BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan ketika didirikan tentunya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Sumber daya manusia atau SDM menjadi salah satu pendukung untuk tercapainya tujuan organisasi. SDM menjadi asset yang penting bagi perusahaan. Perusahaan yang dapat melakukan pengelolaan yang baik terhadap SDM yang dimilikinya cenderung memiliki perusahaan dengan SDM yang berkinerja baik. SDM dengan kinerja yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan. Perusahaan yang memiliki SDM yang berkinerja baik akan membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Saputra dan Supartha, 2019).

Rendahnya kuantitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Panjaitan, 2017), sehingga sangat penting bagi organisasi untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Sebab seorang karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku kepegawaian dalam organisasi, dimana *OCB* merupakan kontribusi positif individu terhadap organisasi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki *OCB* akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. *OCB* lebih berkaitan dengan manifestasi seorang karyawan sebagai makhluk sosial. *OCB* merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi

yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain (Elfina, 2014:6). Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Menurut Hasibuan (2015:165) seorang yang tidak puas akan pekerjaannya atau yang kurang berkomitmen pada organisasi akan terlihat menarik diri dari organisasi baik melalui ketidakhadiran. Berikut tabel ketidakhadiran karyawan PT Seo Joo Indonesia tahun 2019-2022.

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan PT Seo Joo Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Alasan Tidak Hadir			Terlambat
		Ijin	Alfa	Sakit	
2023	168	7	10	9	25

Sumber : PT Seo Joo Indonesia (2023)

Berdasarkan Tabel 1 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2024 terdiri dari 7 karyawan yang ijin, 10 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, 9 orang karyawan yang sakit dan 25 orang yang terlambat baik di shift pertama maupun shift kedua dari jumlah 168 karyawan yang ada.

Rendahnya *OCB* dan kurang optimalnya komitmen organisasi di PT Seo Joo Indonesia dikarenakan beberapa permasalahan. Salah satunya adalah budaya organisasi. Sutrisno (2016:64) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang

telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah. Hasil wawancara dan tanggapan karyawan terhadap budaya organisasi perusahaan dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. 2
Hasil Penerapan Budaya Organisasi PT Seo Joo Indonesia

No	NAMA	SHIFT	IN		OUT	
			JAM	STATUS	JAM	STATUS
33	NANDI	I	7.30	OK	17.00	OK
34	GERI	I	7.45	TELAT	17.00	OK
35	SAIFUL	I	7.33	TELAT	17.00	OK
36	DEDI	II	14.02	TELAT	22.05	OK
37	RIKO	II	14.00	OK	22.00	OK
38	ERIK	II	14.10	TELAT	22.05	OK
39	SONI	I	7.40	TELAT	17.00	OK

Sumber : PT Seo Joo Indonesia (2023)

Tabel 1.2 menjelaskan fenomena budaya organisasi yang kurang baik di perusahaan ditunjukkan dengan kurangnya kesemangatan dan kecepatan karyawan. Hal ini sesuai dengan jumlah keterlambatan pada tabel 2. Karyawan yang lebih lama kerja di perusahaan memiliki kebiasaan datang terlambat. Hal ini menjadi contoh kurang baik bagi karyawan lainnya dan mempengaruhi perilaku OCB dan komitmen organisasi.

Faktor lain selain budaya organisasi adalah dukungan organisasi. Dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (Ballout, 2017). Karyawan yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi,

akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Ketika karyawan merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu mereka akan menumbuhkan rasa hutang budi karena merasa didukung penuh oleh organisasi yang akan berimbas kepada kinerja dan perilaku mereka yang mau bekerja melebihi kewajiban mereka (OCB). Berdasarkan prinsip timbal balik, dukungan organisasional pada karyawan tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan komitmen organisasi, sekaligus mengurangi pengunduran diri dan absensi, sehingga merangsang prestasi kerja karyawan (Eisenberger et al., 2018).

Fenomena dukungan organisasi yang terjadi di PT Seo Jo Indonesia adalah disaat karyawan bekerja lembur, kurang insentif khusus yang mereka dapatkan. Hal ini membuat karyawan kurang semangat dan komitmen dalam bekerja pun menurun. Adapun uang lembur yang didapatkan karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1.3
Uang lembur PT Seo Joo Indonesia

Standar Upah Lembur	Realisasi Upah Lembur
Upah jam pertama lembur adalah 1,5 x upah sejam	Upah jam pertama lembur adalah 1 x upah sejam
Setiap jam berikutnya adalah : 2 x upah sejam	Setiap jam berikutnya adalah : 1,5 x upah sejam

Sumber : PT Seo Joo Indonesia (2023)

Tabel 3 menjelaskan fenomena dukungan organisasi yang terjadi di PT Seo Jo Indonesia yaitu salah satunya adalah uang lembur disaat karyawan bekerja lembur. Masih belum memenuhi standar aturan yang ada. Hal ini mungkin

disesuaikan dengan kemampuan perusahaan, namun tentunya ini membuat karyawan kurang semangat dalam bekerja.

Kemudian faktor selain dukungan organisasi adalah keterlibatan kerja. Berikut hasil dari wawancara karyawan PT Seo Joo Indonesia

Tabel 1.4
Keterlibatan Karyawan PT Seo Joo Indonesia

Tahun	Jumlah Karyawan	Alasan Tidak Hadir			Terlambat
		Ijin	Alfa	Sakit	
2023	168	7	10	9	25

Sumber : PT Seo Joo Indonesia (2023)

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Seo Joo Indonesia kurang ada keinginan untuk terlibat memajukan perusahaan. Permasalahan yang terjadi dianggap bukan suatu tanggung jawab mereka. Menurut Robbins & Coulter (2016:123), keterlibatan kerja merupakan sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu perilaku yang dilaksanakan atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dan tuntutan kerja formal, tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi. Maka berlaku pula sebaliknya, jika keterlibatan kerja dan kepuasan kerja rendah, maka OCB juga akan rendah dan menghambat efektivitas fungsi organisasi.

Research gap menurut pernyataan dari penelitian Saputra dan Supartha (2019) memberikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berbanding terbalik dengan pernyataan Anas Triyanto1,Jaenab (2020) bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut Penelitian Azhar, Sari dan Anam (2019) memberikan pernyataan bahwa budaya organisasi

memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Sebaliknya, berdasarkan penelitian oleh Merlin Hidayat, Didik Subiyanto, dan Nala Tri Kusuma (2024) memberikan pernyataan sebaliknya bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian Saputra dan Supartha (2019) memberikan pernyataan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Azizah dan Rokhman (2021) dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Penelitian Stefanus Hendriatno, Marhalinda (2020) menunjukkan bahwa dukungan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Bertolak belakang dengan penelitian Fikran dkk (2023) menunjukkan bahwa dukungan organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap komitmen organisasional.

Penelitian Muhammad Syarkawi, Makmur (2022) memberikan pernyataan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Simanjuntak dan Rahardja (2018) memberikan pernyataan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian Naimah dkk (2022) memberikan pernyataan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Mahardika (2019) yang memberikan pernyataan bahwa keterlibatan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian Saputra dan Supartha (2019) memberikan pernyataan bahwa komitmen organisasi memiliki berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Memiliki perbedaan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Kurniawan (2018) yang memberikan pernyataan bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap *OCB*.

Berdasarkan paparan di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Dukungan Organisasi, Dan Keterlibatan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Seo Joo Indonesia Kudus”.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:
 1. Variabel eksogen adalah budaya organisasi, dukungan organisasi, dan keterlibatan kerja.
 2. Variabel endogen adalah komitmen organisasi.
 3. Variabel intervening adalah *Organizational Citizenship Behavior*.
- b. Penelitian mengambil obyek pada PT Seo Joo Indonesia .
- c. Responden yang diteliti adalah karyawan PT Seo Joo Indonesia .
- d. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan setelah proposal disetujui

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD PT Seo Joo Indonesia mengenai perilaku *organizational Citizenship behavior* pada karyawan diperoleh kesimpulan bahwa tingkat perilaku *organizational Citizenship behavior* pada karyawan PT Seo Joo Indonesia masih perlu ditingkatkan kembali. Beberapa karyawan kurang memahami *organizational Citizenship behavior*, hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat keegoisan karyawan, karyawan kurang teliti serta kurangnya sikap sportif pada diri karyawan. Berdasarkan tabel 1.1 tersebut dapat diketahui bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2023 terdiri dari 7 karyawan yang ijin, 10 karyawan yang tidak hadir tanpa keterangan, 9 orang karyawan yang sakit dan 25 orang yang terlambat baik di shift pertama maupun shift kedua dari jumlah 168 karyawan yang ada.

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan di atas, maka secara operasional perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Seo Joo Indonesia ?
2. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Seo Joo Indonesia ?
3. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Seo Joo Indonesia ?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia ?

5. Bagaimana pengaruh dukungan organisasi terhadap *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia ?
6. Bagaimana pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia ?
7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia ?

1.4 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Seo Joo Indonesia .
2. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap komitmen organisasi pada PT Seo Joo Indonesia .
3. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi pada PT Seo Joo Indonesia .
4. Untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia .
5. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia .
6. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia .

7. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia .

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi yaitu:

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil kajian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman tentang budaya organisasi, dukungan organisasi dan keterlibatan kerja dalam meningkatkan *organizational Citizenship behavior* pada PT Seo Joo Indonesia yang dipengaruhi juga oleh komitmen organisasi.

1.5.2 Manfaat Praktis

Hasil kajian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi:

- a. Pimpinan PT Seo Joo Indonesia , terkait pengelolaan sumber daya manusia terutama dalam budaya organisasi, dukungan organisasi, keterlibatan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan *organizational Citizenship behavior*.