

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Daya saing menjadi faktor yang sangat penting dalam keberlangsungan dan keberhasilan perusahaan. Perusahaan harus mempunyai keunggulan bersaing agar mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kompetitif tersebut. Keunggulan bersaing berkaitan dengan kemampuan perusahaan untuk memenangkan persaingan melalui cara-cara yang berbeda yang tidak dimiliki perusahaan pesaing. Organisasi atau perusahaan dituntut harus lebih kreatif dan inovatif dari sebelumnya. Manusia memegang peranan yang penting dalam semua proses kehidupan, karena manusia sangat pemikir, perencana, sekaligus pelaksana segala kegiatan. Manusia merupakan salah satu sumber daya, yaitu sumber daya manusia, sumber daya alam, dan sumber daya *capital*. Untuk mencapai tujuan yang diinginkan, perusahaan perlu melakukan manajemen sumber daya yang baik. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan agar sumber daya manusia potensial yang dimiliki perusahaan dapat diarahkan secara efektif dan efisien.

Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset SDM dari organisasi tersebut, dikarenakan sumber daya manusia adalah unsur terpenting dalam menjalankan fungsi dan tugas dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang sangat diharapkan oleh setiap perusahaan adalah karyawan yang menampilkan perilaku terbaik dan

melakukan tugas melebihi dari apa yang dipersyaratkan dalam pekerjaannya (Ni Putu Ayu Sintya Saraswati: 6).

Kinerja karyawan yang tinggi dapat mendorong munculnya *organizational citizenship behaviour* (OCB), yang merupakan perilaku melebihi standart perusahaan yang telah ditentukan. *Organizational citizenship behavior* merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja. Organisasi akan berhasil apabila karyawan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif (Diyah Nurhayati:2016).

Organizational citizenship behavior (OCB) merupakan perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. OCB diharapkan dapat melakukan pemberdayaan psikologis terhadap karyawan dengan cara seorang pemimpin harus memberi kepercayaan penuh terhadap karyawan dengan tugas yang dikerjakanya secara merata, agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat, ketika karyawan merasa puas terhadap perusahaan maka karyawan akan meningkatkan loyalitas kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Pada saat karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakannya, maka karyawan tersebut akan menyelesaikan pekerjaannya semaksimal mungkin, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar pekerjaannya dalam perusahaan tersebut (Gusniati:2014).

Loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini di cerminkan oleh karyawan yang selalu menjaga dan membela organisasi baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab. Loyalitas para karyawan dalam suatu perusahaan sangat dibutuhkan demi kelancaran dan kesuksesan perusahaan tersebut. Semakin tinggi tingkat loyalitas karyawan di dalam perusahaan, maka semakin mudah perusahaan itu untuk mencapai tujuan-tujuan perusahaan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik perusahaan. Sebaliknya, jika karyawan pada perusahaan tersebut memiliki tingkat loyalitas pada perusahaan rendah maka semakin sulit perusahaan tersebut untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh pemilik perusahaan (Puji astutik, 2015).

Di sisi lain, salah satu konsep yang telah diperkenalkan dalam pengembangan organisasi adalah pemberdayaan psikologis. Pemberdayaan psikologis dimulai dengan perubahan keyakinan, pemikiran dan sikap karyawan. Ini berarti bahwa mereka harus percaya bahwa mereka membutuhkan kemampuan dan kompetensi untuk melakukan tugas mereka berhasil dan merasa bahwa mereka memiliki kebebasan dan kemandirian dalam melakukan kegiatan mereka, percaya bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mempengaruhi dan mengendalikan hasil pekerjaan mereka, merasa bahwa mereka mengikuti signifikan dan berharga mengejar tujuan karir dan percaya bahwa mereka berperilaku jujur dan adil (Firoz Sargolzaei, dkk. 2015).

PT. Sariguna Primatirta adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri air minum dalam kemasan (AMDK) yang beralamat di Jalan Lingkar Utara UMK 59327 Kudus-Bae. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus, karena PT. Sariguna Primatirta Kudus perlu perhatian terhadap masalah-masalah yang muncul setelah peneliti melakukan penelitian dengan cara observasi.

Fenomena bisnis yang terdapat pada PT. Sariguna Primatirta Kudus yang pertama mengenai kepuasan kerja, tentang promosi pada karyawan. Pemberian peluang untuk dipromosikan bagi karyawan belum berjalan secara maksimal, perlu waktu lama bagi karyawan yang ingin mendapatkan kenaikan jabatan, hal tersebut dikarenakan perusahaan menganggap bahwa kemampuan yang dimiliki oleh karyawan belum memenuhi kualifikasi, walaupun karyawan tersebut sudah bekerja lama dalam perusahaan tersebut.

Fenomena bisnis yang kedua mengenai Loyalitas Kerja pada PT. Sariguna Primatirta Kudus adalah ketaatan dan kepatuhan karyawan pada *Standart Operating Procedure (SOP)*. Loyalitas karyawan yang rendah akibat kurang taatnya karyawan terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan seperti karyawan sering datang terlambat pada saat bekerja, tidak memakai seragam sesuai waktu yang ditentukan dan tidak memakai masker saat bekerja.

Fenomena bisnis yang ketiga mengenai Pemberdayaan psikologis pada PT. Sariguna Primatirta Kudus adalah *competence* (kompetensi). Pemberdayaan psikologis yang buruk mengakibatkan kurang percayanya atasan dengan bawahan, hal ini dapat dilihat dari pemberian tanggung jawab hanya pada satu karyawan

saja dan tidak memberikan kesempatan yang cukup besar untuk terlibat didalam pekerjaan kepada karyawan yang lainnya.

Reserch gap dalam penelitian antara lain jika dilihat dari obyek penelitian terdahulu masing-masing berbeda. Rani Anwar (2018), Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menyimpulkan pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Diyah Nurhayati, dkk (2016), Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Perbedaan penelitian tersebut terletak pada variabel lingkungan kerja.

Bharata, dkk (2016), mempunyai persamaan meneliti Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan kepuasan kerja tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap OCB dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong dan Greis M.Sendow (2016), Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* bahwa kepuasan kerja, komitmen kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Perbedaan penelitian ini terletak pada variabel komitmen kerja dan kepemimpinan transformasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Bharata, dkk (2016), menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani Anwar (2018), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Penelitian Rani Anwar (2018) juga didukung oleh penelitian Diyah Nurhayati, dkk (2016), yang juga menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian terdahulu tentunya penting untuk diteliti lebih lanjut, agar kedepannya para pimpinan dan karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus dapat memberikan kinerja yang baik terhadap pekerjaannya. Dan alasan kenapa menambah variabel pemberdayaan psikologis karena variabel tersebut jarang diteliti. Maka berdasarkan uraian latar belakang ini, penulis memuat penelitian berjudul **Pengaruh Kepuasan Kerja, loyalitas kerja Dan pemberdayaan Psikologis Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi kasus Pada PT Sariguna Primatirta Kudus).**

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut ini:

1. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja, loyalitas kerja dan pemberdayaan psikologis. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behaviour*.
2. Obyek penelitian ini dilakukan pada PT. Sariguna Primatirta. Subyek penelitian adalah karyawan bagian produksi AMDK PT. Sariguna Primatirta Kudus dengan HRD bapak Farid.
3. Penelitian ini dilakukan mulai 1 Maret - Juli 2019.

1.3 Perumusan masalah

Organizational citizenship behavior dalam perusahaan diperlukan untuk meningkatkan keberhasilan pada perusahaan tersebut. *Organizational citizenship behavior* akan meningkat melalui dukungan kepuasan kerja, loyalitas kerja, pemberdayaan psikologis dan sarana prasarana yang ada di perusahaan, sehingga akan menimbulkan dampak yang positif terhadap perusahaan.

Masalah yang terjadi pada PT. Sariguna Primatirta Kudus adalah tentang Pemberian peluang untuk dipromosikan bagi karyawan, belum berjalan secara maksimal. Jadi, karyawan tidak merasa puas atas hal tersebut, kurang taatnya karyawan terhadap peraturan yang berlaku didalam perusahaan seperti karyawan sering datang terlambat pada saat bekerja, dan kurang percayanya atasan dengan bawahan, hal tersebut dapat dilihat dari pemberian tanggung jawab hanya pada satu karyawan saja dan tidak memberikan kesempatan yang cukup besar untuk terlibat didalam pekerjaan kepada karyawan yang lainnya.

Berdasarkan perumusan masalah tersebut maka dapat di rumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *OrganizationalCitizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus?
2. Apakah ada pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *OrganizationalCitizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus?

3. Apakah ada pengaruh Pemberdayaan Psikologi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus?
4. Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pemberdayaan Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Sariguna Primatirta Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Kudus.
2. Menguji pengaruh Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT. Sariguna Primatirta Kudus.
3. Menguji pengaruh Pemberdayaan Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Sariguna Primatirta Kudus.
4. Menguji pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja dan Pemberdayaan Psikologis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan pada PT Sariguna Primatirta secara bersama-sama.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi pihak akademis diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia.

- b. Bagi pihak lain diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah tersebut.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberi masukan kepada pihak manajemen PT. Sariguna Primatirta Kudus dalam melakukan strategi yang tepat untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan di dukungan dari para karyawan yang ikut membangun perusahaan.

