BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan antar perusahaan kian hari semakin ketat. Perusahaan terus dituntut selalu fokus dengan tujuan utama perusahan agar tetap bertahan di tengah persaingan. Banyak faktor yang mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan, salah satunya adalah sumber daya manusia (karyawan). Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ansory dan Indrasari 2018). Sedangkan menurut Surajiyo, dkk. (2020) sumber daya manusai dapat diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat daya gunakan oleh organisasi. Berdasarkan pengertian yang diatas, dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan oleh organisasi, Mereka memberikan tenaga, kemampuan serta waktunya untuk organisasi dan sebagai gantinya, perusahaan memberikan imbalan berupa gaji, bonus dan lain sebagainya. Melihal hal itu, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Sumber daya manusia menjadi tulang punggung perusahaan dan bagi perusahaan yang ingin menjadi sebuah perusahaan jangka panjang dan mampu bertahan dari masa kemasa.

Organisasi tidak dapat dikatakan efektif jika para anggotanya dapat bekerja secara tim dan kinerja tim yang baik dapat dilihat dari interaksi yang baik antar

anggota baik itu tingkat individu, kelompok, dan sistem organisasi tersebut akan menghasilkan output manusia yang mempunyai tingkat absensi yang rendah, perputaran karyawan yang rendah, komitmen organisasi yang tinggi dan tercapanya kepuasan kerja serta para anggota memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Robbins dan Judge, 2008).

Perilaku Kewargaan Organisasi atau *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan tindakan atau kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian persyaratan kerja formal seorang karyawan tetapi hal ini mendorong efektivitas dalam fungsi organisasi (Robbins dan Marry, 2010). Kata kewargaan dalam PKO (Perilaku Kewargaan Organisasi) memiliki arti bertanggung jawab dan rasa peduli terhadap pekerjaan yang dilakukan dengan sukarela dan tanpa diawasi. Sedangkan menurut Dewangga, dkk. dalam (Sitio, 2021) *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan seberapa besar usaha karyawan yang berlebih terhadap tuntutan pekerjaan serta mendapatkan reward atas kinerjanya. Dari pengertian yang telah dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasional atau *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku karyawan yang sifatnya sukarela diluar job deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena dapat menaikan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Organisasi membutuhkan individu yang akan bersedia memberikan upaya lebih dari biasa ditugaskan kepada mereka dan banyak bukti yang menunjukan bahwa organisasi yang memiliki karyawan seperti ini lebih unggul dibandingkan dengan organisasi yang tidak memiliki karyawan seperti ini. Menurut Podsakoff

et.al dalam (Manuruk, 2018), OCB mempengaruhi keefektifan organisasi karena beberapa alasan. *Pertama*, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. *Kedua*, OCB dapat membantu meningkatkan produktivitas manajerial. *Ketiga*, OCB dapat membantu mengefisienkan penggunaan sumberdaya organisasional untuk tujuan-tujuan produktif. *Keempat*, OCB dapat menurunkan tingkat kebutuhan akan penyediaan sumberdaya organisasi secara umum untuk tujuan-tujuan pemeliharaan karyawan. *Kelima*, OCB dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas- aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. *Keenam*, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan SDM-SDM handal dengan memberikan kesan bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang lebih menarik. *Ketujuh*, OCB dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. Dan terakhir, OCB dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan- perubahan lingkungannya.

PT. Efra merupakan perusahaan yang bergerak dibidang galangan kapal/d*ockyard* dan perbaikan kapal. Perusahaan yang berdiri pada 20 Maret 2011 ini berlokasi di jalan Abdulrahman, Kampung Bugis Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau. Latar belakang berdirinya perusahaan ini dipengaruhi oleh kondisi geografis Tanjungpinang dan Batam yang sangat menjanjikan untuk tumbuh dan berkembangnya sektor industri perkapalan. Dilokasi PT. Efra melakukan kegiatan usahanya, mereka mampu menampung kapal tongkang dengan ukuran 300 *feet*. Dalam melaksanakan bisnis ini, perusahaan memeperkerjakan 63 tenaga kerja yang tersebar di berbagai posisi dan jabatan.

Permasalahan yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di PT. Efra yaitu masih adanya beberapa karyawan yang terlihat seperti kurang menyatu dengan pekerjaannya, padahal sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan. Dampaknya, karyawan dalam menjalankan tugasnya sering lambat dan memerlukan banyak waktu untuk mengerjakan tugas yang seharusnya dapat diselesaikan lebih singkat. Hal ini tentu menyebabkan para karyawan tidak menunjukan perilaku OCB secara maksimal. Selain itu, berdasarkan wawancara awal dengan HRD, diketahui bahwa sebagian besar karyawan cendrung kurang bersedia menggantikan rekan kerja mereka saat jam istirahat maupun saat rekan kerja mendapat beban kerja lebih, dan masih ada karyawan yang kurang bersedia membantu pekerjaan saat rekan kerja tidak masuk kerja. Melihat fenomena ini dapat diketahui bahwa sikap OCB karyawan di PT.Efra masih tergolong rendah.

Menurut Siders *et al*. dalam (Nugraha dan I Gusti, 2018) OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama yang mempengaruhi OCB yaitu faktor dari dalam diri karyawan (internal) seperti komitmen, rasa puas, kompetensi, sikap positif, dsb sedangkan faktor dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, kepemimpinan, budaya perusahaan. Dari pernyataan diatas, dapat disimpulkan bahwa terdapat 3 faktor yang mempengaruhi OCB, yakni kompetensi, komitmen organisasi dan budaya organisasi.

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo, 2016). Berdasarkan wawancara dengan HRD, diketahui bahwa permasalahan yang

berkaitan dengan komitmen organisasi di PT. Efra adalah tidak semua karyawan mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Hal ini tentu akan merugikan perusahaan karena pekerjaan karyawan yang tertunda atau tidak sesuai waktu akan berdampak terhadap kepada kegiatan operasional perusahaan. Ketika kegiatan operasional perusahaan terhambat, dapat dipastikan perusahaan mengalami penurunan dari segi pendapatan. Hal ini menunjukan bahwa para karyawan tidak konsisten dari segi waktu pekerjaan. Hal ini menunjukan bahwa komitmen organisasi dari karyawan masih tergolong rendah.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi OCB. Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai penyebaran nilai dan kepercayaan yang memungkinkan anggota memahami peranan dan norma mereka dalam organisasi (Sudiro, 2018). Budaya organisasi yang dimiliki oleh PT. Efra ditunjukan dengan jelas melalui bagaimana suatu kerja harus dilaksanakan dan dinilai, melibatkan jalinan hubungan sesama karyawan, diperusahaan ini setiap pagi harus melakukan absensi dengan menggunakan kartu yang wajib dimiliki oleh setiap karyawan pada perusahaan tersebut, setiap karyawan jika berada di lingkungan perusahaan harus menggunakan name page dan pin pada perusahaan tersebut sebagai tanda pengenal dan untuk karyawan yang bekerja di bagian lapangan wajib menggunakan pakaian yang dilengkapai dengan peralatan keamanan sesuai dengan ketentuan perusahaan. Permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi di PT. Efra yaitu masih ditemukannya para karyawan yang menunggu instruksi dari atasan mereka padahal para karyawan sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini

tentu dapat mengganggu atau menghambat kinerja dan produktivitas perusahaan maupun karyawan itu sendiri. Selain itu, disaat jam masuk kerja yang seharusnya karyawan sedang melaksanakan pekerjaannya, tapi sebaliknya para karyawan malah bersantai-santai sambil menikmati sarapan pagi atau sekedar mengobrol dengan karyawan yang lain. Perilaku seperti ini tentu bertentangan dengan budaya perusahaan yang sangat menjaga kedisiplinan karyawannya dalam bekerja.

Kedua hal ini turut mengindikasikan bahwa adanya permasalahan dalam budaya organisasi perusahaan. PT. Efra.

Faktor internal selain komitmen organisasi yang mempengaruhi OCB adalah kompetensi. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntun oleh pekerjaan tersebut Wibowo (2016). Permasalahan yang berkaitan dengan kompetensi di perusahaan ini dapat dilihat dari penempatan karyawan. Berdasarkan wawancara dengan sejumlah karyawan, diketahui bahwa terdapat karyawan yang ditempatkan di suatu jabatan /posisi namun tidak sesuai dengan bidang/ilmu yang dia kuasai. Hal ini tentu akan merugikan karyawan itu sendiri, karena kinerja karyawan tidak akan maksimal sebab karyawan memiliki pengetahuan yang terbatas mengenai pekerjaan nya. Dengan tidak maksimalnya karyawan dalam bekerja tentu akan berdampak juga kepada perusahaan. Selain itu, permasalahan yang lain yaitu karyawan masih kesulitan mengoperasikan atau menggunakan mesin-mesin terbaru milik perusahaan dalam bekerja. Padahal sejatinya, perusahaan membelikan mesin-mesin itu untuk mendukung proses pekerjaan agar lebih cepat dan efisien, namun justru

membuat pekerjaan menjadi terganggu karena kurangnya kemampuan karyawan dalam mengoperasikan mesin-mesin tersebut. Dari kedua permasalahan yang diatas, dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan dalam kompetensi organisasi di perusahaan PT. Efra.

Berdasarkan dari pemaparan latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan PT. Efra".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis paparkan diatas, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang diduga *Organization Citizhenship Behavior* (OCB) yaitu Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan diatas, maka penulis mermuskan masalah penelitian yang akan dilakukan sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organization Citizhenship Behavior* (OCB) ?
2. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap *Organization Citizhenship Behavior* (OCB) ?
3. Apakah Kompetensi memiliki pengaruh terhadap *Organization Citizhenship Behavior* (OCB)?

4. Apakah Komitmen organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap *Organization Citizhenship Behavior* (OCB)?

1.4 Pembatasan Masalah

Adapun batasan masalah dalam penelitian ini terfokus pada pengaruh Komitmen organisasi, Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior.*

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Efra.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Efra.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Efra
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen organisasi, Budaya Organisasi, dan Kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PT. Efra.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini, antara lain :

1. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan umum bagi perusahaan PT. Efra dalam meningkatkan kualitas SDM dan kebijakan SDM melalui pengaruh

komitmen organisasi, kompetensi dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Penulis dapat menjadi tambahan referensi penelitian dibidang Sistem pengendalian manajemen mengenai pengaruh komitmen organisasi, buadaya organisasi dan kompetensi dan budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.7 Sistematika Penelitian

Adanya sistematika penulisan proposal penelitian ini dimaksudkan untuk mempermudah dalam pembahasan yang akan disusun dalam bab-bab sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini akan dibahas mengenai latar belakang masalah, Identifikasi masalah rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai teori ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan permasalahan yang mendukung penelitian, kerangka pemikirian dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini akan dibahas mengenai variabel-variabel yang akan diteliti, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, serta metode pengumpulan data yang dikumpulkan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan hasil penelitian dan pembahasan terhadap data yang dikumpulkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini berisi tentang kesimpulan berdasarkan penelitian yang telah dilakukan yang merupakan jawaban dari rumusan masalah, juga berisi tentang saran dan keterbatasan penelitian.