

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi bergantung dengan kinerja karyawan sebagai sumber daya manusia yang merupakan elemen penting dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sebuah perusahaan (Nemr & liu, 2021). OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan “pelumas” dari mesin sosial dalam organisasi. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. (Anwar, 2021).

Organizational Citizenship Behavior dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi (Robbin & Judge, 2017). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Anwar, 2020). Ketika seseorang mendapatkan kepuasan kerja dan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasi, karyawan akan memberikan pelayanan yang baik dan begitu juga sebaliknya, ketika karyawan saja tidak mengalami kepuasan maka pelayanan yang diberikan kepada konsumen, dalam hal ini mahasiswa dan dosen bisa tidak memuaskan. Kepuasan kerja diartikan sebagai tanggapan emosional seseorang terhadap aspek aspek di dalam atau pada keseluruhan pekerjaannya (Nawawi, 1998). Keadaan emosional atau sikap seseorang tersebut akan

diperlihatkan dalam bentuk tanggung jawab, perhatian, serta perkembangan kinerjanya.

Kepuasan kerja merupakan respon afektif atau emosional dari sebuah pekerjaan (Nicky, 2018). Salah seorang bisa merasakan kepuasan di satu aspek dan di aspek yang lain. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Dari pengertian tersebut di atas, perasaan positif maupun negatif yang dialami karyawan menyebabkan seorang dapat mengalami kepuasan maupun ketidakpuasan kerja merupakan masalah yang kompleks, karena berasal dari berbagai elemen kerja, misalnya terhadap pekerjaan mereka sendiri, gaji/upah, promosi, supervisi, rekan kerja, ataupun secara keseluruhan. Dari berbagai penelitian yang telah banyak dilakukan, ketika karyawan ditanya tentang respon dari pekerjaan yang telah mereka lakukan, hasilnya bervariasi untuk berbagai elemen kerja, Dari hasil penelitian, secara umum karyawan merasakan kepuasan secara keseluruhan (Nawang,2019)

komitmen organisasi merupakan penggambaran emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi terbentuk saat karyawan dan organisasi mengembangkan minat yang lebih besar untuk mempertahankan hubungan kerja mereka. (Zhafir,2020) Fenomena komitmen organisasi sangat penting dimiliki oleh setiap karyawan karena dengan adanya komitmen pada organisasi atau perusahaan maka karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Komitmen organisasi terlihat baik dalam PT. Aliran Karya Bengkulu, karena perusahaan yang baru berdiri selama 4 tahun, karyawan PT. Aliran karya belum pernah ada yang mengundurkan diri ataupun keluar dari perusahaan

Tidak semua karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta komitmen organisasi yang baik. PT.

Aliran Karya Bengkulu belum pernah mengadakan penelitian tentang kepuasan kerja. Berdasarkan hal tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan menganalisis tentang seberapa besar kepuasan kerja pada karyawan PT. Aliran Karya Bengkulu. Hal ini didasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Listianto dan (Setiaji, 2018) bahwa kepuasan kerja menentukan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan respon *affective* atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang, definisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan merupakan konsep tunggal. Seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek pekerjaan dan tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya (Steven & Prasetio, 2020).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB pada PT. Aliran Karya Bengkulu. Berdasarkan penjelasan latar belakang mengenai OCB Kepuasan kerja dan Komitmen Organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Aliran Karya Bengkulu.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Aliran Karya Bengkulu?
2. Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Aliran Karya Bengkulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dalam penulisan ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Aliran Karya Bengkulu
2. Untuk mengetahui dan menganalisa komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Aliran Karya Bengkulu

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan, mengaplikasikan dan memperluas wawasan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB dan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT. Aliran Karya.
- b. Bagi Universitas, diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan menambah ilmu pengetahuan khususnya untuk manajemen sumber daya manusia serta dapat menjadi bahan literatur perpustakaan dibidang penelitian pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap OCB.