

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan harus bisa beradaptasi dengan adanya globalisasi melalui pengelolaan pengembangan perusahaan. Adanya pengelolaan pengembangan perusahaan menjadi yang lebih baik, menuntut fungsi sumber daya manusia (SDM) untuk bisa merespon perubahan yang akan datang dengan lebih baik. Respon perubahan yang dimaksud seperti penguasaan teknologi baru, perubahan tuntutan terhadap hasil kerja, serta perubahan dalam peraturan kerja. Hal ini mengakibatkan adanya persaingan yang lebih ketat lagi dalam bekerja terutama bagi para karyawan di perusahaan tersebut. Oleh karena itu dalam menghadapi persaingan yang ketat perlu bagi perusahaan untuk meningkatkan fungsi sumber daya manusia (SDM) dengan lebih baik lagi.

Secara tidak langsung *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan fungsi sumber daya manusia (SDM) dan dapat digambarkan sebagai sesuatu yang berguna bagi karyawan dalam menjalani kehidupan berorganisasi. OCB bisa membentuk karyawan untuk memiliki perilaku yang baik dalam bekerja yang nantinya bisa membantu dalam memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan. OCB adalah perilaku bijaksana individu yang bukan merupakan bagian dari permintaan pekerjaan formal namun tetap menjalankan fungsi-fungsi organisasi secara efektif (Robbins dan Judge 2009:64).

Salah satu faktor yang mendukung adalah loyalitas dari karyawan, atau disebut sebagai komitmen organisasi. Menurut Robbins (2007:100) komitmen organisasi adalah tingkat saat seorang karyawan memihak organisasinya serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tugas yang tidak hanya pada tugas-tugas sesuai dengan *job desk* saja, tetapi melakukan pekerjaan lainnya, misalnya seperti membantu karyawan yang sedang kesusahaan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal tersebut dilakukan sebagai bentuk karyawan tersebut ingin membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Kemudian dalam mencapai tujuan perusahaan perlu nilai-nilai dan norma yang harus dipegang dan dipahami oleh setiap karyawan yang bekerja. Nilai dan norma ini dapat digunakan perusahaan sebagai dasar dari identitas mereka dan itu yang dinamakan sebagai budaya organisasi (Kreitner dan Kinicki (2007:76).

Budaya organisasi yang baik dapat menjadi pedoman bagi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi, dan budaya organisasi bisa mempengaruhi perkembangan dari setiap para karyawannya. Budaya organisasi merupakan sistem dari kepercayaan dan nilai-nilai yang digunakan dan dikelola di dalam perusahaan (Schermerhorn 2013,296). Kemudian Jones (2013:31) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sekumpulan dari nilai dan norma yang dikendalikan oleh anggota-anggota organisasi, melakukan interaksi dengan yang lainnya baik dari *supplier*, *customer*, dan orang-orang yang diluar organisasi. Dan juga menurut. Oleh karena itu untuk menjalankan tujuan tertentu, suatu organisasi harus bisa

menggerakkan para karyawannya melalui suatu dorongan yang dapat memotivasi mereka untuk menjalankan visi dan misi dari organisasi.

Pada dasarnya karyawan bisa menjalankan pekerjaannya dengan positif jika kepuasan kerja yang diberikan sudah sesuai dengan keinginan dari setiap karyawan yang bekerja. Hal ini dapat menjadi pendukung bagi karyawan untuk memiliki komitmen kerja yang baik serta dapat menjalankan visi dan misi perusahaan dengan baik juga. Menurut Schermerhorn (2013, 388), kepuasan kerja adalah suatu derajat dimana seseorang merasa positif atau negatif tentang pekerjaan yang dilakukannya. Menurut Robbins dan Judge (2007:109) menjelaskan kepuasan kerja sebagai perasaan yang positif tentang hasil suatu pekerjaan yang sudah dievaluasi sebelumnya. Oleh karena itu penting bagi pihak industri untuk mengetahui lebih dalam tentang bagaimana perasaan mereka selama bekerja di organisasi tersebut, perlunya dilakukan serangkaian penelitian yang berhubungan dengan kepuasan kerja itu sendiri. Agar organisasi mampu bersaing dan berhasil mencapai tujuannya, penting untuk memberikan perhatian pada sumber daya manusia (SDM), terutama karyawan sebagai aset utama organisasi. Oleh karena itu dalam hal ini suatu perusahaan ditekankan agar lebih memperhatikan kebutuhan dari para karyawannya masing-masing. Karena kepuasan dari karyawan akan mempengaruhi efektivitas organisasi dan keberlangsungan organisasi. Kepuasan yang didapatkan setiap individu dalam bekerja bisa mencerminkan kondisi dari perusahaan itu sendiri. Kepuasan dalam bekerja sangat relevan dengan komitmen dari setiap individu dalam bekerja, karena pada akhirnya yang dibutuhkan dari organisasi

adalah kinerja dan loyalitas dari setiap karyawannya untuk bekerja dalam mencapai tujuan dari organisasi.

PT PZ.Cussons Indonesia merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri kosmetik. PT PZ.Cussons Indonesia berlokasi di Jl. Halim Perdanakusuma No.144 Kebon Besar, Batu Ceper, Tangerang. Saat ini, PT PZ.Cussons Indonesia sudah mempekerjakan 350 pegawai yang bekerja di pabrik pada tahun 2017. Karena perusahaan PT PZ.Cussons ini merupakan industri yang besar, maka PT PZ.Cussons Indonesia sudah seharusnya untuk memperhatikan kepuasan kerja para karyawannya agar para karyawan bisa bekerja dengan lebih semangat dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan dengan baik.

Pemilihan lokasi penelitian dilakukan pada PT PZ.Cussons Indonesia, karena perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang produksi pada peralatan bayi seperti, sabun, bedak bayi, dan minyak wangi. Dalam hal ini tujuan penelitian yang dilakukan sangat tertarik untuk mengetahui apakah karyawan yang memproduksi dan memasarkan produk perusahaan ini memiliki kepuasan kerja yang baik atau tidak, dan bagaimana perasaan setiap karyawan terhadap perusahaan tersebut.

Kemudian juga untuk memberikan pernyataan yang kuat terhadap OCB, maka dilakukan sebuah eksplorasi dengan memberikan pertanyaan yang berkaitan dengan OCB. Penelitian ini melakukan eksplorasi kepada 60 responden pekerja pada lini produksi di PT PZ Cussons Indonesia. Tujuan dilakukan eksplorasi adalah

untuk mendapatkan data seberapa besar tingkat OCB karyawan pada sebuah perusahaan. Dari eksplorasi tersebut didapatkan data sebagai berikut.



Sumber: Pengolahan Data 2017

Gambar 1.1 Minat karyawan untuk bekerja lebih tanpa dibayar

Gambar 1.1 menjelaskan bahwa dari hasil eksplorasi 60 responden karyawan lini produksi adalah sebanyak 14 responden atau sebesar 23% menjawab "Ya" dan sebanyak 46 responden atau sebesar 77% menjawab "Tidak". Dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja tidak ingin bekerja lebih jika tidak dibayar.

Dalam penelitian ini juga mengajukan pertanyaan "Apakah anda bersedia untuk berpartisipasi dalam event-event yang diadakan oleh perusahaan?" kepada 60 responden yang sama. Dari eksplorasi tersebut didapatkan data sebagai berikut.



Sumber : Pengolahan Data 2017

Gambar 1.2 Minat untuk berpartisipasi pada event perusahaan

Gambar 1.2 menjelaskan bahwa dari hasil eksplorasi kepada 60 responden yang sama, didapatkan data sebanyak 29 responden atau sebesar 58% menyatakan “Ya” dan sebanyak 31 responden atau sebesar 42% menyatakan “Tidak”. Ini menunjukkan bahwa minat dari setiap karyawan dalam berpartisipasi dalam *event* perusahaan cukup baik.

Kemudian juga dalam penelitian ini mengajukan pertanyaan eksplorasi yang terakhir dengan pertanyaan “Apakah anda berminat menggantikan rekan kerja yang tidak masuk dalam bekerja?”. Pertanyaan ini dibagikan ke 60 responden yang sama dengan sebelumnya. Berikut data yang didapatkan.



Sumber : Pengolahan Data 2017

Gambar 1.3 Minat menggantikan rekan kerja yang tidak masuk

Pada gambar 1.3 menunjukkan bahwa sebanyak 20 responden atau 67% responden menyatakan “Ya” dan sebanyak 40 responden atau sebesar 33% menyatakan “Tidak” pada pernyataan tersebut. Dari eksplorasi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa tingkat OCB karyawan lini produksi pada PT PZ. Cussons Indonesia cukup baik berdasarkan data yang didapatkan.

Kemudian terdapat juga berbagai penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*.

Tabel 1.1 Hasil Penelitian-penelitian terdahulu

Judul Penelitian	Hasil
Pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> (studi pada PT Plasa Simpanglima Semarang) (Rini et al, 2013)	Adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap <i>Organizational Behavior Citizenship</i> (OCB)
<i>The Relationship of Organizational Culture, Transformasional Leadership, and Personality to Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Rukmini et al, 2017)	Adanya signifikan yang positif antara budaya organisasi organisasi terhadap OCB.
<i>Impact of Organizational Culture type on Job Satisfaction Level of Employuees 's in Different Organizations of Lahore, Pakistan</i> (Rukimi et al, 2017)	Adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
<i>Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry</i> (Anis et al, 2011)	Adanya hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan retensi karyawan.
<i>The relationship between organizational commitment components and organizzational citizenship behavior in nursing staff</i> (Khaleh dan Naji, 2016)	Adanya hubugan yang signifikan komitmen organisasi dengan OCB.
<i>Organization Culture and Job Satisfavtion : A Review</i> (Belias dan Koustelios, 2014)	Adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.

Sumber : Berbagai jurnal 2011-2017

Berdasarkan penelitian terdahulu, budaya organisasi, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB). Ada dua alasan yang melandasi dilakukannya penelitian ini. Alasan pertama adalah karena adanya hal-hal yang mengindikasi bahwa para karyawan yang bekerja di lini produksi tidak memiliki *Organizational Behavior Citizenship* (OCB) yang cukup baik. Alasan kedua adalah bahwa hingga saat ini, belum pernah dilakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja

terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavioral* (OCB) di PT PZ.Cussons Indonesia.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adanya rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT PZ.Cussons Indonesia ?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT PZ.Cussons Indonesia ?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB di PT PZ.Cussons Indonesia ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB di PT PZ.Cussons Indonesia?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB di PT PZ.Cussons Indonesia?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Ingin mengetahui komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja di PT PZ.Cussons Indonesia.
2. Ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif kepuasan kerja di PT PZ.Cussons Indonesia.
3. Ingin mengetahui pengaruh komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap OCB di PT PZ.Cussons Indonesia.

4. Ingin mengetahui pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB di PT PZ.Cussons Indonesia.
5. Ingin mengetahui pengaruh kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB di PT PZ.Cussons Indonesia.

#### **1.4 Manfaat penelitian**

- **Manfaat Teoritis :**

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan mampu untuk mendukung ataupun memberikan informasi-informasi yang baru dari penelitian sebelumnya. Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat terhadap pengertian lebih lanjut pada pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja yang berhubungan dengan OCB. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mengembangkan pada ilmu manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia.

- **Manfaat Praktis :**

Secara teoritis, penelitian ini juga dapat memberikan manfaat praktis. Penelitian praktis merupakan penelitian yang dapat memberikan pengetahuan yang bermanfaat kepada praktisi. Oleh karena itu penelitian ini dapat diaplikasikan ke dunia nyata. Penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua pihak, baik dari perusahaan yang diteliti, dan pembaca atas penelitian ini. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi proses suatu pengembangan pengetahuan pada bidang sumber daya manusia.

## **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Dari identifikasi permasalahan penelitian yang sudah dipaparkan di atas, diperoleh ruang lingkup permasalahan yang cukup luas. Namun menyadari adanya keterbatasan waktu dan kemampuan, maka terdapat batasan masalah secara jelas yaitu :

- Sesuai dengan judul yang diajukan , penelitian ini hanya berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional pada karyawan PT PZ.Cussons Indonesia.
- Pengamatan dan penelitian yang dilakukan pada karyawan di PT PZ.Cussons Indonesia.

## **1.6 Sistematika Penulisan**

Adapun sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada Bab 1 yaitu pendahuluan terdiri dari latar belakang masalah yang menggambarkan ruang lingkup serta kedudukan masalah yang akan diteliti dalam bentuk uraian secara deduktif, pokok permasalahan dan rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA**

Pada Bab 2 menjelaskan tentang penelitian terdahulu, konstruksi model teoritis yang berhubungan dengan penelitian , mode analisis yang menggambarkan alur pikiran peneliti sebagai lanjutan dari pengembangan teori, hipotesis penelitian yaitu

jawaban sementara terhadap permasalahan yang diteliti yang menjadi acuan dalam proses pengukuran variabel-variabel yang diteliti.

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

Pada Bab 3 menjelaskan tentang metode penelitian yang dipakai, jenis penelitian, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, serta teknik analisis data yang ada.

### **BAB 4 ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Pada Bab 4 memaparkan Deskripsi Objek Penelitian. Deskripsi data yakni data mentah yang telah diolah menggunakan teknik analisis data yang relevan. Pengujian persyaratan statistik dengan menggunakan uji statistik tertentu. Pengujian hipotesis. Interpretasi hasil penelitian yaitu penafsiran terhadap hasil akhir pengujian hipotesis. Dan pembahasan dan penelitian yang telah dilakukan.

### **BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN**

Pada Bab 5, dipaparkan kesimpulan dan saran yang diungkapkan peneliti terkait dengan judul penelitian yang diangkat peneliti.