

# **BAB I**

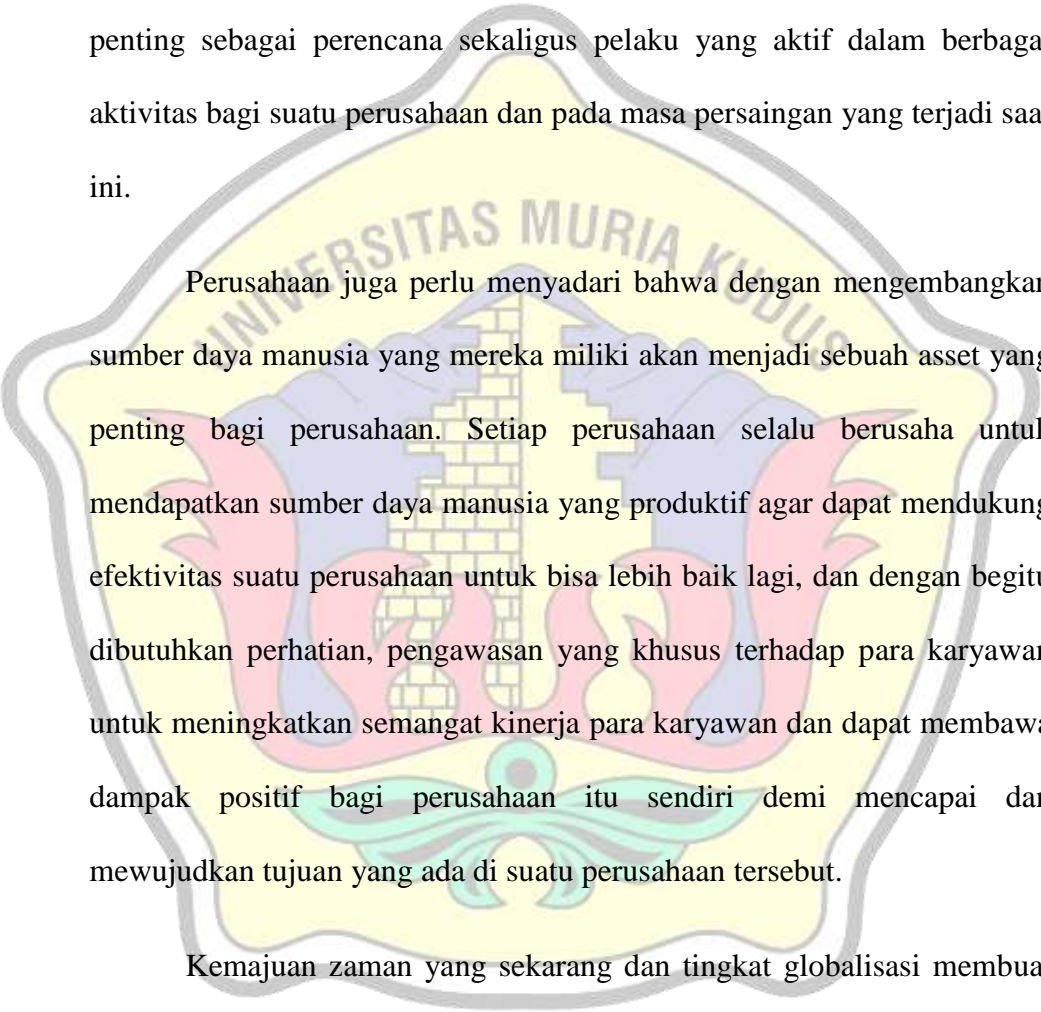
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Perusahaan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dengan tujuan untuk mencari keuntungan. Keuntungan yang dihasilkan dari perusahaan tersebut yaitu berupa laba yang dijadikan tolak ukur dalam keberhasilan di perusahaan, dimana laba tersebut akan diharapkan mampu dan bisa mempertahankan kelangsungan hidup dari perusahaan. Sedangkan persaingan didalam dunia usaha dan didalam dunia bisnis semakin ketat dan kompetitif, hal ini juga menuntut perusahaan tersebut untuk cepat menanggapi perubahan yang selalu terjadi secara terus menerus didalam dunia bisnis agar tidak tertinggal oleh zaman. Agar suatu perusahaan tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan dan mampu mendapatkan keuntungan maka perusahaan tersebut harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas.

Menurut Gary Dessler (2013:4) pengertian manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses untuk dapat memperoleh, melatih, menilai dan juga memberikan kompensasi kepada para karyawan di perusahaan dengan memperhatikan hubungan kerja antar karyawan, kesehatan karyawan, dan juga keadilan dari masing-masing karyawan. Sedangkan sumber daya manusia menurut Simamora (2015:5) mengartikan bahwa sumber daya manusia adalah sebagai pendayagunaan,

pengembangan penilaian, pemberian balas jasa dan juga pengelolaan individu pada anggota organisasi atau kelompok. Dari beberapa pendapat tentang pengertian sumber daya manusia, maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu dari penggerak yang penting di suatu organisasi, dimana aspek manusia tersebut memiliki peranan yang penting sebagai perencana sekaligus pelaku yang aktif dalam berbagai aktivitas bagi suatu perusahaan dan pada masa persaingan yang terjadi saat ini.



Perusahaan juga perlu menyadari bahwa dengan mengembangkan sumber daya manusia yang mereka miliki akan menjadi sebuah asset yang penting bagi perusahaan. Setiap perusahaan selalu berusaha untuk mendapatkan sumber daya manusia yang produktif agar dapat mendukung efektivitas suatu perusahaan untuk bisa lebih baik lagi, dan dengan begitu dibutuhkan perhatian, pengawasan yang khusus terhadap para karyawan untuk meningkatkan semangat kinerja para karyawan dan dapat membawa dampak positif bagi perusahaan itu sendiri demi mencapai dan mewujudkan tujuan yang ada di suatu perusahaan tersebut.

Kemajuan zaman yang sekarang dan tingkat globalisasi membuat setiap perusahaan harus ikut berkembang dan berdampak positif terhadap perusahaan itu sendiri. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas, mereka akan menjadi penggerak operasional pada organisasi di perusahaan. Dimana para karyawan bekerja secara individu maupun kelompok sesuai dengan arahan pemimpin mereka untuk mencapai tujuan-

tujuan perusahaan. Didalam suatu perusahaan harus memiliki organisasi, dimana organisasi tersebut membantu perusahaan untuk bisa mencapai tujuan yang ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Didalam sebuah organisasi dimana didalamnya terdapat individu atau kelompok yang akan membentuk sebuah komitmen. Menurut Suhermin (2014) berpendapat bahwa untuk meningkatkan nilai etika, perusahaan tersebut dapat meningkatkan berbagai sikap yang akan mendukung pekerjaan, termasuk juga sebuah komitmen organisasi. Menurut Ivancevich (2011:54 ) berpendapat bahwa seorang karyawan yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan perusahaan adalah suatu hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan. Karyawan yang mempunyai sebuah komitmen akan selalu berupaya sebaik mungkin demi mencapai tujuan perusahaan sehingga dapat berdampak pada hasil kerja yang baik.

Dengan adanya komitmen yang kuat akan meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut. Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi juga. Menurut Darmawati (2013) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan. Menurut Rahmayanti (2014) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan kegiatan sukarela dari setiap anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan dalam tindakan yang

menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain. Pendapat lain yaitu menurut Garray (2014) *Organizational Citizenship Behavior* merupakan sebuah perilaku sukarela dari seorang pekerja agar mau melakukan tugas di luar tanggung jawab atau kewajiban demi kemajuan organisasi di perusahaan. Menurut Alizadeth (2012) mengemukakan terdapat beberapa variable yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan, yaitu dukungan organisasi, kepemimpinan, komitmen organisasional, keadilan organisasi, dan sifat setiap individu. Ini berarti OCB merupakan suatu bagian penting dari perilaku individu, dengan adanya dukungan, keadilan, kepemimpinan dan komitmen dari atasan maka akan membuat pelaksanaan setiap tugas dan kewajiban para karyawan yang selanjutnya akan berlanjut pada keberhasilan perusahaan.

Seorang pemimpin yang memberikan dukungan serta memperlakukan karyawannya secara adil di perusahaan akan mampu meningkatkan komitmen karyawan dan menetap di perusahaan dimana karyawan tersebut akan berkomitmen untuk tetap menjadi bagian dari perusahaan. Keadilan organisasi menggambarkan persepsi dari individu tersebut dalam keadilan organisasi, mempertegas keputusan manajer dan persamaan yang dirasakan setiap karyawan di dalam organisasi. Upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan dan menumbuhkan komitmen pada setiap karyawan adalah dengan cara memberikan perilaku



atau perlakuan secara adil terhadap semua karyawan di perusahaan Suwandewi dan Sintaasih (2016).

Sedangkan untuk saat ini salah satu yang ingin dicapai di Indonesia ditekankan pada pembangunan sumber daya manusia (SDM) dimana sumber daya manusia merupakan subyek dan juga sekaligus obyek di dalam proses pembangunan masyarakat Indonesia dengan keseluruhan. Agar tujuan tersebut bisa tercapai maka kebutuhan dasar manusia yaitu tentang pemenuhan gizi masyarakat bisa tercukupi dan terpenuhi maka dalam hal ini kebutuhan protein perlu untuk mengimbangi kalori yang cukup. Salah satu dari sumber protein yaitu protein hewani yang didalamnya mengandung asam amino yang dibutuhkan manusia sehingga dapat dicerna dan juga lebih efisien pemanfaatannya. Akan tetapi pada faktanya pemenuhan gizi pada masyarakat di Indonesia masih kurang tercukupi terutama pada pemenuhan kebutuhan protein. Salah satu pemenuhan gizi yang kurang adalah konsumsi daging ayam pada masyarakat Indonesia masih rendah. Hal ini dimanfaatkan dan menjadi peluang bagi masyarakat untuk berkiprah dalam mendirikan usaha peternakan ayam sekaligus tempat pengolahan ayam atau karkas ayam seperti daging ayam yang sudah berbentuk ayam potong utuh atau dalam potongan tubuh ayam seperti kepala, kaki, dada, paha, dll.

Saat ini industry karkas ayam mampu menghasilkan berbagai macam jenis produk olahan dari daging ayam dan cukup berkembang di Indonesia. Usaha karkas ayam di Indonesia sudah menjadi suatu industry

yang memiliki komponen lengkap dimana perkembangannya memberikan kontribusi yang nyata dalam pembangunan ekonomi. Industry karkas ayam memiliki nilai yang baik karena industry menyediakan protein hewani yang bisa memenuhi kebutuhan dalam negeri dan bisa memberi peluang untuk ekspor.

Industri karkas ayam di PT.Samaco Karkasindo Utama di Jl. Ujung No.2 Bendar, Juwana Kabupaten Pati Jawa Tengah yang merupakan salah satu perusahaan karkas ayam atau perusahaan industri yang menjual ayam dalam bentuk ayam potong utuh atau dalam potongan-potongan tubuh ayam seperti paha, dada, sayap, dll, dan untuk pertama kalinya PT. Samaco Karkasindo Utama ini mampu mengekspor produknya ke Republik Benin, Afrika Barat. Pada era yang seperti ini dengan adanya peningkatan dan kemajuan dalam industri di perusahaan alangkah baiknya setiap perusahaan perlu memperhatikan sumber daya manusia atau karyawannya yang dianggap penting dan sangat berpengaruh terhadap keefektifan kerja organisasi dalam jangka panjang. Hal ini semata-mata dilakukan sebagai upaya perusahaan untuk dapat memenuhi tujuannya. Sumber daya manusia harus dikelola dengan baik agar dapat mengefektifkan kerja organisasi yang yang bisa terlihat dari adanya pembagian kerja dan juga hubungan kerja antar karyawan. Hal ini dimaksudkan agar bisa menciptakan adanya kerjasama tim unit kerja dalam organisasi. Adanya kerjasama tim yang kuat dapat memberikan dorongan kepada karyawan untuk berperilaku positif terhadap sesame

rekan kerjanya salah satunya yaitu *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Masalah yang sedang dihadapi karyawan dalam hal dukungan organisasi adalah tentang kurangnya perhatian pimpinan terhadap kenyamanan kerja para karyawan dengan menyediakan fasilitas seperti sarung tangan, penutup kepala, sepatu, masker, safety officer, kipas angin, toilet yang bersih, penerangan yang cukup, kebersihan setiap ruangan, dan lain-lain. Berikut merupakan data dari kondisi perusahaan pada tahun 2018-2019.

**Tabel 1.1**

Data Fasilitas Perusahaan Yang Dapat Mendukung di PT.Samaco  
Karkasindo Utama Pada Tahun 2018-2019

Fasilitas	Tahun	Presentase(%)
Kebersihan	2018	75%
Suhu	2018	60%
Penerangan cahaya	2018	70%
Fasilitas kesehatan	2018	70%
Mesin	2018	65%
Fasilitas toilet	2018	65%

Sedangkan untuk data pada tahun 2019 adalah sebagai berikut :

Kebersihan	2019	80%
Suhu	2019	80%
Penerangan cahaya	2019	85%
Fasilitas kesehatan	2019	73%
Mesin	2019	80%
Fasilitas toilet	2019	70%

Sumber : PT.Samaco Karkasindo Utama Tahun 2018-2019.

Berdasarkan dari table diatas, bahwa PT.Samaco Karkasindo Utama pada tahun 2018 mempunyai fasilitas kenyamanan yang lebih rendah dari pada tahun 2019. Menurut hasil obervasi juga kebersihan di setiap ruangan tersebut cukup baik karena di perusahaan tersebut mempunyai petugas khusus untuk membersihkan setiap ruangan. Pada tahun 2019 pihak pemimpin menambahkan lagi petugas kebersihan dan akhirnya mengalami peningkatan yang baik. Kemudian juga menambahkan pendingin ruangan kipas angin. Penerangan cahaya juga semakin ditambah karena ada beberapa karyawan yang usianya sudah tua jadi penglihatan mereka kurang begitu baik. Peningkatan dari fasilitas ini akan membantu dan mendukung karyawan dalam melakukan pekerjaannya dengan nyaman.

Masalah lain yang dihadapi adalah tentang komitmen organisasi, rendahnya komitmen organisasi yaitu dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi pada setiap karyawan maka akan membuat karyawan terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negative. Perilaku-perilaku



keorganisasian yang negative tersebut misalnya ada karyawan yang membolos, pindah kerja ke perusahaan lain, meninggalkan jam kerja, sering izin tidak masuk kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan PT.Samaco Karkasindo Utama para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari perilaku membolos, pindah kerja ke perusahaan lain, karyawan tersebut juga mau bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang kuat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Rendahnya komitmen organisasi pada karyawan dapat dilihat dari absensi karyawan pada tahun 2018-2019. Sedangkan di PT.Samaco Karkasindo Utama mempunyai standar minimal kehadiran sendiri per tahun. Terkadang karyawan juga ada yang datang terlambat. Karyawan yang tidak disiplin seperti ini akan mempengaruhi kerja tim. Berikut adalah data absensi karyawan yang tidak masuk pada tahun 2018-2019 :

**Table 1.2**

Data karyawan yang tidak masuk pada PT.Samaco Karkasindo Utama

Tahun 2018	Jumlah karyawan tidak hadir	Presentase (%)	Tahun 2019	Jumlah karyawan tidak hadir	Presentase (%)
Januari	11	0,37%	Januari	13	0,43%
Februari	13	0,43%	Februari	14	0,47%
Maret	11	0,37%	Maret	18	0,53%
April	14	0,47%	April	21	0,68%
Mei	17	0,58%	Mei	23	0,78%

Periode September 2018 – Januari 2019

Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa setiap bulannya karyawan yang tidak masuk cenderung meningkat. Pada januari 2018 karyawan tidak masuk sejumlah 11 orang karyawan dan di bulan januari 2019 karyawan yang tidak masuk lebih banyak yaitu sebanyak 13 karyawan. Hal ini disebabkan karena kurangnya komitmen organisasi yang tinggi pada setiap karyawan yang kemungkinan akan membuat karyawan mempunyai perilaku-perilaku keorganisasian yang kurang baik.

Fenomena lain yang dihadapi adalah mengenai keadilan organisasi pada PT.Samaco Karkasindo Utama. Menurut Gibson *et al* (2012:128) mendefinisikan keadilan organisasi adalah perasaan atau keadaan individu ketika individu tersebut merasa perusahaan tersebut memberikan perlakuan yang sama kepada seluruh karyawan dan tidak membedakanya. Jadi setiap karyawan tidak dibedakan dalam hal fasilitas yang diberikan, jam kerja dan penghargaan dengan sesuatu yang telah karyawan berikan terhadap organisasi atau perusahaan misalnya pendidikan, jam kerja, pengalaman, dan usaha. Jadi keadilan organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, karena perusahaan yang menginginkan komitmen organisasinya tinggi dan kesadaran dari masing-masing karyawan untuk mempunyai perilaku OCB dari karyawannya maka pihak perusahaan harus memperhatikan keadilan yang telah mereka terapkan dalam menjalankan perusahaan. Jadi keadilan organisasi sangat mempengaruhi komitmen organisasi dan juga

*Organizational Citizenship Behavior*. Berikut merupakan data jam kerja yang diterapkan pada PT. Samaco Karkaisndo Utama :

**Tabel 1.3**

**Data jam kerja yang diterapkan pada PT.Samaco Karkasindo Utama**

No	Hari	Mulai kerja	Pulang normal	Pulang lembur
1	Senin	08.00	16.00	18.00
2	Selasa	08.00	16.00	18.00
3	Rabu	08.00	16.00	18.00
4	Kamis	08.00	16.00	18.00
5	Jum'at	08.00	16.00	18.00
6	Sabtu	08.00	12.00	-
7	Minggu	Libur	Libur	Libur

Sumber : PT.Samaco Karkasindo Utama tahun 2019

Jadi dari data diatas dapat djelaskan bahwa jam kerja setiap karyawan sudah diberikan jam kerja yang sama. Jam kerja diatas diduga mampu mengurangi konflik antara karyawan biasa dengan karyawan bagian kantor yang bisa terjadi dilingkungan kerja. Terkadang ada jam kerja yang memperlakukan karyawan biasa dan karyawan bagian kantor dengan jam kerja yang berbeda. Dan untuk yang lembur akan diberikan gaji yang berbeda dengan yang jam pulang biasa, hal ini berlaku untuk semua karyawan yang lembur diperusahaan.

Fenomena lain yang ditemui adalah mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (Perilaku Kewargaan Organisasi) pada PT.Samaco Karkasindo dimana ada beberapa karyawan yang kurang kesadaran dirinya untuk berpartisipasi dalam setiap kegiatan di perusahaan. Karyawan yang tidak mengikuti atau ikut berpartisipasi maka bisa dikatakan bahwa mereka belum memiliki komitmen dan perilaku OCB yang tinggi. Berikut merupakan salah satu contoh data yang menjelaskan kurangnya partisipasi karyawan melalui program senam pagi yang diterapkan oleh perusahaan setiap hari senin.

**Tabel 1.4**

Data Partisipasi Senam Pagi Karyawan PT.Samaco Karkasindo Utama  
Periode 2018-2019

No	Bulan	Jumlah Semua Karyawan	Jumlah Karyawan Yang Hadir
1.	September 2018	265	221
2.	Oktober 2018	265	219
3.	November 2018	265	196
4.	Desember 2018	265	178
5.	Januari 2019	265	142
6.	Februari 2019	265	137

Sumber: PT Samaco Karkasindo Utama 2018 – 2019



Berdasarkan table diatas dapat menjelaskan bahwa tingkat karyawan yang mengikuti partisipasi senam setiap pagi cenderung menurun setiap bulannya. Tingkat keikutsertaan karyawan menunjukkan bahwa minat karyawan semakin rendah untuk bisa berbaur dengan karyawan dan orgnisasi.

*Research gap* pada penelitian ini adalah menurut Moria Yanna Filadelfia (2016) menyimpulkan adanya pengaruh dukungan organisasi yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan pendapat menurut Ela Laela (2019) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Dewa Nyoman Hutagalung (2018) menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil yang berbeda dinyatakan oleh Catur Agus Sancoko (2017) yang menyatakan jika keadilan organisasi menunjukkan pengaruh negative dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi.

Menurut Ambar Dwi Wulandari (2017) yang menyimpulkan bahwa peran dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Berbeda dengan pendapat dari Nina Ariani Wijaya (2017) yang menyatakan jika dukungan organisasi menunjukkan pengaruh negative dan tidak signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Indhira Pratiwi (2013) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Berbeda dengan pendapat dari Ni Kadek Setya Prameswari (2017) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi menunjukkan pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut Erwin Sri Rahayu (2016) menyimpulkan bahwa adanya pengaruh positif antara komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Berbeda dengan pendapat dari Arum Darmawati(2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan pengaruh yang negative dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Analisis Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Mediasi Komitmen Organisasi Pada PT. Samaco Karkasindo Utama”**.

## **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup didalam penelitian ini meliputi berbagai objek pada PT.Samaco Karkasindo Utama yaitu sebagai berikut :

- a. Variabel eksogen yaitu Dukungan Organisasi dan Keadilan Organisasi. Serta variable endogen yaitu Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour*.

- b. Obyek dari penelitian ini adalah PT.Samaco Karkasindo Utama.
- c. Responden dari penelitian ini adalah karyawan di PT.Samaco Karkasindo Utama yang berjumlah 160 karyawan.

### 1.3 Perumusan Masalah

Fenomena yang terjadi pada PT.Samaco Karkasindo Utama yang berkaitan dengan dukungan organisasi, keadilan organisasi, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* adalah sebagai berikut :

1. Tingkat fasilitas yang diberikan kepada karyawan sebagai dukungan organisasi yang kurang pada tahun 2018.
2. Meningkatnya jumlah karyawan yang tidak masuk setiap bulannya, yaitu pada bulan Februari 2018 sebanyak 13 orang karyawan dan di bulan Mei 2019 meningkat yaitu sebanyak 23 karyawan yang tidak masuk karena kurangnya komitmen pada karyawan.
3. Ada beberapa karyawan yang kurang berpartisipasi terhadap kegiatan-kegiatan diperusahaan seperti senam pagi karena kurangnya kesadaran karyawan akan perilaku perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.
4. Pemberian jam kerja pada setiap karyawan karyawan biasa dengan karyawan kantor.

Untuk membatasi pembahasan yang ada dan berdasarkan hasil pengamatan penulis, maka dalam kesempatan ini penulis mengambil variable dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan mediasi komitmen organisasi pada PT. Samaco Karkasindo Utama sebagai perusahaan karkas ayam. Berdasarkan uraian diatas selanjutnya dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Samaco Karkasindo Utama?
2. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Samaco karkasindo Utama?
3. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Bagaimana pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?



#### 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari perumusan masalah dalam penelitian, maka tujuan yang akan dicapai adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Samaco Karkasindo Utama
2. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT. Samaco Karkasindo Utama
3. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Samaco Karkasindo Utama
4. Menganalisis pengaruh keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Samaco karkasindo Utama
5. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Samaco Karkasindo Utama.

#### 1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan tambahan ilmu pengetahuan khususnya mengenai pengaruh dukungan

organisasi dan keadilan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan mediasi komitmen organisasi.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Perusahaan

Komitmen organisasi yang baik dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* guna mencapai tujuan dari perusahaan. Hal ini juga diperlukan dukungan dan keadilan organisasi agar *Organizational Citizenship Behavior* lebih baik.

