BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam sebuah instansi atau organisasi disebut dengan karyawan. Karyawan merupakan bagian yang paling penting terhadap berjalannya suatu perusahaan, karena di dalam sebuah organisasi perusahaan selain dari pengelola perusahaan itu sendiri karyawan juga berperan penting terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan yang dikelola dengan secara sistematis ataupun terorganisir secara baik. Maka dari itu didalam perusahaan karyawan lah yang berperan penting terhadap sukses atau tidaknya sebuah perusahaan tersebut. Di dalam sebuah organisasi perusahaan para karyawan setidaknya dapat memecahkan suatu masalah-masalah yang timbul dalam perusahaan itu maupun dapat membuat suatu perusahaan tersebut menjadi lebih berkembang karena mereka dapat mengerjakan sesuai dengan kemampuan dari sumber daya manusia yang ada.

Fenomena yang terjadi saat ini mengharuskan sebuah perusahaan untuk selalu melakukan berbagai macam cara agar sanggup mempertahankan bisnisnya dan sanggup membangun keunggulan dari para pesaing yang lain, tentunya memiliki kinerja yang sangat baik. Demi terwujudnya kinerja yang baik dalam tubuh perusahaan dapat dilihat dari kinerja secara keuangan maupun nonkeuangan. Agar dapat meningkatkan kinerja dan sanggup

melampaui para pesaing dan memenangkannya, perusahaan harus memiliki perencanaan yang baik dalam mengelola bisnisnya.

Sumber daya manusia menjadi pilihan utama karena menjadi acuan keberhasilan perusahaan. Peranan sumber daya manusia dalam kegiatan operasional sangat dibutuhkan oleh perusahaan dalam hal merencanakan, melakukan, serta mengontrol seluruh ruang lingkup kegiatan perusahaan. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan. Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Biasanya karyawan yang puas dengan apa yang diperolehnya dari perusahaan akan memberikan lebih dari apa yang diharapkan dan karyawan tersebut akan terus berusaha memperbaiki kinerjanya (Karnita, 2012). Oleh sebab itu perusahaan melakukan sebuah aktivitas berupa merekrut karyawan kemudian seleksi karyawan dan membuat latihan kerja demi menciptakan karyawan yang berkualitas dan memiliki peran penting untuk kemajuan sebuah perusahaan dengan komitmen organisasi yang baik di dalam pengelolaan perusahaan tersebut.

Komitmen organisasional adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Komitmen organisasional dibangun melalui suatu proses identifikasi dimana seseorang melakukan sesuatu dari suatu ide sebagai pengembangan dirinya. Seorang karyawan yang memiliki komitmen, akan tetap bersama organisasinya dalam kondisi yang menyenangkan atau tidak, yang dialami oleh organisasinya. Karyawan akan tetap bersama organisasinya dalam suka atau duka, hadir

bekerja secara rutin, memberikan seluruh harinya (mungkin lebih), melindungi asset perusahaan, berbagi tujuan perusahaan dan lain-lain (Griffin, 2004).

Selain hal itu juga, motivasi kerja karyawan sangatlah berpengaruh besar terhadap komitmen-komitmen yang akan dicapai oleh suatu organisasional perusahaan. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu kekuatan untuk mendorong individu bertingkah laku dalam mencapai tujuan. Dorongan tersebut terdiri dari dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (sebagai kuat usaha individu dalam bekerja). Motivasi meliputi perasaan unik, pikiran dan pengalaman masa lalu yang merupakan bagian dari hubungan internal dan eksternal perusahaan (Mahardika dkk, 2010).

Namun, Cohen (1993) berpendapat bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan review literature yang dilakukan dapat mempengaruhi OCB, namun demikian diperoleh penjelasan bahwa kepuasan kerja terbukti mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap OCB. Adanya temuan lainnya yang juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan variable mediator dalam sejumlah kajian OCB, maka dalam sebuah penelitian yang hendak meneliti pengaruh langsung kepuasan kerja tehadap orbganizational

citizen behavior (OCB) lebih besar atau kecil dari pepada pengaruh tidak langsung melalui komitmen organisasi.

Menghadapi situasi dan kondisi di era globalisasi ini, perusahaan dituntut harus mampu menetukan strategi dan kebijakan manajemennya khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia (SDM) dengan baik. Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan, karena keefektifan dan keberhasilan suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang ada pada perusahaan tersebut.

PT. New Subur Tex adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang textile, perusahaan ini beralamat di Jln. Raya Solo-Sragen Km 7, Karanganyar Jawa Tengah. Dalam penelitian ini saya melakukan wawancara dengan manajer produksi dari prusahaan PT. New Subur Tex dan menjelasakan bahwa perusahaan ini memproduksi produk kain bahan grey hingga menjadi bahan textile yang kemudian dikembangkan menjadi bahan-bahan textile lainnya yaitu seperti kain sprei,kain selimut dan untuk garment. Akan tetapi di perusahaan ini hanya lebih berfokus pada pembuatan produksi garment saja, karena pangsa pasar yang dituju adalah kepada costumer yang membutuhkan produk garment.

Perusahaan ini mengelola produk textile dalam hal pembuatan barang textile dengan proses Pretreatmen dan finishing saja sehingga produk jadi yang dihasilkan perusahaan ini adalah berupa kain jadi yang ada dipasaran atau kain-kain yang siap dijahit untuk pembuatan sandangan seperti baju,

selimut, sarung, maupun barang-pakaian lainnya. Jadi perusahaaan ini lebih tepatnya membuat bahan baku untuk pembuatan pakaian dan di perusahaan ini juga menggunakan proses printing dan dying dalam pembuatan produknya.

Perusahaan ini juga memiliki satu cabang lainnya yang juga berada di Karanganyar akan tetapi perusaan cabang yang satunya tersebut lebih terfokus pada proses pertenunan saja. Perusahaan ini memiliki jumlah karyawan yang kurang lebih sekitar 500 orang karyawan dan tujuan pasar dari perusahaan ini adalah 90% untuk lokal dan 10% di ekspor keluar negri yang utamanya konsumennya dari Negara amerika latin.

Dengan melihat potensi dan pangsa pasar yang ada di perusahaan tersebut mungkin perusahaan ini dapat saya simpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut tak luput dari pengaruh organisasional yang ada di dalam perusahaan ini, maka dari itu saya sangat tertarik ingin meneliti tentang hubungan karyawan pada organisasi yang ada di perusahaan ini, utamanya dalam pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasinya dan kepuasan kerja karyawan terhadap *organizational citizen behavior (OCB)* yang ada di perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraiaan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti dan menguji dengan mengambil judul "**PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR (OCB)* PADA PT NEW SUBURTEX".**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, rumusan masalah yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada PT. New Subur Tex?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah diatas, bagian ini diungkapkan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB pada PT. New Subur Tex
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex.

D. Manfaat Penelitian

1 Manfaat teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap OCB pada PT. New Subur Tex.

2 Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian untuk masukan bagi divisi sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menjadi perusahaan lebih maju. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan berupa saran kepada pihak perusahaan untuk menyempurnakan motivasi kerja dalam rangka meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT. New Subur Tex.

E. Sistematika Penulisan Skripsi.

Penelitian ini terbagi dalam lima bab yang akan disusun dengan sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah
B. Rumusan Masalah
C. Tujuan Penelitian
D. Manfaat Penelitian
E. Sistematika Penulisan Skripsi

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Pustaka

B. Penelitian Terdahulu

C. Hipotesis

D. Kerangka Pemikiran

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

B. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

D. Data dan Sumber Data

E. Metode Pengumpulan Data

F. Metode Analisis Data

G. Uji Asumsi Klasik

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah Singkat Perusahaan

B. Karakteristik Responden

C. Analisis Data

D. Pembahasan

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

B. Keterbatasan Penelitian

C. Saran

D. Implikasi Manajerial

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN