

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dewasa ini, sumber daya manusia sangat berpengaruh pada tingkat kemajuan suatu perusahaan. Untuk memiliki karyawan yang berkompeten di dalam instansi bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak factor yang mempengaruhinya, salah satunya adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mengarah pada extra role para karyawan seperti: membantu rekan kerja, suka rela melakukan kegiatan extra, menghindari konflik dengan rekan kerja, menghargai peraturan yang ada di suatu organisasi, serta mampu menggunakan waktu dengan baik di tempat bekerja. Pentingnya budaya organisasi dalam perusahaan salah satunya pada PT. Mataram Tunggal Garment adalah untuk mengubah perilaku individu yang ada di dalam suatu organisasi, meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan antar karyawan, serta meningkatkan produktivitas kerja.

Membahas tentang budaya organisasi merupakan hal yang penting bagi suatu perusahaan, karena budaya organisasi selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada pada perusahaan. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi kerja team, kepemimpinan, karakteristik pada organisasi serta aturan yang ada pada organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Coulter (2010) sebuah organisasi yang memiliki budaya kuat maka para karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar daripada para karyawan dalam organisasi yang memiliki budaya yang lemah.

Perusahaan yang memiliki tingkat budaya organisasi yang bagus maka akan membuat karyawan merasa puas dalam pekerjaannya sehingga seorang karyawan akan berkomitmen terhadap perusahaan tersebut. Factor yang mempengaruhi kepuasan seorang karyawan dalam pekerjaannya yaitu kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Kompensasi yang melebihi UMK merupakan faktor seseorang tertarik bekerja di sebuah perusahaan swasta. Pada dasarnya, seorang karyawan dalam bekerja akan merasa nyaman apabila memperoleh kepuasan kerja. Karena kepuasan kerja seorang karyawan merupakan asset penting bagi perusahaan. Menurut Robbins dan Coulter (2010) kepuasan kerja adalah suatu sikap yang ditunjukkan seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Apabila karyawan tersebut mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya yang dilakukan selama dia bekerja, itu akan menjadi motivasi untuk tetap tinggal dan bertahan akan segala kondisi memprihatinkan yang harus diterima. Karyawan yang merasa puas dengan lingkungan kerjanya maka karyawan dengan suka rela akan melakukan lebih dari satu peran dalam organisasi. Sehingga karyawan akan tetap berkomitmen terhadap perusahaan.

Karyawan yang mempunyai kemampuan kerja tinggi akan memberikan sikap empati, kreatif dan ingin tahu, karyawan yang memiliki sikap tersebut akan menunjukkan OCB yang tinggi dengan cara membantu atasan, rekan kerja, dan organisasi dalam menyelesaikan masalah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan. Serta komitmen karyawan terhadap organisasi yang tinggi akan cenderung menampilkan OCB

yang tinggi pula dari karyawan, dengan sikap bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, sehingga tidak terpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak yang istimewa dari atasan walaupun ia tidak mendapatkan hak yang istimewa seperti yang diperoleh rekan kerjanya, tetapi ia tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan Oemar (2013).

Dari hasil pra survey fenomena yang ada pada perusahaan ini menunjukkan bahwa banyak perusahaan ekspor yang tidak mampu bersaing pada era globalisasi, tetapi PT. Mataram Tunggal Garment ini mampu mempertahankan kualitasnya dibidang ekspor sampai saat ini. Sumber ide ini muncul karena di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang telah berkembang, terkadang ada masalah yang harus dihadapi di dalam suatu perusahaan, terutama dalam mempertahankan kualitasnya. Hal ini membuat saya ingin meneliti apa yang membuat perusahaan ini mampu bertahan sampai saat ini. Apakah di dalam perusahaan ini memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi dan membuat karyawan mempunyai keinginan untuk berkomitmen di dalam perusahaan sehingga tingkat *organizational citizenship behavior* yang ada di perusahaan juga tinggi dan meningkatkan budaya organisasi yang baik di dalam perusahaan.

Dari hasil pengamatan obyek pada PT. Mataram Tunggal Garment, bahwasannya adanya budaya organisasi yang baik menimbulkan hubungan yang baik antara pimpinan dengan karyawan yang membuat para karyawan di

perusahaan tersebut memiliki kepuasan di dalam pekerjaannya. Tetapi secara emosional karena tuntutan pekerjaan ada beberapa karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Karena tuntutan pekerjaan yang diharuskan untuk bekerja lembur sehingga ada beberapa karyawan yang menginginkan untuk resign, tetapi tidak sedikit pula karyawan yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya dan tetap berkomitmen di dalam perusahaan tersebut.

Pada penelitian yang dilakukan Rini, dkk (2013) menyatakan bahwa Kepuasan kerja mempunyai efek positif yang signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Fanani, dkk (2017) bahwa Kepuasan kerja dengan OCB bernilai positif dan terdapat hubungan yang rendah, artinya terjadi hubungan positif yaitu jika kepuasan kerja meningkat maka OCB akan meningkat, sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Sambung (2011) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB-O, tetapi terjadi kesimpangsiuran pada penelitian yang dilakukan Mogotsi, dkk yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki hubungan baik dengan OCB atau perilaku dari berbagai pengetahuan, ini mungkin sebuah contoh dari sampel yang dipertimbangkan karena manajer organisasi tersebut tidak harus tergoda untuk menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak penting lagi.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
2. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
5. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi.
6. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja.
7. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui komitmen organisasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Bagi Penulis

Memberikan gambaran nyata mengenai pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, terhadap Organizational Citizenship Behavior.

2. Bagi Akademisi

Dapat menambah kajian tentang pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, terhadap Organizational Citizenship Behavior.

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang berharga bagi perusahaan agar perusahaan dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan terhadap perusahaan.

