

BAB I PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aspek penting dalam pengembangan bisnis untuk mencapai tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan merupakan kekuatan dinamis untuk mengendalikan perusahaan dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Globalisasi yang sudah pasti dihadapi, menuntut adanya efisiensi dan daya saing dalam dunia bisnis. Seorang karyawan harus memiliki produktivitas dan daya guna yang maksimal bagi perusahaan karena hal tersebut akan menentukan bagaimana produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Bagus atau tidaknya produktivitas seorang karyawan dapat dilihat dari tingkat kinerja yang ditunjukkannya dalam perusahaan. Produktivitas seorang karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas akan meningkat apabila manajer mampu mengelola dan memaksimalkan peran karyawan dalam perusahaan.

Salah satu sikap strategik meningkatkan produktivitas karyawan dalam divisi sumber daya manusia diantaranya mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi volunteer (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah bagi karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku pro-sosial, yaitu perilaku sosial yang *positif, konstruktif* dan membantu. OCB sebagai perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan memberikan keuntungan bagi organisasi, perilaku OCB berguna bagi perusahaan untuk meningkatkan loyalitas karyawan. Karyawan yang menunjukkan perilaku diluar dari tugas dan melalui perilaku di luar uraian tugas, disamping karyawan tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai pekerjaannya.

Pentingnya membangun OCB dalam lingkungan kerja tidak lepas dari bagaimana kepuasan kerja yang ada dalam diri karyawan tersebut. Kepuasan kerja karyawan tersebut yang menjadi pendorong dalam terciptanya OCB dalam organisasi.

Kepuasan kerja, *Job satisfaction* (JS) menjadi salah satu faktor penting yang berpengaruh dalam terciptanya OCB dalam organisasi dari hasil penelitian yang ada menyebutkan JS merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya OCB dan JS merupakan faktor penting dalam mencapai hasil kerja yang optimal sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi keberhasilan organisasi. JS 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 diluar deskripsi pekerjaan (*extra-role*) karyawan dan disebut juga dengan OCB.

Selain itu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk menumbuhkan dan meningkatkan OCB pada karyawan adalah dengan memberikan perlakuan secara adil terhadap semua karyawan. Keadilan organisasional, *Organizational justice* (OJ) memiliki keterkaitan dengan JS, hal ini mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Keadilan organisasional adalah sebuah konsep persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi seperti kepuasan dan kesejahteraan. Perlakuan tidak adil atau ketidakadilan tidak hanya mengurangi prestasi kerja tetapi juga mengurangi kualitas pekerjaan dan kerja sama antara pekerja.

Pemberian makna positif pada pengalaman hidup sifatnya subjektif pada masing-masing individu. Individu yang lebih sering merasakan afek positif dibanding negatif dikenali sebagai individu yang memiliki kesejahteraan subjektif yang tinggi *subjective well being* (SWB). Kesejahteraan subjektif pada setiap individu akan berbeda-beda dan memiliki perasaan yang berbeda pula, seperti merasa puas, bahagia, dan sebagainya.

PT Titis Sampurna merupakan salah satu perusahaan swasta yang bergerak di industri migas *Oil & Gas* yang sudah berdiri sejak 17 November 1980. Sesuai dengan visi misinya PT Titis Sampurna selalu berusaha untuk menciptakan usaha yang sehat dan tumbuh berkesinambungan, sehingga memberikan manfaat seluruh mitra kerja,

yaitu dengan cara meningkatkan efektifitas kerja pegawai dan melakukan evaluasi secara berkala agar dapat melakukan perbaikan kearah yang lebih baik. Dalam perkembangannya perusahaan ini tidak terlepas dari kinerja karyawannya yang mampu memberikan kontribusi positif dan menguntungkan bagi perusahaan.

Dalam upaya menciptakan OCB di PT Titis Sampurna, nampaknya masih banyak terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Kondisi yang belum ideal masih banyak ditemukan sehingga mengakibatkan kinerja karyawan menurun yang disebabkan motivasi karyawan yang rendah dalam mengerjakan pekerjaan sehingga pekerjaan tidak dapat terselesaikan sesuai dengan yang direncanakan.

Berdasarkan hasil temuan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, karyawan yang bekerja di PT Titis Sampurna memiliki jabatan sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman kerja mereka. Meskipun demikian, ada beberapa karyawan yang mendapatkan promosi serta jabatan kerja tidak berdasarkan hal tersebut melainkan karena ada hubungan dengan partner kerja ataupun kerabat dari orang yang berpengaruh di perusahaan seperti (komisaris, *managing director*, *director*, *manager*, dan sebagainya). Hal ini mengakibatkan timbulnya rasa iri antar karyawan sehingga berpengaruh terhadap penurunan kepuasan kerja. Jabatan dapat mempengaruhi *job-description* atau deskripsi pekerjaan masing-masing karyawan, meskipun banyak karyawan yang bekerja diluar *job description*-nya dikarenakan permintaan dari atasan dan terkadang upah lembur yang diberikan tidak sesuai dengan jumlah jam lemburnya, sehingga membuat mereka merasa cenderung tidak diperlakukan secara adil dan menjadi tidak puas terhadap pekerjaannya. Hal tersebut juga membuat karyawan cenderung merasa kurang sejahtera, karena biasanya banyak karyawan yang melakukan pekerjaan hanya berdasarkan *job-description*-nya saja, dan tidak bersedia membantu atasannya ataupun rekan kerjanya untuk melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam *job-description* mereka kecuali karyawan tersebut mendapatkan upah lemburan yang sesuai dengan jumlah jam lemburnya.

Permasalahan lain yang muncul akibat ketidakadilan dalam organisasi yaitu munculnya ketidakcocokan antar rekan kerja yang menyebabkan karyawan cenderung bersifat apatis, sehingga kurangnya kerjasama antar karyawan selain itu, ada ketidakadilan pemberian *benefit* pada jabatan karyawan yang menunjang ketidakpuasaan serta perasaan sejahtera karyawan. dimana hal ini menyulitkannya untuk menunjukkan perilaku OCB.

Permasalahan lain terkait dengan OCB pada PT Titis Sampurna sering terjadi ketika pekerjaan tender meningkat, sehingga beberapa beban pekerjaan karyawan pada bagian Business development meningkat. Karyawan yang bekerja pada divisi lain merasa hal tersebut bukan tanggung jawabnya, sehingga tidak adanya kesadaran dan inisiatif dalam membantu sesama rekan kerjanya atau karyawan pada divisi lain.

Dalam menggali masalah lebih mendalam, peneliti melakukan FGD *focus group discussion*. Dengan informan pendukung (*Supporting Informan*) sebanyak 12 orang karyawan yang bekerja. Yaitu 7 karyawan manajemen lini pertama (*low Level Management*), 2 karyawan manajemen tingkat menengah (*Middle Level of Management*) dan 3 karyawan Manajemen Puncak (*Top Level of Management*) yang tergabung dalam *corporate office* PT Titis sampurna *head office* jakarta.

Tabel 1. Pengumpulan data focus group discussion (FGD).

Jenis Data	Metode	Informan	Hasil	
Data Primer	FGD	<i>low Level Management</i>	7	<ul style="list-style-type: none"> • Karyawan merasa kurangnya keadilan dari perusahaan yang menyebabkan mereka merasa tidak puas terhadap pekerjaan dan kurang sejahtera yang membuat mereka bekerja jika ada imbalan • Kurangnya pemahaman terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan yang diterapkan • Perlu memperbaiki sistem kerja dalam perusahaan
		<i>Middle Level of Management</i>	2	
	Wawancara	<i>Top Level of Management</i>	3	

Dari pengumpulan data *focus group discussion* (FGD) yang telah dilakukan maka hal-hal yang perlu untuk direkomendasikan adalah sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan FGD kembali yang melibatkan pimpinan atau *top management*.
2. Perlu memberikan apresiasi kepada seluruh karyawan dengan memberikan imbalan, penghargaan atau apresiasi setidaknya secara psikologis karyawan tersebut merasa diperhatikan oleh perusahaan.
3. Perlu dilakukan komunikasi terhadap karyawan harus dilakukan secara berkala, dengan adanya komunikasi ini pihak manajemen dapat mengetahui kesulitan apa saja yang terjadi dilapangan maupun di kantor.

Berdasarkan data dan informasi yang telah dijelaskan sebelumnya, dan didukung dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu mengenai *Organizational justice*, *Job satisfaction*, dan *Subjective well-being*, menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara *Organizational justice*, *Job satisfaction*, dan *Subjective well-being* terhadap *Organizational citizenship behavior*. Kemudian peneliti melakukan FGD dan wawancara ditempat peneliti bekerja mengenai *Organizational justice*, *Job satisfaction*, dan *Subjective well-being* kepada beberapa orang karyawan. Namun, peneliti juga menemukan temuan beberapa hasil penelitian yang tidak sesuai dengan data sebelumnya seperti yang dikatakan oleh Rida, F., Ningsih dan Arsanti, T.A (2014) bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini ditunjukkan dari hasil analisis regresi dengan nilai signifikan sebesar 0,719 lebih besar dari 0,05, maka H1 ditolak. Perbedaan serupa yang dikatakan oleh Barusman, A.R.P dan Mihdar, F (2014) bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB melalui komitmen organisasional sebagai moderator. Temuan ini berarti eksistensi.

Dari hasil analisa yang ada peneliti menyatakan telah mendapatkan cukup data mengenai *Organizational justice*, *Job satisfaction*, dan *Subjective well-being* di PT Titis Sampurna berdasarkan beberapa fenomena tersebut, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Organizational Justice*, *Job Satisfaction*, dan *Subjective Well-Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Titis Sampurna”.

I.2 Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan, hal ini menjadikan penelitian yang dilakukan akan terlalu kompleks. Disamping itu mengingat keterbatasan waktu, tenaga, dan biaya, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah *Organizational Citizenship Behavior* (Y), *Organizational Justice* (X_1), *Job Satisfaction* (X_2) dan *Subjective well-being* (X_3). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah karyawan staff PT Titis Sampurna.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

- a. Apakah terdapat pengaruh terhadap *Organizational Justice* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Titis Sampurna?
- b. Apakah terdapat pengaruh terhadap *Job Satisfaction* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Titis Sampurna?
- c. Apakah terdapat pengaruh terhadap *Subjective Well-Being* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Titis Sampurna?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan hasil yang berguna dan bermanfaat sesuai dengan penelitian.

a. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya pengaruh antara *Organizational Justice*, *Job Satisfaction*, dan *Subjective Well-Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Titis Sampurna, dan sebagai bahan pertimbangan penulis agar dapat memberikan rekomendasi serta kontribusinya demi kemajuan perusahaan.

b. Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumen akademik oleh perguruan tinggi, yang berguna sebagai acuan bagi civitas akademik khususnya dalam melakukan penelitian lebih lanjut yang terkait dengan *Organizational Justice*, *Job Satisfaction*, dan *Subjective Well-Being* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan untuk mengelola sumber daya manusia dalam meningkatkan sikap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT Titis Sampurna melalui perbaikan *Organizational Justice*, *Job Satisfaction*, dan *Subjective Well-Being*.

