

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan asset berharga dalam menunjang berjalannya organisasi dan menjadi sebuah kunci untuk maju atau tidaknya organisasi tersebut. Oleh karena itu, sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mengelola sumber daya manusianya secara efektif dan efisien sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai secara optimal. Untuk dapat mencapainya yang diperlukan adalah sumber daya manusia yang profesional dan berkualitas.

Pada era globalisasi seperti saat ini dalam menghadapi tantangan yang ada perusahaan di tuntut untuk menciptakan karyawan dengan kinerja yang baik untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. Kemampuan dapat bekerjasama dengan tim (*team work*) setiap anggota organisasi dapat menentukan kinerja dan efektifitas anggota. Untuk bisa bekerjasama dalam sebuah tim bukanlah suatu hal yang mudah karena masing-masing individu dituntut memiliki keterbukan dalam komunikasi, mampu menyelesaikan konflik serta menekankan kepentingan organisasi lebih utama daripada kepentingan pribadi. Kemampuan tersebut harus dimiliki oleh setiap individu dalam organisasi, perilaku individu tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Sloat (dalam Ana Prihatini,2016) menyebutkan Organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dimana

Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelaraskan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. *Organizational Citizenship Behavior* akan muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan sesuatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota dan puas bila melakukan sesuatu yang lebih hanya terjadi jika anggota organisasi memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. (I Made Sunata, 2015).

Dengan terciptanya OCB diharapkan akan membentuk *empowerment* (pemberdayaan) terhadap tiap anggota organisasi karena munculnya perasaan yang membawa kepercayaan diri dan keyakinan mengenai peluang untuk dapat mengerjakan setiap tugas yang diberikan kepadanya dengan baik. Edi Suharto (dalam Ana Prihatini, 2016) Pemberdayaan adalah sebuah proses yang menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya.

Dalam bekerja karyawan pasti memiliki tujuan individu yaitu tujuan untuk bias mengembangkan karir dalam bekerja disuatu organisasi. Dengan berkembangnya karir otomatis akan meningkatkan pendapatan gaji bagi karyawan. Bagi perusahaan pengembangan karir merupakan usaha perencanaan karir dan manajemen karir untuk meningkatkan jenjang karir karyawan sehingga mereka memiliki kemampuan kerja dan berperan penting dalam kemajuan atau mundurnya suatu perusahaan. Pengembangan karir dapat menjadi sebuah faktor

pemicu untuk memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap setiap anggota organisasi.

Iklm organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat menciptakan suatu perilaku baik atau buruknya individu terhadap organisasi. Karena menurut Simamora (dalam Candra Riani,2017) disebutkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia (SDM) yang diterima oleh anggota organisasi. Semakin baik dan kondusif suatu organisasi akan menunjang terciptanya suatu perilaku organisasi yang baik pula yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Komitmen organisasional diyakini sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Meyer dan Allen (dalam Jufrizen,2015) mendefinisikan mengenai komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi. Komitmen organisasional yang dimiliki karyawan dapat menentukan besar kecilnya kinerja karyawan terhadap organisasi.

Industri mebel atau furniture merupakan sektor industri yang semakin berkembang pesat diIndonesia. Mebel menjadi komoditi kerajinan tangan yang memiliki peranan penting untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perusahaan mebel atau furniture yang baik adalah perusahaan yang mampu untuk mengenali

faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi bisnis yang dijalankan, faktor-faktor internal yang perlu di perhatikan terutama mengenai pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang baik sehingga perusahaan dapat mencapai target yang telah di tetapkan. Jepara merupakan salah satu daerah penghasil mebel terbesar di jawa tengah, banyak perusahaan yang sudah mampu menciptakan produk dengan kualitas ekspor. Jepara juga dikenal sebagai daerah sentra kerajinan tangan mebel. Sumber daya manusia (SDM) yang dibutuhkan perusahaan untuk menunjang operasionalnya sangat banyak tersedia dengan kualitas individu yang berbeda-beda.

CV. K.A (Kusmin Antiek) adalah salah satu perusahaan mebel yang ada di Jepara, berlokasi di Jl. RA. Rukmini Bawu - Mojo Batealit. Didirikan pada tahun 1989 oleh Ir. H. Kusmin NR. sebagai pendiri Kusmin Antiek membangun perusahaan ini. Sangat akrab bagi orang-orang di Jepara untuk mengetahui perusahaan ini karena perusahaan ini adalah salah satu pabrik mebel antik daur ulang terbesar di Jepara. Dibangun di lebih dari 40.000 meter persegi tanah pabrik, didukung oleh lebih dari 10 pemasok lokal terbesar, dilengkapi 8 ruang air panas Kiln & Dry, pengolahan anti karat untuk logam, juga banyak pengerjaan kayu permesinan memungkinkan untuk mencapai 30 kontainer kapasitas produksi perbulanannya. Produk dari CV. K.A (Kusmin Antiek) sangat bervariasi. Perusahaan memproduksi produknya dikerjakan oleh tenaga kerja lokal, CV. K.A (Kusmin Antiek) mengembangkan produk dengan bahan kayu reklamasi, kayu solid, veneer, kulit, logam, dan beton GRC, untuk dibuat sebagai produk yang indah namun ramah lingkungan dengan kualitas nyata dan budaya di dalamnya.

Mayoritas karyawan CV. K.A (Kusmin Antiek) berasal dari pekerja lokal dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda yang bergerak dalam bidang pelayanan, produksi hingga pengiriman.

Perilaku organisasi karyawan terhadap perusahaan memiliki andil yang sangat besar terhadap produktifitas perusahaan dimana dapat dijadikan sebagai indikator kinerja perusahaan yang baik. Oleh karena itu semua upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan juga disertai dengan perilaku organisasi yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dari hasil pengamatan penulis terhadap karyawan pada CV. K.A (Kusmin Antiek), dapat dilihat masih sedikit karyawan yang berinisiatif untuk membantu karyawan lain yang belum selesai dalam mengerjakan tugasnya. Mereka cenderung merasa puas setelah mengerjakan tugas yang sudah menjadi bagiannya dengan kata lain rasa solidaritas dan empati karyawan masih rendah. Karyawan lain akan membantu jika mendapatkan instruksi dari atasannya.

Perusahaan juga dituntut menciptakan pemberdayaan terhadap seluruh Karyawan, sebab pemberdayaan memungkinkan orang membuat keputusan lebih besar dan lebih banyak tanpa harus mengacu pada seseorang yang lebih senior. Pemberdayaan memberikan kesempatan bagi setiap individu atau karyawan dalam berpartisipasi menuangkan ide dan masukan dengan upaya memberikan peningkatan kinerja bagi organisasi (Wibowo,2016:350). Pemberdayan karyawan di perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) belum cukup baik, karyawan hanya dilibatkan dengan bekerja langsung tanpa di berikan pelatihan terlebih dahulu,

jadi karyawan bekerja dengan membiasakan diri dengan pekerjaannya seiring waktu membuat karyawan dalam hal bekerja kurang efektif dan efisien.

Pengembangan karir merupakan faktor yang cocok untuk dijadikan sebagai pendorong karyawan. Menurut Nur Afni (2019) menyatakan pengembangan karir ditujukan untuk karyawan yang selalu berusaha melakukan hal-hal positif dan bermanfaat bagi perusahaan sehingga mendukung terciptanya perilaku warga organisasi. Program pengembangan karir pada CV. K.A (Kusmin Antiek) kadang berjalan tidak sesuai dengan pekerjaan dari karyawan bahkan cenderung sulit dalam hal pengembangan karir karena perusahaan masih berstatus milik perorangan dan masih berskala perusahaan menengah.

Iklim organisasi juga dapat mempengaruhi perilaku organisasi karyawan terhadap perusahaan. Menurut Henry Simamora (2012:31) menyatakan iklim organisasi yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika aktivitas perusahaan terganggu otomatis iklim organisasi menjadi tidak kondusif, tidak kondusifnya keadaan iklim organisasi mempengaruhi pola perilaku karyawan. Dalam perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) kondusifitas organisasi kadang terganggu disebabkan oleh manajemen perusahaan yang membuat keputusan untuk merekrut pekerja harian lepas disaat perusahaan sedang mendapatkan pesanan yang besar sehingga karyawan tetap harus beradaptasi lagi dengan pekerja harian lepas membuat kenyamanan karyawan dalam bekerja terganggu.

Penelitian prasurvei yang dilakukan peneliti tentang judul yang diajukan terhadap 10 karyawan CV. K.A (Kusmin Antiek) dengan hasil presentase sebagai berikut:

Tabel 1. 1

Hasil Prasurvei Terhadap Karyawan CV. K.A (Kusmin Antiek)

NO	PERNYATAAN	YA	%	TIDAK	%
1.	Saya menerima tanggung jawab penuh akan pekerjaan dari atasan	7	70%	3	30%
2.	Saya senang ada perlakuan yang adil dalam hal karir	5	50%	5	50%
3.	Saya merasa nyaman dengan kondisi lingkungan perusahaan.	7	70%	3	30%
4.	Saya senang menjadi anggota perusahaan.	10	100%	0	0%
5.	Saya senang membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan secara sukarela	4	40%	6	60%

Sumber: Hasil Prasurvei, 2020

Dari hasil prasurvei dengan keterangan pernyataan ke-1 mewakili Pemberdayaan Karyawan, pernyataan ke-2 mewakili Pengembangan Karir, pernyataan ke-3 mewakili Iklim Organisasi, pernyataan ke-4 mewakili Komitmen Organisasional dan pernyataan ke-5 mewakili *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Terlihat terdapat pernyataan yang memiliki persentase yang paling rendah diantara lima pernyataan yaitu pada pernyataan ke-5 “Saya senang membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan secara sukarela” sebesar 40%. Pernyataan ke-5 dikatakan rendah karena memiliki nilai skor rata-rata dibawah 50%. Terlihat dari hasil prasurvei yang telah dilakukan menunjukkan

Organizational Citizenship Behavior (OCB) di CV. K.A (Kusmin Antiek) dapat dikatakan rendah karena masih dibawah nilai rata-rata .

Research gap dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ana Prihatini (2016), Ridha Maulina (2017) dan Jalal Hanaysha (2016) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Sedangkan hasil penelitian Ana Suwenti (2017) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasional.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Ni Luh Putu Krishna Udayani dan Ni Nyoman Sunariani (2018), Syahredho Al Idrus (2016) dan Samia Rehman (2017) menyatakan bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, jadi semakin baik pengembangan karir, maka semakin baik pula komitmen organisasional. Sedangkan penelitian dari Jufrizen (2015) dan Imam Darmawan (2017) menunjukkan bahwa pengembangan karir terhadap komitmen organisasional tidak berpengaruh signifikan.

Imam Darmawan (2017) dalam penelitiannya mengemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasional secara langsung. Sedangkan berdasarkan penelitian dari I Kadek Mahendra dan Made Subudi (2019), Wahyuda Arifandi (2017) dan Aysen Berberoglu (2018) menunjukkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional.

Penelitian yang dilakukan oleh Lilis Nur Aisyah dan Sri Wartini (2016), Ridha Maulina (2017) dan shafazawana et al. (2016) menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*(OCB). Sedangkan menurut Sengkey, Tewel dan Lintang (2018) dan Ratna Wulandari (2019) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Penelitian yang dilakukan oleh Ana Prihatini (2016), Ridha Maulina (2017), Yunduk Jeong (2019) dan Salisu Abba Yangaiya (2015) menyatakan bahwa pemberdayaan karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda dengan hasil penelitian dari I Made Sunata (2015) menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) namun pengaruhnya tidak signifikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nur Afni dan Syamsul Amar (2019), Ni Luh Putu Krishna Udayani dan Ni Nyoman Sunariani (2018), Erika Nindya Octaviani (2018) dan Forry A. Naway dan Ikhfan Haris (2017) menyimpulkan bahwa pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki pengaruh positif dan signifikan. Sedangkan penelitian dari Antonius Tri Kusumo (2015) menyimpulkan pengembangan karir berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dalam penelitian dari In'am Latif (2018), Handik Purwantoro dan Yupo Bagyo (2019), Wahyuda Arifandi (2017) dan Gurpreet Randhawa dan Kuldeep Kaur (2015) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun dalam penelitiannya Candra Riani et al. (2017) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Dilihat dari hasil penjabaran diatas serta berdasarkan fenomena bisnis yang ada pada bagian latar belakang maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“ANALISIS PEMBERDAYAAN KARYAWAN, PENGEMBANGAN KARIR DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) MELALUI KOMITMEN ORGANISASIONAL PADA CV. K.A (KUSMIN ANTIEK) JEPARA”**

1.2. Ruang lingkup

Ruang lingkup dari penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan tujuan yang ingin di capai, sehingga mendapatkan hasil yang sesuai dengan tujuan penelitian. Tolak ukur batasan yang diterapkan, antara lain:

1. Penelitian dilakukan di perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara.
2. Variabel endogen penelitian ini yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Variabel eksogen yaitu pemberdayaan karyawan, pengembangan karir dan iklim organisasi. Variabel mediasi atau intervening yaitu Komitmen Organisasional.

3. Responden berjumlah 125 dari karyawan perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara.
4. Waktu penelitian selama 6 bulan.

1.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijabarkan dalam latar belakang penelitian didasari dengan fenomena bisnis yang telah terjadi maka dapat dihasilkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Terdapat hasil prasurvei yang menunjukkan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan yang menjadi objek penelitian ini.
2. Terdapat *research gap* atau perbedaan hasil penelitian dari jurnal-jurnal terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis mengenai variabel Pemberdayaan, Pengembangan Karir Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Melalui Komitmen Organisasional.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dibentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan karyawan terhadap Komitmen Organisasional pada perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasional pada perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara?
3. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen Organisasional pada perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara?

4. Bagaimana pengaruh Pemberdayaan karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada di perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara?
5. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara?
6. Bagaimana pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada di perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini diantaranya:

1. Menganalisis pengaruh Pemberdayaan karyawan Terhadap Komitmen Organisasional pada perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara.
2. Menganalisis pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Komitmen Organisasional pada perusahaan CV. K.A (KusminAntiek) Jepara.
3. Menganalisis pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional pada perusahaan CV. K.A (KusminAntiek) Jepara.
4. Menganalisis pengaruh Pemberdayaan karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada di perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara.

5. Menganalisis pengaruh Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara.
6. Menganalisis pengaruh Iklim Organisasi terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada di perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara.
7. Menganalisis Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada perusahaan CV. K.A (Kusmin Antiek) Jepara.

1.5. Manfaat Penelitian

Dalam sebuah penelitian tentunya memiliki kegunaan yang dicapai guna memberikan manfaat kepada berbagai pihak seperti:

1. Bagi akademis

Dari penelitian ini dapat menambah wawasan keilmuan dalam bidang SDM dan juga nantinya dapat dijadikan literatur untuk penelitian selanjutnya.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi pertimbangan dalam upaya pengelolaan dan peningkatan Sumber Daya Manusia (SDM) melalui pemberdayaan karyawan, pengembangan karir, Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening.