

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memiliki tujuan untuk mencapai keunggulan, baik keunggulan untuk bersaing dengan perusahaan lain, maupun untuk tetap *Survive* dari persaingan. Kekuatan untuk tetap dapat bertahan ditengah keadaan ekonomi yang masih tidak menguntungkan bagi setiap jenis industri yang ada strategi yang kreatif dan kebijakan manajemen, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang positif bagi perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) dalam perusahaan memiliki peranan yang sangat penting, tanpa dukungan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik setiap perusahaan akan menghadapi masalah dalam pencapaian tujuan perusahaan. Untuk mengurangi masalah tersebut, setiap perusahaan harus menyadari bahwa karyawan merupakan asset perusahaan yang harus dijaga dan dipelihara dengan baik, apabila hal ini dapat disadari dengan baik oleh perusahaan maka akan tercipta hubungan dan sinergi yang baik antara pemimpin dan karyawan di perusahaan tersebut.

Menurut Sloat (1999) dalam Soeghandi, dkk (2013) menyatakan bahwa organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya kinerja individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan, Kriteria kinerja yang baik menuntut karyawan untuk berperilaku sesuai harapan organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga diadisebut sebagai “anggota yang baik” (*good citizen*). Perilaku ini bukan hanya mencakup

in-role yaitu bekerja sesuai dengan *Job Description* saja namun juga *Extra-role* yaitu memberikan perusahaan lebih dari pada yang diharapkan atau karyawan akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku ini cenderung melihat karyawan sebagai makhluk sosial yang memiliki kemampuan untuk berempati kepada orang lain dan lingkungannya dan juga menyelearkan nilai-nilai yang dimiliki dengan nilai-nilai lingkungan sekitarnya. Perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Robbindan Judge, 2008).

PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) adalah perusahaan jasa penambangan terpadu didirikan untuk menetapkan sebuah konsep baru pengembangan pertambangan untuk memperluas pasar dan memberikan layanan penambangan batubara dari kontrak perdagangan. Perusahaan ini memiliki visi untuk diakui sebagai perusahaan jasa pertambangan terintegrasi terbesar di Indonesia. Untuk dapat mencapai tujuan perusahaan pasti akan mengharuskan karyawannya berperilaku sesuai bahkan melebihi persyaratan yang ada di perusahaan. Namun, persyaratan yang terkait dengan tingkat kehadiran pada PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) masih kurang diindahkan oleh karyawannya.

Tabel 1.1
Laporan Kehadiran Karyawan
November 2017 sampai dengan Februari 2018

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit	%	Ijin	%	Tanpa Ket.	%	Total	%
November 2017	225	27	0,48	22	0,39	-	0,00	49	0,87
Desember 2017	225	36	0,64	28	0,50	1	0,02	65	1,16
Januari 2018	225	46	0,82	31	0,55	-	0,00	77	1,37
Februari 2018	225	52	0,92	64	1,14	-	0,00	116	2,06

Sumber : SDM PT. Kalimantan Prima Persada (KPP), data diolah

Skala Morisson (dalam Slamet, 2013) merupakan salah satu pengukur dimensi- dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang sudah disempurnakan dan memiliki kemampuan pengukuran terhadap sikap dan perilaku (psikometrik) yang baik. Dalam skala ini salah satu dimensi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yaitu *Conscientiousness* diukur berdasarkan kehadiran, kepatuhan terhadap aturandan sebagainya. Berdasarkan data Tabel 1.1 diatas dapat ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan dalam empat bulan terakhir mengalami kenaikan, oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP).

Pada dasarnya efektifitas suatu perusahaan dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok dan sistem – system perusahaan yang menghasilkan *Output* karyawan yang memiliki tingkat absensi rendah, perputaran karyawan rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja, memiliki komitmen terhadap perusahaan dan juga *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) oleh Karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja baik dan merasa puas saat hasil kerjanya. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktifitas mengatur kertas, menulis, kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah alat transportasi saja, setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan pimpinan, mengikutip peraturan dan kebijakan perusahaan, memenuhi standar kinerja, menerima kondisi kerja yang kurang ideal, sehingga dibutuhkan kontribusi

karyawan yang memiliki komitmen dalam organisasi. Menurut Robbin dan Judge (2008) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu, sementara komitmen organisasional yang tinggi berarti memihak organisasi yang merekrut individu tersebut. Sedangkan menurut Moorhead dan Griffin (2013) Komitmen Organisasi (*Organizational Commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang individu yang memiliki komitmen tinggi kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati organisasi. Komitmen juga terbukti memiliki pengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Komitmen organisasi akan sangat mempengaruhi pembentukan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di lingkungan kerja. Komitmen Organisasi menunjukkan keyakinan dan dukungan yang sangat kuat terhadap nilai dan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi (Darlis, 2002). Individu yang memiliki komitmen organisasi yang kuat akan berusaha keras mencapai tujuan perusahaan sesuai tujuan kepentingan yang sudah direncanakan.

Berdasarkan fenomena dan empiris yang ada maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP).”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka dapat dibuat rumusan masalah sebagai berikut :Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada karyawan PT. Kalimantan Prima Persada (KPP).

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari Penelitian ini kiranya dapatmemberikan kegunaan secara :

1. Manfaat Teoritis

Dapat menambah wacana pengetahuang tentang pengelolaan Sumber Daya Manusia, sehingga dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat memberikan masukan atau informasi bagi perusahaan dalam pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Kalimantan Prima Persada (KPP).