BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational citizenhsip behavior menjadi salah satu hal yang penting pada suatu organisasi. Perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara ekslusif atau eksplisit dapat dikenali pada suatu sistem kerja yang formal, dan bisa menaikan efektivitas funsgi organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Sule & Priansa, 2018:415). Sikap tambahan diluar deskripsi pekerjaan dalam organisasi seringkali disebut sebagai sikap kewarganegaraan dalam organisasi atau *(OCB).* Contoh perilaku saling membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan yang melebihi tugasnya, menghindari konflik dan toleransi juga saling menghargai dan membangun suasana ynag positif adalah termasuk dalam bentuk dari perilaku *OCB.* Hal tersebut dapat menaikan kemampuan organisasi, menghasilkan karyawan terbaik dan organisasi dapat menyesuaikan perubahan keadaan dilingkungan organisasi tersebut. *OCB* juga perilaku seorang karyawan bukan hanya karena tuntutan pekerjaannya namun lebih kepada kesukarelaannya.

(Sule & Priansa, 2018:419) Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia dan sukarela menjalankan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka atau bisa disebut *OCB*. *OCB* juga sangat penting peran nya dalam berjalannya suatu organisasi yang mana bisa meninngkatkan produktivitas rekan kerja atau karyawan dan meningkatkan keuntungan bagi organisasi dan juga karyawannya. Hal ini tentunya tidak timbul atas kepaksaan orang lain tetapi juga melainkan atas kesadaran diri sendiri yang bisa memunculkan perlaku tersebut. Karyawan yang memiliki pandangan yang positif dan senang menjalani pekerjaannya akan memiliki keinginan yang lebih kuat untuk bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat. Hal ini juga bisa menjadi gambaran bahwa diperushaaan tersebut memiliki karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi dan juga baik.

Menurut (Priyanto & Siti Nur Azi l) Secara singkat, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pertama kali diteliti pada tahun 1980-an oleh D.W Organ dan para sarjana lainnya. Istilah dari *OCB* juga perilaku seorang karyawan bukan hanya karena

tuntutan pekerjaannya namun lebih kepada kesukarelaannya. Meskipun diasumsikan bahwa perilaku *OCB* berbeda satu sama lain, penelitian ini belum termasuk asumsi di luar analisis faktornya. Penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* ini lebih difokuskan untuk mengidentifikasi variabel bagaimana variabel lainnya saling keterkaitan atau berhubungan. Dalam penelitian ini, para sarjana umumnya menghubungkan variabel ke dimensi *OCB* yang disarankan oleh Organ.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah terfokus pada sikap setiap individunya yang mengerjakan tugasnya lebih dari deskripsi pekerjaannya. Menurut Maula (2018) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (discretionary), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal.

CV. Pelangi Mitra diresmikan pada tanggal 9 semptember 1997, telah beraktifitas lebih kurang 24 (dua puluh empat) tahun. Perusahaan ini diawali dengan sebuah usaha home industri dalam bidang jasa sablon dan percetakan spanduk, kemudian ikut mengembangkan diri dalam jasa percetakan di atas kertas, vinly, hingga materi cetakan dengan beragam media sesuai keinginan klaien. Seirirng berkembangan zaman dan perubahan teknologi, dan mendedikasikan perusahaan dengan menyertakan teknologi guna melayani aneka kebutuhan klien. CV. Pelangi Mitra dimiliki pemegang saham yang mana perusahaan commanditire venootschap atau perseroan komanditer. Berkedudukan di Jl. Wolter Monginsidi, Pengajaran, Kecamatan Teluk Betung Utara, Bandar Lampung. Perusahaan ini memiliki 35 karyawan di berbagai posisinya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap HRD CV. Pelangi Mitra. Di dalam perusahaan menunjukan perilaku *OCB* terbilang rendah hal ini dikarenakan kurangnya rasa tolong mennolong karyawan dalam saling bertukar shift kerja. Sehingga karyawan enggan membantu meringankan permasalahan dan terkesan acuh, juga adanya perilaku senioritas karyawan lama terhadap karyawan baru yan berdampak pada memburuknya hubungan sesama karyawan diperusahaan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung.

Dari hasil penelitian terdahulu terdapat *research gap* yang terkait dengan bepengaruhnya Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada penelitian (Darmawati et al., 2013) membuktikan bahwa variabel yang diteliti yaitu Komitmen Organisasional tidak adanya pengaruh terhadap *OCB*. Lainnya dengan penelitian yang membuktikan bahwa adanya pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasional terhadap *OCB* (Kerisna & Suana, 2017). Pada penelitian (Sani, 2013) yang menujukan variabel Kepuasan Kerja terdapat adanya korelasi positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan (Gunastri1 et al., 2019) menyatakan bahwa variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh tang ditunjukan terhadap variabel *OCB*.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* bukanlah suatu pekerjaan yang sudah ditentukan oleh perusahaan, dengan kata lain bukan pekerjaan resmi yang tercantum di keterangan perusahaan. Bagaimanapun perilaku *OCB* sangat berdampak positif bagi keberlangsungan terhadap organisasi melalui perilaku yang melampaui batas kerja dan tetap melaksanakan tanggung jawab atas pekerjaannya. Sebagai perilaku yang merupakan satu inisiatif dan pilihan setiap individu dan tidak ada kaitannya dengan sistem penghargaan formal perusahaan tetapi untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Salah satu variabel yang diduga mempengaruhi *OCB* adalah Komitmen Organisasional. Menurut (Novitasari, 2020) Komitmen Organisasional merupakan suatu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka dari karyawan terhadap organisasi. Komitmen karyawan pada organisasi sebagai ikatan kejiwaan individu terhadap organisasi yang mencangkup keterlibatan kerja, kesetiaan, dan perasaan percaya terhadap nilai-nilai organisasi. Bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat kesetiaan yang pasif tetapi harus memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Ada yang hanya mengatakan sekedar komitmen saja, sedangkan ada pula yang mengatakan sebagai Komitmen Organisasional. Karyawan dengan cara melakukan peningkatan usahanya untuk kerja keras hanya demi perusahaan, serta merasa bangga atas temat kerjanya bisa dikatakan adalah seorang karyawan yang mempunyai Komitmen Organisasional. Perasaan yang terlibat dengan rasa kesetiaan yang berhubungan dengan identifikasi perasaan dengan tujuan organisasi, perasaan yang terlibat dalam tugas organisasi dan juga perasaan setia pada organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap pihak perusahaan CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung terkait Komitmen Organisasional karyawan yaitu, rendahnya komitmen yang dimiliki karyawan terlihat dari karyawan enggan meningkatkan keefektifan kerjanya, kurangnya partisipasi atau inovasi. Sehingga karyawan mulai terlihat malas malasan, datang terlambat, pulang kerja sebelum waktunya sehinggga akan berdampak pada rendahnya OCB yang terjadi diperusahaan CV. Pelangi Mitra bandar lampung.

Komitmen Organisasional paling sering diartikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Pentingnya membangun *Orgnizational Citizenship behavior (OCB)* tidak lepas dari komitmen karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya perilaku *OCB.* Hal ini menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB*). Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi terdapat hal salah satunya ialah Komitmen Organisasional ini. Komitmen Organisasional seorang karyawan terhadap organisasi nya adalah hal yang penting, komitmen juga suatu syarat untuk bisa memegang suatu jabatan dalam organisasi. Pentingnya membangun *Orgnizational Citizenship behavior (OCB)* tidak lepas dari komitmen karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Komitmen karyawan akan mendorong terciptanya perilaku *OCB.* Hal ini menjadi salah satu faktor yang berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB*). Setiap komitmen yang ada membentuk komitmen yang berbeda-beda pula dan hal ini dapat di rasakan oleh organisasi, atasan, pekerjaan ataupun kelompok kerjanya.

Selain Komitmen Organisasional, faktor lain yang mempengaruhi OCB yaitu Kepuasan Kerja, Menurut Yudo (2021) Kepuasan Kerja merupakan salah satu hal yang penting yang ada di dalam perusahaan yang dapat ditunjukan dengan terlihat nya karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya sehingga karyawan tersebut lebih bertindak secara positif terhadap organisasinya, sedangkan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam bekerjanya akan cenderung menunjukan respon yang kurang baik terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja juga tidak bisa disepelekan karena dengan adanya Kepuasan Kerja yang tercukupi maka minat dan semangat kerja pada karyawan akan meningkat. Karyawan akan rentan menginginkan untuk berhenti atau berpindah kerja ketika Kepuasan Kerja yang seharusnya mereka dapatkan di lingkungan pekerjaan tidak tercukupi.

Hasil wawancara yang dilakukan terhadap karyawan, menunjukan bahwa tingkat Kepuasan Kerja terhadap karyawan perusahaan CV. Pelangi Mitra yang diberikan terbilang rendah terlihat dari sisi gaji yang sudah diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang dikerjakan karyawan. Tidak adanya jenjang karir pada karyawan lama dan tidak ada perbedaan nominal yang diberikan antara karyawan lama dan baru. Sehingga akan berdampak pada ketidakpuasan karyawan dna berdampak juga pada rendahnya *OCB* sesama karyawan.

Tingkat Kepuasan Kerja karyawan di perusahaan juga bisa membuktikan adanya keberhasilan organisasi dari hubungan dan lingkungan sesama rekan kerja maupun atasan. Dampak positif yang ditimbulkan dari rasa puas dalam bekerja dapat mempengaruhi perilaku karyawan, seperti kedisipilanan, semangat kerja dan juga kesetiaan. Seorang karyawan merasa puas atas pekerjaannya di organisasi tersebut maka karyawan akan lebih sering dan sukarela menerapkan perilaku *OCB* terhadap pekerjaannya dan juga lingkungan kerjanya. Komitmen karyawan kepada organisasi nya ditunjukan dengan melibatkan secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang tersebut yang terjadi di CV. Pelangi Mitra yang telah penulis jelaskan diatas untuk mengetahui Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *OCB* tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian skripsi ini dengan judul **"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* PADA KARYAWAN CV. PELANGI MITRA BANDAR LAMPUNG"**

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang diatas, pokok permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Pelangi Mitra?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Pelangi Mitra?
3. Apakah Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Pelangi Mitra?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1. Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup subjek dalam penelitian ini adalah (35) karyawan tetap yang bekerja di CV. Pelangi Mitra Bandar Lampung.

1.3.2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan CV. Pelangi Mitra

1.3.3. Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini di CV. Pelangi Mitra Jl. Wolter Monginsidi, Pengajaran, Kecamatan Tekuk Betung Utara, Bandar Lampung.

1.3.4. Ruang Linngkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang mulai dilaksanakan pada pada bulan Oktober 2021 sampai dengan Frebruari 2022.

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *organizatinal citizenship behavior* CV. Pelangi Mitra.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Cv. Pelangi Mitra.
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behvaior* pad karyawan CV. Pelangi Mitra?

1.5 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, antara lain:

1. Bagi akademis

   Hasil penelitian ini diharapkan untuk menguatkan referensi atau penelitian terdahulu yang terkait dengan variabel yang akan diteliti. Sehingga bisa dijadikan referensi penelitian.

2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan dan saran pertimbangan bagi CV. Pelangi Advertising dalam mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap karyawan-karyawanya agar mendapatkan hasil yang baik bagi kemajuan CV. Pelangi Mitra

3. Bagi mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi referensi dan masukan bagi objek penelitian yang akan lakukan selanjutnya dan sebagai syarat kelulusan.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi dalam lima bagian, sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan secara singkat tentang latar belakng penulis memilih topic bahasan, perumusan masalah, tuuan peneliti, manfaat yang didapat dari penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II. LANDASAN TEORI

Pada bab ini menjelaskan tentang landasan teori dalam perumusan masalah penelitian, pengertian karakteristik individu, pengertian motivasi kerja, pengetian *Organizational Citizenship Behavior*, kerangka pemikiran.

BAB III. METODE PENELITIAN

Pada bab ini menjelaskan tentang variabel penelitian, tempat penelitian, populasi, sampel dan sampling, pengumpulan data, metode pengumpulan data, analisis serta teknik analisi data.

BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini menjelaskan tentang seluruh deskripsi objek penelitian, analisis data, hasil dari pengolahan data dan pembahasan.

BAB V. SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan menyediakan tentang kesimpulan-kesimpulan yang dapat diambil dari pembahasan dan hipotsesis yang sudah di teliti. Bab ini juga menyertakan saran-saran mengenai solusi dan permasalahan yang terjadi serta keterlibatan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN