

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di zaman yang semakin modern, teknologi tidak cukup untuk menunjang sebuah organisasi, selain teknologi dibutuhkan juga sumber daya manusia handal dan berkualitas untuk keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya. Sehingga investasi paling penting sebuah organisasi yaitu sumber daya manusianya. Salah satu ancaman dalam sebuah organisasi adalah ketidaksiapan organisasi tersebut dalam menyikapi tantangan global. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif terhadap berjalannya sebuah organisasi dan proses pengambilan keputusan (Maduningtias, 2017).

Dalam upaya mempertahankan perusahaan dan bersaing dengan kompetitor peran sumber daya manusia sangat dibutuhkan karena sumber daya manusia yang mampu menangani sebuah masalah dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan hal penting karena keberhasilan suatu perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya dan kinerja individu nya masing-masing. Manajemen sumber daya manusia adalah sebuah aset penting dalam sebuah organisasi yang berfungsi sebagai modal dan penggerak dalam sebuah organisasi, yang dapat dijadikan sebagai potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan sebuah tujuan dalam organisasi dan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bidang dari manajemen yang umumnya meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Serta kegiatan yang mengatur

cara pengadaan tenaga kerja, melakukan pelatihan dan pengembangan serta memberikan dalam pemberian kompensasi, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja melalui proses manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Selain itu manajemen sumber daya manusia merupakan proses yang mencakup evaluasi terhadap kebutuhan SDM, mendapatkan orang-orang untuk memenuhi kebutuhan itu, dan mengoptimalkan pemberdayagunaan sumber daya yang penting tersebut dengan cara memberikan insentif dan penugasan yang tepat, agar sesuai dengan kebutuhan dan tujuan organisasi dimana SDM itu berada (Widodo, 2015:2).

Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau adalah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang perikanan yang berfokus pada tambak udang dan berada di Jepara, Jawa Tengah. Di daerah Jepara sendiri ada 18 lokasi tambak udang, yang salah satunya ada di Karimun Jawa, salah satu objek pariwisata terbaik di Indonesia. Total luas tambak udang sendiri mencapai 30 hektar, Jepara memiliki potensi kelautan yang cukup melimpah. Dengan garis pantai sepanjang 83km, dan berbagai usaha berbasis kelautan dapat dijalankan.

Kasus yang terjadi di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau terdapat masalah yang berkaitan dengan sumber daya manusia, khususnya pada kedisiplinan karyawan yang berpengaruh kepada *organizational citizenship behavior* (OCB) karena masih adanya karyawan yang belum disiplin sehingga menyebabkan kurang maksimal kinerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Disiplin kerja sangat penting karena disiplin mempengaruhi prestasi kerja dan mempengaruhi target perusahaan yang telah ditentukan. Fathoni (2006)

mengemukakan disiplin kerja sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku dan Fathoni juga menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan jika seorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selain disiplin kerja faktor lain yang menunjang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau yaitu motivasi kerja dan komunikasi organisasi. Motivasi kerja adalah kekuatan (*energi*) seseorang yang dapat menimbulkan semangat dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari individu itu sendiri maupun dari luar individu . Menurut Craig dalam (Tantri 2018) Motivasi memberikan kekuatan potensial sendiri terhadap karyawan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikan tanggung jawab yang telah perusahaan berikan pernyataan tersebut sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh David McClelland (Sunyoto, 2015). Teori ini menyatakan bahwa seorang bekerja memiliki *energi potensial* yang dapat dimanfaatkan tergantung pada dorongan motivasi, situasi, dan peluang yang ada.

Dalam pekerjaannya perusahaan juga harus memperhatikan segala aspek yang ada didalam perusahaan seperti komunikasi antar karyawannya. (Popy Ruliana, 2016: 4) mendefinisikan bahwa komunikasi mengacu pada tindakan suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik (*feedback*) yang dipengaruhi oleh lingkungan (*konteks*) dimana komunikasi itu terjadi. Komunikasi menjadi penentu utama perilaku

organizational citizenship behavior (OCB), hal ini dikarenakan bahwa komunikasi organisasi akan tampak jika karyawan saling berkomunikasi antar karyawan lain, sehingga dapat membantu dan dapat melampaui target yang telah ditentukan.

Perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam tim kerja sangat penting untuk mencapai tujuan sebuah tim dan untuk menciptakan suasana yang kondusif, saling membantu, saling menguatkan, saling menopang dan saling mengisi sesama anggota tim. Selain itu *organizational citizenship behavior (OCB)* sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai target yang direncanakan.

Masalah yang terjadi pada Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau (BBPBAP) Jepara yaitu kurangnya inisiatif karyawan untuk menolong rekan kerjanya atau kurangnya kesadaran dikalangan karyawan untuk melakukan *extra job* sehingga sangat berpengaruh terhadap kinerja para karyawan bahkan kinerja dalam tim dan menyebabkan perusahaan tidak mencapai target sesuai waktu yang telah ditetapkan. Hal tersebut menyebabkan Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau (BBPBAP) memiliki masalah dalam perilaku warga organisasi atau biasa disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*. *organizational citizenship behavior (OCB)* perilaku karyawan yang tidak diatur secara *formal* dan dapat meningkatkan sebuah kinerja karyawan dalam perusahaan atau perilaku *extra job-role* individu terhadap sesama rekan kerja yaitu dalam bentuk saling bantu yang mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi dan organisasi percaya bahwa untuk mencapai sebuah tujuan harus mengusahakan kinerja individual yang

setinggi mungkin karena kinerja individual itu sangat mempengaruhi kinerja tim ataupun kelompok kerja dan akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi itu sendiri dan *organizational citizenship behavior* (OCB) juga dapat digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dapat disebut anggota yang baik. Menurut Organ dalam (Wasposito & Minadaniati, 2012) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi. Ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberi hukuman. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh faktor internal yaitu moral, rasa puas, dan sikap positif dan faktor internal antara lain sistem kepemimpinan, sistem manajemen dan budaya organisasi.

Kajian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) sudah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya, berdasarkan beberapa penelitian yang sudah dilakukan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh disiplin kerja (Riantini & Iriawan 2016; Barzah & Arianti 2019; Karim 2015), Motivasi organisasi (Maduningtias 2017; Riantini & Iriawan 2016; Prabandari & Riani 2018; Reza & Suryadi & Nurjannah 2016; Herdiany 2019; Kartono & Febriyani 2019), Komunikasi Organisasi (Sekar & Dewi & Adana 2017; Anam 2017; Nofia & Yasri & Abror, 2019), dan beberapa faktor yang lain.

Berdasarkan latar belakang maka kajian tentang *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam penelitian ini dapat dikaitkan pada variable motivasi kerja, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan Riantini dan Iriawan (2016), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Artinya semakin karyawan termotivasi maka semakin tinggi juga karyawan melaksanakan *extra job-role*.

Hasil penelitian temuan Santika dan Wibawa (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Bahwa dengan adanya motivasi organisasi dalam sebuah perusahaan belum dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* Karyawan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Triyanthil dan Subudi (2018), membuktikan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal tersebut berarti semakin baik komunikasi antar bagian organisasi maka semakin tinggi juga rasa inisiatif membantu rekan kerjanya.

Menurut Tafathona (2019) menyatakan bahwa komunikasi organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Bahwa dengan adanya komunikasi organisasi yang baik dalam sebuah perusahaan belum dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan .

Menurut penelitian yang sama juga yang dilakukan Riantini dan Iriawan (2016), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini berarti semakin disiplin karyawan maka bisa melaksanakan *extra job-role*.

Amanda (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Bahwa dengan adanya Disiplin kerja dalam sebuah perusahaan belum dapat meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan.

Karena terdapat penelitian bahwa motivasi organisasi, komunikasi organisasi, dan disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) maka dengan adanya *research gap* tersebut maka perlu untuk melakukan penelitian lanjutan pada variable berikut.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka betapa pentingnya memotivasi karyawan, menjalin komunikasi antar bagian perusahaan dan menanamkan sikap disiplin kepada para karyawan untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hal ini membuat penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB).

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara?

2. Apakah Komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara ?
3. Apakah Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dengan latar belakang dan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk membangun *organizational citizenship behavior* (OCB) para karyawan, dengan mengaitkan peran motivasi kerja, komunikasi organisasi dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), dimana secara detail bertujuan untuk menganalisis:

1. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara
2. Menganalisis pengaruh komunikasi organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau Jepara

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian terhadap pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi PT Respati Kemasindah terkait pengaruh motivasi, komunikasi, dan disiplin kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga Balai Besar Perikanan Budidaya Air Payau semakin baik lagi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di masa yang akan datang.

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi akademisi terkait manajemen sumber daya manusia dan memberikan referensi atau bagi akademisi yang akan melakukan penelitian sejenis atau sebagai landasan untuk mengembangkan penelitian.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dapat mempermudah pembaca dalam memahami alur penulisan skripsi yang disajikan, secara umum penulisan skripsi dibagi menjadi lima bab:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab pendahuluan akan membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab tinjauan pustaka berisi tinjauan teori mengenai kinerja karyawan, stres kerja, budaya organisasi dan motivasi, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka penelitian.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab metodologi penelitian akan membahas desain dari penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, definisi operasional dan pengukuran variabel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, desain pengambilan sampel serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab hasil penelitian dan pembahasan akan menjelaskan mengenai analisis yang digunakan penulis terhadap hasil penelitian dengan metode analisis yang telah ditentukan pada bab metodologi penelitian.

BAB V : PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan hasil penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang sesuai dengan permasalahan yang sedang diteliti.