

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya hal yang paling berperan dalam pencapaian tujuan organisasi adalah dimulai dari hal yang paling menunjang untuk tercapainya suatu tujuan tersebut, yaitu sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia berhubungan dengan sistem rancangan formal dalam organisasi untuk menentukan efektivitas dan efisiensi untuk mewujudkan sasaran organisasi (Suryani *et al.*, 2023:363). SDM merupakan penggerak utama dalam berpikir dan perencanaan untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Peran SDM sangat penting dalam suatu organisasi, karena keberhasilan organisasi bergantung pada karyawan yang memiliki kompetensi yang handal.

Perkembangan teknologi yang semakin pesat dan persaingan bisnis yang kompetitif menuntut perusahaan untuk lebih selektif dalam pengelolaan SDM-nya. Kualitas SDM yang unggul dan berintegritas menjadi faktor penentu bagi perusahaan untuk dapat bersaing di era revolusi 4.0. Sumber daya manusia yang profesional dan ahli dalam bidangnya dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan, sehingga memudahkan dalam pencapaian tujuan (Bolung *et al.*, 2021:142). Oleh karena itu, penerapan manajemen SDM yang efektif dan efisien dalam suatu organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan daya saing perusahaan.

Fenomena karyawan yang hanya melakukan tugas wajibnya saja (*in-role*) semakin banyak terjadi di perusahaan, mereka akan menolak jika diberi tanggung

jawab di luar pekerjaan mereka (Kompas.com, 2022). Sebagai contoh karyawan yang hanya mengerjakan tugas sesuai deskripsi pekerjaannya saja tanpa mau membantu rekan kerja lain, ataupun karyawan yang enggan terlibat dalam berbagai kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan rendahnya perilaku OCB pada karyawan. Rendahnya perilaku OCB ini menjadi perhatian peneliti karena dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan daya saing perusahaan. Menurut (Titisari, 2014:2), karyawan yang baik adalah karyawan yang cenderung menampilkan kinerja *extra-role* atau *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga perusahaan akan lebih baik dengan adanya karyawan yang berperilaku OCB.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku berdasarkan kesukarelaan yang tidak dapat dipaksakan pada batas-batas pekerjaan dan tidak secara resmi menerima penghargaan, tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi (Riantisari *et al.*, 2021:3). Karyawan yang menunjukkan perilaku OCB akan mampu mengatur perilaku mereka dan memilih tindakan yang bermanfaat untuk organisasi. Jika suatu organisasi dikatakan memiliki budaya organisasi yang positif dan kepribadian karyawan yang baik, maka akan tercipta komitmen organisasi yang tinggi yang dapat mendorong karyawan untuk berperilaku OCB sehingga produktivitas karyawan meningkat.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi merupakan suatu keyakinan yang di pegang teguh oleh setiap anggota yang berada dalam organisasi yang menjadi pedoman

dalam berperilaku (Hairani *et al.*, 2022:43). Perusahaan yang mengutamakan budaya akan mampu menghadapi tantangan dan perubahan dalam lingkungan bisnis dengan lebih kuat. Budaya organisasi yang tertanam kuat akan menciptakan rasa memiliki, loyalitas, dan solidaritas tinggi di antara karyawan sehingga mereka dengan sukarela bekerja sama dan berkolaborasi demi keberhasilan organisasi.

Kepribadian karyawan juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi perilaku OCB. Kepribadian merupakan karakter individu yang menjadi ciri khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, dan cenderung menetap dalam diri seseorang serta sulit untuk diubah. Manajemen yang bertanggungjawab dalam mengelola organisasi harus memahami kepribadian pegawainya agar tugas dan tanggungjawab yang diberikan dapat sesuai dengan sifat, karakteristik, dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawainya (Batilmurik & Faymau, 2021:137).

Faktor lain yang dapat memengaruhi OCB di perusahaan yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi dalam hal ini berperan sebagai penghubung antara budaya organisasi dan kepribadian dalam mempengaruhi OCB. Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Fanani & Abadiyah, 2023:7). Karyawan yang menunjukkan komitmen tinggi akan memiliki keterikatan kuat dengan organisasi meskipun dihadapkan dengan tekanan kerja yang tinggi, dan mereka tetap setia demi tercapainya tujuan organisasi.

PT. Sari Warna Asli V Kudus merupakan perusahaan yang beroperasi di sektor industri tekstil. Perusahaan ini fokus pada produksi benang, mulai dari penerimaan bahan baku kapas hingga menghasilkan produk setengah jadi berupa benang. Proses produksi dilakukan dengan baik dan terkontrol dengan mengedepankan inovasi dan standar kualitas internasional. Fenomena yang terjadi pada PT. Sari Warna Asli V Kudus adalah rendahnya perilaku OCB dan komitmen organisasi yang mengakibatkan seringnya keterlambatan masuk kerja. Tabel 1.1 menunjukkan data jumlah karyawan bagian produksi *Spinning 2* yang terlambat masuk kerja:

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Produksi *Spinning 2* Terlambat Masuk Kerja

Bulan	Jumlah Karyawan	Karyawan Terlambat Masuk	
		Jumlah	Persentase
Juli	233	27	11,6%
Agustus	233	24	10,3%
September	233	36	15,5%
Oktober	233	26	11,2%
November	233	38	16,3%
Desember	233	30	12,9%

Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus (2023)

Data pada Tabel 1.1 menunjukkan tingginya tingkat keterlambatan karyawan pada bagian produksi *Spinning 2*, yang mengindikasikan rendahnya loyalitas atau komitmen organisasi karyawan untuk hadir lebih awal di perusahaan. Terjadi fluktuasi angka yang signifikan, dimana tingkat keterlambatan tertinggi mencapai 16,3% pada bulan November 2023 dan yang terendah 10,3%

pada bulan Agustus 2023. Sementara itu, perusahaan hanya mentolerir tingkat keterlambatan maksimal sebesar 2% per bulan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan staf HRD Reza Arfiyan PT. Sari Warna Asli V Kudus, dapat disimpulkan bahwa tingkat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan di perusahaan ini masih belum optimal. Rendahnya perilaku OCB pada karyawan terlihat pada Tabel 1.2 yang menunjukkan indikator OCB beserta deskripsi perilaku OCB karyawan.

Tabel 1.2
Perilaku OCB pada Karyawan Produksi Spin 2

Indikator Perilaku OCB	Perilaku OCB Karyawan
<i>Altruism</i> (sikap menolong)	Inisiatif membantu rekan kerja yang tidak hadir atau berhalangan dikatakan masih kurang.
<i>Conscientiousness</i> (sikap sukarela)	Kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas melebihi deskripsi formal secara sukarela belum optimal.
<i>Sportmanship</i> (sikap sportif)	Karyawan kurang mentoleransi situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja, seperti saat beban pekerjaan mereka tinggi.
<i>Courtesy</i> (sikap hormat)	Sikap sopan dan menghormati antar karyawan sudah cukup baik.
<i>Civic Virtue</i> (partisipasi)	Partisipasi dan keterlibatan karyawan dalam berbagai kegiatan organisasi masih rendah.

Sumber: PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus (2023)

Berdasarkan data pada Tabel 1.2, dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung memprioritaskan kepentingan pribadi sehingga mereka enggan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan. Karyawan juga kurang mentoleransi situasi yang tidak menyenangkan di tempat kerja, seperti saat beban pekerjaan mereka tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua karyawan mampu bertanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaan mereka akibat rendahnya tingkat OCB karyawan terhadap perusahaan. Karena karyawan yang terlibat dalam OCB cenderung lebih komitmen terhadap organisasi mereka dan merasa memiliki peran yang lebih besar dalam mencapai tujuan bersama (Ekobelawati *et al.*, 2023:103).

Penelitian ini berasal dari hasil penelitian terdahulu dengan mempertimbangkan faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi OCB pada karyawan. Hasil penelitian dari Retno Wulandari & Woro Utari (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan Fanani & Abadiyah (2023) juga menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian dari Suciningtyas *et al.* (2022) menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian Suryani & Helmy (2021) yang menunjukkan bahwa kepribadian tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adi & Assagaf (2021) juga menyatakan bahwa kepribadian tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Hasil penelitian Isyah & Palupiningdyah (2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hairani *et al.* (2022) bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Penelitian ini mengacu pada penelitian Anggreni & Wibawa (2022), perbedaannya adalah dengan menambahkan variabel kepribadian sebagai variabel independen baru. Penambahan variabel kepribadian ini didasari oleh keyakinan bahwa kepribadian memiliki peran penting dalam membentuk perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen organisasi. Penambahan variabel kepribadian pada penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman menyeluruh mengenai interaksi antara faktor internal dan eksternal dalam membentuk OCB dan komitmen organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis tertarik untuk memberi judul skripsi **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Komitmen Organisasi sebagai Variabel Mediasi pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan dan mempertimbangkan banyaknya masalah yang perlu diselesaikan. Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian ini mengambil obyek penelitian pada karyawan PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.
- 2) Variabel eksogen pada penelitian ini yaitu budaya organisasi dan kepribadian. Sedangkan variabel endogen pada penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan variabel mediasi pada penelitian ini adalah komitmen organisasi.

- 3) Responden dalam penelitian ini adalah karyawan bagian produksi *Spinning 2* pada PT. Sari Warna Asli V Kudus sebanyak 110 karyawan.
- 4) Waktu penelitian dilaksanakan 2 bulan setelah seminar proposal.

1.3 Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi pada karyawan PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus antara lain:

1. Hasil wawancara dengan staf HRD Reza Arfiyan PT. Sari Warna Asli V Kudus menyatakan bahwa budaya organisasi di perusahaan ini memiliki permasalahan terkait rendahnya nilai-nilai positif yang dianut bersama. Terlihat dari minimnya tingkat kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku, dimana mereka masih sering melanggar SOP perusahaan.
2. Menurut staf HRD Reza Arfiyan PT. Sari Warna Asli V Kudus, kepribadian karyawan yang berbeda-beda ini membuat karyawan menjadi kesulitan dalam mengelola emosinya, terkadang mereka sering absen secara mendadak untuk menghindari tekanan di tempat kerja.
3. Komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan masih tergolong rendah, ditunjukkan oleh minimnya loyalitas dan antusiasme mereka dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Data pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa karyawan masih sering terlambat dalam memulai aktivitas pekerjaannya.
4. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan juga dinilai belum optimal. Data pada Tabel 1.2 menunjukkan adanya

permasalahan terkait indikator OCB, yang meliputi *altruism*, *conscientiousness*, *sportmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka dapat diperoleh pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- 1) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sari Warna Asli V Kudus?
- 2) Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sari Warna Asli V Kudus pada PT. Sari Warna Asli V Kudus?
- 3) Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sari Warna Asli V Kudus?
- 4) Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sari Warna Asli V Kudus?
- 5) Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sari Warna Asli V Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sari Warna Asli V Kudus.
- 2) Untuk menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Sari Warna Asli V Kudus.
- 3) Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sari Warna Asli V Kudus.

- 4) Untuk menganalisis pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sari Warna Asli V Kudus.
- 5) Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Sari Warna Asli V Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun praktis:

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan baru kepada para mahasiswa, serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya terkait pengaruh budaya organisasi dan kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui komitmen organisasi sebagai variabel mediasi pada PT. Sari Warna Asli V Textile Industry Kudus.

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan referensi berharga dalam bentuk masukan dan ide-ide bagi seluruh karyawan di perusahaan untuk memahami pentingnya pengembangan kebijakan yang tepat.