PT Selo Adikarto memiliki target untuk melunasi hutang perusahaan pada tahun 2015. Akhirnya atas berbagai upaya yang dilakukan, PT Selo Adikarto mampu melunasi hutang pajak perusahaan tepat pada tahun 2015. Kemudian memasuki tahun 2017, PT Selo Adikarto mengalami berbagai macam perbaikan. Perbaikan tersebut meliputi perbaikan administrasi internal, perbaikan sumber daya manusia, perbaikan strategi dan perencanaan, bermitra dengan perusahaan lain, serta penguatan modal perusahaan. Dengan dilakukannya perbaikan secara berkelanjutan, akhirnya PT Selo Adikarto mampu bangkit, dapat beroperasi secara normal hingga mampu menghasilkan produk baru.

Pada tahun 2019 PT Selo Adikarto berhasil menerima penghargaan sebagai TOP BUMD 2019, dimana penghargaan ini merupakan penghargaan yang diberikan kepada BUMD-BUMD terbaik di Indonesia yang mampu mengukir prestasi dan melakukan perbaikan meliputi aspek kinerja bisnis, layanan, serta kontribusi terhadap perekonomian daerah. Namun, saat ini telah banyak bermunculan usaha pada bidang yang serupa. Hal itu menjadi tantangan bagi PT Selo Adikarto untuk mampu memperkuat posisi perusahaan pada bidang jasa konsultan, kontruksi jalan, jembatan, gedung,

dan bangunan air serta penyedia *asphalt hot mix* yang berkualitas. Guna mewujudkan hal tersebut maka seluruh komponen di dalam perusahaan harus mampu berkolaborasi untuk menghasilkan pelayanan jasa dan produk yang baik.

Untuk menghasilkan kinerja pelayanan jasa dan produk yang baik maka dibutuhkan karyawan yang mau bekerja diluar pekerjaannya formalnya. Hal inilah yang kemudian disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selain itu perusahaan juga harus memperhatikan berbagai komponen di dalam perusahaan yang akan mempengaruhi kemajuan perusahaan. Seperti contohnya iklim organisasi yang baik serta tingkat kepuasan karyawan di dalam perusahaan tersebut. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, sebagian karyawan di PT Selo Adikarto telah mampu menerapkan perilaku OCB dalam kesehariannya. Namun sangat disayangkan beberapa sisanya belum menerapkan perilaku OCB. Padahal dengan diterapkannya perilaku OCB ini dapat membantu karyawan berperan dalam mendorong efektivitas fungsi perusahaan. Sehingga diharapkan PT Selo Adikarto dapat mempertahankan eksistensinya sebagai penyedia layanan jasa konsultan, kontruksi jalan, jembatan, gedung, bangunan air dan penyedia *asphalt hot mix* berkualitas, serta mampu membawa perusahaan tersebut ke arah yang lebih maju lagi.

### **Tabel 1.1 Research Gap Kepuasan Kerja terhadap OCB**

Penulis, tahun	Hasil	Gap Research
Febru Rida Ningsih dan Tutuk Ari Arsanti, 2014.	Tidak ada pengaruh signifikan kepuasan kerja terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (OCB).	Inkonsistensi hasil antara pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.
Sintya Admaja Fanny, 2017.	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.	

### B. Rumusan Masalah

1. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB?
4. Apakah iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening?

### C. Tujuan

1. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap OCB.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB.
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

#### **D. Manfaat**

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat memberikan tambahan ilmu bagi peneliti terkait dengan variabel iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Selain itu juga dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian terkait dengan bidang sumber daya manusia.

2. Bagi perusahaan

Hasil yang didapatkan dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan tambahan informasi terkait iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Sehingga diharapkan nantinya mampu memberikan solusi bagi perusahaan untuk menyelesaikan masalah-masalah yang terkait dengan variabel penelitian.

3. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan variabel-variabel dalam penelitian ini yaitu iklim organisasi, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).