

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya dan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Perkembangan zaman yang mendesak mempengaruhi berbagai aspek kehidupan baik teknologi, iklim organisasi, maupun sumber daya manusia yang menjalankan organisasi. Peningkatan efisiensi dan efektifitas organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan peningkatan kualitas sumber daya manusia.

Sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *organizational citizenship behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kontribusi pekerja yang melebihi deskripsi kerja formal (Effendi, 2003). *Organizational Citizenship Behavior* merupakan wujud dari *extra-role behavior* atau perilaku di luar peran yang meningkatkan pengaruh ikatan di antara anggota organisasi, muncul dari emosi positif dan menghasilkan anggota serikat, dan persetujuan umum dari sebuah konflik (Organ, 2006: 33). Konflik atau permasalahan yang terjadi di PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura adalah perilaku indisipliner karyawan yang tidak menguntungkan perusahaan. Perilaku-perilaku indisipliner antara lain, pada saat

jam kerja karyawan banyak membuang waktu berbincang-bincang melalui telepon atau mengobrol dengan karyawan lain dengan santai yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, sering datang terlambat, sering ijin dengan alasan yang kurang bertanggung jawab, dan meninggalkan pekerjaan dengan alasan yang tidak tepat. Menurut Lo et.al (2006) dalam Putu dan Ayu (2016) *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat penting karena dapat membantu organisasi untuk dapat beroperasi secara efisien dan lebih lanjut mampu memenangkan keuntungan kompetitif, juga mampu meningkatkan kinerja organisasi, dikarenakan OCB mampu menjadi pelumas dalam mesin sosial di organisasi.

Menurut Putu dan Ayu, (2016) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* (OCB). Faktor-faktor tersebut antara lain kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Karena faktor-faktor tersebut dapat mengetahui cara pandang seorang karyawan terhadap apa yang dirasakan di dalam lingkungan kerja dan faktor-faktor tersebut juga dapat berperan sebagai variabel prediktor yang positif untuk mempengaruhi terbentuknya *organizational citizenship behavior* (OCB) atau perilaku *citizenship*.

Robbin dan Judge (2008: 40) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristiknya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, dan mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan,

kemampuan, dan pendidikan. Kepuasan kerja adalah faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. Kepuasan kerja karyawan akan memunculkan kemauan untuk berupaya secara maksimal dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya. Karyawan yang mendapatkan kepuasan akan memunculkan semangat untuk bekerja pada porsi yang lebih tinggi. Karyawan tidak hanya bekerja sesuai dengan deskripsi pekerjaan saja namun juga melakukan kegiatan-kegiatan di luar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) karyawan dapat disebut juga dengan *organizational citizenship behavior*. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu utama yang mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior*. Selain kepuasan kerja, faktor-faktor yang mempengaruhi munculnya *organizational citizenship behavior* yaitu komitmen organisasi.

Komitmen organisasi dapat memicu terjadinya OCB pada karyawan sehingga komitmen organisasi dapat mempengaruhi terciptanya OCB yang baik pada setiap individu. Menurut Luthans (2006: 249), komitmen organisasi adalah sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi tersebut berkaitan dengan cara karyawan mempersepsikan pengertian komitmen organisasi yang nantinya dapat memicu timbulnya OCB yang baik pada karyawan untuk organisasi. Komitmen organisasi berupaya mengukur bagaimana karyawan memandang organisasinya, apakah organisasi tersebut dapat memberi inspirasi terbaik bagi karyawan atau tidak, sehingga komitmen organisasi

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi OCB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan tetap PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura. Penelitian dilakukan di PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura karena jumlah karyawan tetap di perusahaan tersebut lebih banyak dibanding karyawan kontrak yang berjumlah 27 orang dan memiliki perilaku indisipliner (Bagus dan Sagung, 2016). Tindakan indisipliner tersebut dapat merupakan indikasi adanya kepuasan kerja dan komitmen organisasi para pegawai tetap yang kurang optimal.

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka judul penelitian sebagai berikut **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Karyawan PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan judul penelitian dan latar belakang sebagaimana sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pendahuluan dan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan tujuan sebagai berikut :

1. Menguji signifikansi pengaruh positif kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura.
2. Menguji signifikansi pengaruh positif komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* di PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dapat dilihat dari dua segi, yaitu segi teoritis dan segi praktis :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan dan memberikan sumbangan berupa pengembangan ilmu yang berkaitan dengan ekonomi khususnya tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi semua pihak yang tertarik pada permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi peneliti yaitu dapat memperluas pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai *organizational citizenship behavior* dan dapat memberikan masukan bagi PT Pertamina Trans Kontinental Marine Region VIII Wilayah Jayapura tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* sehingga selanjutnya dapat digunakan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dimana kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* digunakan sebagai salah satu tolak ukurnya.

E. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Bab ini membahas mengenai teori-teori yang digunakan sebagai dasar penelitian, penelitian terdahulu dan pengembangan hipotesis.

BAB III : METODA PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai jenis dan sifat penelitian, populasi dan sampel, sumber data, variabel penelitian dan skala pengukuran, alat uji statistik.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas mengenai hasil penelitian dan pembahasan hasil.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan hasil penelitian dan saran untuk pembaca maupun penelitian selanjutnya.