

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan dalam dunia bisnis saat ini sangatlah ketat khususnya dalam menghadapi era perdagangan bebas maupun dalam menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean (MEA). Dengan diberlakukannya MEA yang sebentar lagi akan kita hadapi, dimana bukan saja perdagangan bebas untuk barang dan jasa namun yang lebih penting lagi adalah bebasnya pasar tenaga kerja asing masuk ke Indonesia. Untuk mengantisipasi persaingan yang demikian ketat dengan bangsa-bangsa se Asean, perlu ditingkatkan kesatuan dalam suatu organisasi sehingga tercipta organisasi yang kuat dengan karyawan yang komit dan hal ini adalah merupakan asset perusahaan yang sangat bernilai.

Untuk mendapatkan karyawan yang komit terhadap perusahaan diperlukan iklim organisasi yang baik sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja dan intensitas kerja yang tinggi dari para karyawan. Saat ini untuk merekrut tenaga kerja yang mempunyai kinerja baik semakin sulit karena tenaga kerja yang professional merupakan sumber daya yang langka dan mahal, demikian pula dalam mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada. Tentunya hal ini akan berdampak buruk bagi perusahaan karena akan mengganggu stabilitas perusahaan dan berdampak pula bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Tingginya tingkat perputaran karyawan di perusahaan akan menimbulkan biaya atau kerugian bagi perusahaan. Untuk itu diperlukan karyawan yang mempunyai komitmen terhadap organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi dapat tercapai apabila iklim organisasi perusahaan tersebut kondusif sehingga dapat tercapai kepuasan kerja bagi karyawan. Disamping itu kepuasan kerja karyawan akan berdampak pula terhadap OCB karyawan bahkan dapat mengurangi *turn over* tenaga kerja, yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk komitmen terhadap perusahaan.

PT. Daya Cipta Aksara adalah sebuah perusahaan surat kabar yang dikenal dengan nama Harian Ekonomi Neraca. Perusahaan ini didirikan sejak 18 Agustus 1985. Misi perusahaan ini adalah membangun masyarakat yang berfikir positif dan produktif untuk mencapai Indonesia yang sejahtera dan berkeadilan, sedangkan misi perusahaan ini adalah menjadi surat kabar ekonomi Indonesia yang terbaik dan terpercaya. Demi mewujudkan visi dan misi perusahaan, maka PT. Daya Cipta Aksara selalu berusaha untuk menciptakan usaha yang sehat dan tumbuh berkesinambungan sehingga dapat memberi manfaat kepada seluruh stakeholders, yaitu dengan cara menjaga kedekatan dengan konsumen untuk dapat melayani dengan baik, menjaga kerampingan organisasi dengan memanfaatkan teknologi dengan baik agar tetap dapat mencapai tingkat efektivitas yang tinggi dengan cara yang efisien serta melakukan evaluasi secara berkala agar dapat terus melakukan perbaikan untuk mencapai hasil yang terbaik. Dalam mencapai tujuan perusahaan, PT. Daya Cipta aksara mengalami beberapa hambatan, seperti menurunnya iklim organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja karyawan hal ini mempengaruhi komitmen pegawai PT. Daya Cipta Aksara. Iklim organisasi karyawan yang kurang baik, seperti kurangnya komunikasi antar rekan kerja, perbedaan persepsi visi dan misi perusahaan di dalam setiap pegawai PT. Daya Cipta Aksara, kurangnya peluang pengembangan karir karyawan, serta kurangnya kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan menimbulkan penurunan komitmen organisasi yang terjadi pada PT. Daya Cipta Aksara.

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. penelitian ini membahas mengenai peran kepuasan kerja pada komitmen organisasi. Hasil yang kami temukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. (Javad & Davood 2012, hlm. 85).

Kepuasan bekerja mempunyai hubungan yang positif terhadap komitmen organisasi. Hasil yang diperoleh melalui kasus ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki positif signifikan korelasi terhadap komitmen organisasi. (Saimir & Jonida 2013, hlm. 41).

kepuasan kerja mengacu pada sikap yang lazim ditunjukkan seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas memiliki sifat negatif. Ketika orang-orang membicarakan sikap karyawan, mereka biasanya merujuk pada kepuasan kerja. (Robbins & Coulter 2012, hlm.37)

Logis apabila mengasumsikan bahwa kepuasan kerja menjadi determinan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Karyawan yang lebih puas akan mengutarakan hal positif tentang perusahaan, membantu rekan lain, dan melampaui ekspektasi kerja normal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang cukup signifikan antara kepuasan kerja dan OCB. Tetapi hubungan ini diperlemah oleh adanya persepsi keadilan. Pada dasarnya, apabila Anda merasa bahwa supervisor, prosedur organisasi, atau kebijakan gaji tidak adil, kepuasan kerja Anda akan menurun secara signifikan. Namun, ketika anda menganggap bahwa semua hal ini cukup adil, anda memiliki kepercayaan lebih terhadap perusahaan dan lebih bersedia secara sukarela untuk melakukan sesuatu yang melampaui tuntutan kerja normal Anda. Faktor lain yang mempengaruhi OCB seseorang adalah jenis *citizenship behavior* yang ditunjukkan kelompok kerja seseorang. Dalam kelompok kerja dengan tingkat OCB rendah, siapapun dalam kelompok tersebut yang melakukan OCB memiliki nilai performa kerja diatas rata-rata. Salah satu penjelasannya adalah bahwa orang tersebut sedang mencari cara untuk “tampil” diantara kelompoknya. Tanpa memandang alasan terjadinya OCB, intinya adalah bahwa OCB memiliki dampak positif bagi organisasi. (Robbins & Coulter 2012, hlm. 39-40)

Komitmen organisasi merupakan derajat dimana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. (Robbins & Coulter 2012, hlm. 40)

Berdasarkan uraian diatas, hal ini yang mendorong peneliti untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.”**

I.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi terdapat beberapa masalah yaitu : Kemampuan kerja, Motivasi, Kepuasan kerja, Iklim Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Sistem reward yang diberikan kepada karyawan, dan Komitmen Organisasi. Namun dalam penelitian ini dikarenakan terbatasnya alokasi waktu yang tersedia maka penelitian ini menitik beratkan pada unsur-unsur yang dominan harus dipenuhi dalam Komitmen Organisasi yaitu Iklim Organisasi, OCB dan Kepuasan Kerja, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

- a. Iklim Organisasi perusahaan masih belum optimal.
- b. Belum terciptanya kualitas iklim organisasi dalam pengembangan karir karyawan dengan baik.
- c. Belum tumbuhnya sikap OCB dalam diri pegawai untuk meningkatkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan efisien.
- d. Belum tumbuhnya Kepuasan Kerja dalam diri karyawan terhadap pekerjaannya.
- e. Kurangnya ketertarikan terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada penurunan kepuasan kerja.

I.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap OCB?
- b. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi?
- c. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?
- d. Apakah OCB berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi?
- e. Apakah OCB berpengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja?
- f. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh langsung terhadap Komitmen Organisasi?

I.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

I.4.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah dalam penelitian ini, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menganalisis pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap OCB
- b. Menganalisis pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasi
- c. Menganalisis pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
- d. Menganalisis pengaruh langsung OCB terhadap Komitmen Organisasi
- e. Menganalisis pengaruh langsung OCB terhadap Kepuasan Kerja
- f. Menganalisis pengaruh langsung Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi

I.4.1 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik manfaat secara teoritis maupun praktis.

a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi pengembangan teori mengenai Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, OCB terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan kajian bagi perkembangan teori dan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, OCB terhadap Komitmen Organisasi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi bagi penelitian sejenis selanjutnya.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam pengambilan kebijakan mengenai manajemen sumber daya manusia, serta dapat memberikan gambaran yang berkaitan dengan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, OCB terhadap Komitmen Organisasi.