

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kompetisi antar pelaku usaha untuk lebih meningkatkan dan mengembangkan kualitas usahanya, baik dari segi pelayanan pelanggan ataupun kebutuhan pada karyawan. Perusahaan adalah suatu lembaga yang menyatukan individu-individu, dalam rencana melakukan suatu produksi barang atau jasa. Hampir semua bisnis memiliki tujuan untuk memaksimalkan keuntungan dan nilai perusahaan serta meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya. Kami berusaha untuk menemukan dan mengembangkan karyawan yang termotivasi, dan berusaha untuk mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang kompetitif dan unggul.

Karyawan adalah salah satu elemen terpenting dari setiap perusahaan atau organisasi baik di sektor publik maupun swasta yang terlibat dalam layanan dan non-layanan. Sumber Daya Manusia (SDM) yang meliputi semua orang yang ikut serta pada kegiatan suatu lembaga, dari level tertinggi hingga level paling rendah yang ikut serta pada menjalankan perusahaan. Seluruh karyawan sebagai sumber daya tersebut memiliki peran dan fungsi yang sama. Dengan kata lain, mendukung kemajuan organisasi di mana perusahaan dan organisasi diposisikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Setiap perusahaan pasti mengharapakan karyawannya untuk bekerja dengan baik untuk mendukung pencapaian tujuan utama mereka.

Kualitas karyawan sangat ditentukan oleh potensi mereka sendiri. Namun, tidak peduli seberapa tinggi potensi karyawan kami, jika kami tidak memiliki sistem manajemen bisnis yang solid, tidak akan ada pertumbuhan karyawan. *Organizational Citizenship* (OCB) adalah konsep yang cenderung digunakan dewasa ini pada analisis kinerja. Konsep ini lebih mengarah pada OCB dilakukan oleh individu dengan kebebasan (kehendak) penuh untuk mendefinisikan sesuatu dan memahami satu sama lain tanpa memerlukan imbalan atau imbalan formal lainnya dari organisasi, oleh karena itu tindakan tersebut sangat berguna dan bermanfaat bagi organisasi.

Perilaku karyawan OCB di perusahaan tergantung pada sikap mereka terhadap kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan di tempat kerja, partisipasi sukarela dalam kinerja tugas tambahan, dukungan rekan kerja, kinerja yang tepat dari tugas tambahan yang ditetapkan oleh bisnis. Produktivitas karyawan berkaitan dengan masalah SDM, sehingga perilaku OCB disini dapat mempengaruhi produktivitas karyawan. Jika karyawan Anda memiliki sikap dan tindakan yang baik, Anda akan mendapatkan hasil yang baik. Implementasi yang benar dari perilaku OCB ini oleh seluruh anggota organisasi yang ada dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan dan karyawannya. [1].

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam pengukurannya dibagi menjadi lima dimensi diantaranya adalah sebagai berikut [2] :

1. *Altruism*, tindakan yang ditujukan untuk membantu, tanpa paksaan dalam bentuk apa pun, dalam membantu rekan kerja untuk melaksanakan tanggung jawabnya.
2. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan melebihi persyaratan minimum yang dipersyaratkan oleh perusahaan, seperti datang lebih awal dan menggunakan jam kerja yang paling efisien.
3. *Sportmanship*, mengambil tindakan positif terhadap organisasi, tidak menunjukkan toleransi, keluhan atau tuntutan bahkan dalam menghadapi situasi dalam organisasi yang jauh dari ideal.
4. *Courtesy*, Tindakan yang memiliki tujuan agar tercipta relasi yang baik dengan sesama karyawan.
5. *Civic Virtue*, perilaku yang mencerminkan partisipasi dan partisipasi yang bertanggung jawab dalam menjamin berlangsungnya suatu lembaga dengan waktu yang relatif lama.

Sebab lain yang dapat meningkatkan persentase kemajuan lembaga yaitu kepuasan kerja. Hal ini dapat menjadi indikator bahwa karyawan sudah melakukan tanggung jawab dan tugasnya, dan adapun karyawan yang merasa tidak memiliki kepuasan dalam bekerja berdampak pada kinerjanya yaitu kurang optimal dan tidak melakukan yang terbaik. Ketika karyawan senang dengan pekerjaannya, mereka bekerja secara optimal dan bahkan dapat melakukan hal-hal yang bukan bagian dari pekerjaannya.[3]

Kepuasan karyawan ditentukan oleh apakah terdapat motivasi yang

mendukung suasana mereka menjadi lebih baik mengenai pikiran dan persepsi mereka tentang beban kerja mereka.[4]

Kepuasan kerja adalah generalisasi dari sikap terhadap suatu tahap penyelesaian tanggung jawab di perusahaan. Sikap yang ditunjukkan individu maupun kelompok setelah menyelesaikan tanggung jawabnya di perusahaan akan berbeda-beda dan menggambarkan masa depan mereka di perusahaan tersebut. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya mengembangkan sikap positif dan lebih mampu melakukan tugas yang ditetapkan oleh perusahaan dengan cara terbaik dan optimal. Dengan demikian, pekerja dengan kepuasan kerja yang tinggi cenderung merasa sangat terikat dengan pekerjaannya dan tidak mampu untuk meninggalkannya.[5]

Mengingat kondisi di atas, penting bagi karyawan untuk berkompeten dalam pekerjaannya. Kompetensi diperlukan untuk membantu suatu organisasi menghasilkan kepuasan kerja yang tinggi di dalam perusahaan. Kecakapan kerja yang dipercayakan kepada karyawan yang berpengaruh pada kepuasan karyawan terhadap perusahaan. Pelatihan yang diberikan karyawan meningkatkan hasil kinerja tinggi yang mempengaruhi kepuasan setiap karyawan.[6]

Selain itu, remunerasi juga terkait dengan unsur penting yang menjadi perhatian pada organisasi. Kompensasi adalah umpan balik yang diberikan pada setiap individu yang berkerja dalam bentuk penghargaan atas jasa mereka. Beberapa karyawan mungkin

menghitung kinerja mereka dan memperkirakan kompensasi yang harus mereka terima. Dalam situasi seperti itu, karyawan menjadi tidak puas dengan kompensasi mereka dari perusahaan dan pada akhirnya dapat memutuskan untuk keluar dan mencari pekerjaan lain yang menawarkan kompensasi yang lebih baik.[4]

Studi Septerina dan Irrawati (2018) menunjukkan bahwa *reward* mempengaruhi kepuasan kerja.[7] Muslimah (2018) juga menunjukkan bahwa OCB berpengaruh pada kepuasan kerja secara positif. [8] Sebuah studi oleh Apriliansyah dan Chalid (2020) menunjukkan temuan serupa bahwa persaingan memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.[9] Hal ini menunjukkan bahwa suatu bentuk optimalisasi pada rasa puas dalam bekerja dapat dikendalikan oleh faktor-faktor tertentu yaitu internal dan eksternal.

Institusi perusahaan sangat mengandalkan kinerja untuk mencapai tujuannya, sehingga pemberian reward sangat penting untuk menjaga kepuasan kerja karyawan agar lebih produktif. Demikian juga, kami saling berkontribusi untuk kelangsungan hidup perusahaan. Fenomena yang terjadi selama PT. Surya Pertiwi Nusantara mengatakan pemberian remunerasi terkadang menimbulkan kecemburuan sosial di kalangan pekerja, remunerasi masih dianggap tidak adil dan baik, dan pekerja yang tidak merasakan gairah kerja saya tahu Anda masih ada. Hal ini juga sangat merugikan perusahaan karena mengurangi tingkat produktivitas karyawan yang

percaya bahwa mereka diberi kompensasi yang tidak adil dan ini mengurangi produktivitas perusahaan.

Kompensasi dirancang dengan tepat untuk keberhasilan keseluruhan sehingga individu yang bekerja memiliki semangat dan puas dalam mewujudkan manajemen yang baik. Tingkat suatu gaji atau tunjangan sebagai ukuran kehidupan ekonomi pekerja, dan kompensasi relatif menunjukkan status dan nilai pekerja. Oleh karena itu, jika pekerja memahami bahwa kompensasi yang tidak memadai mengurangi produktivitas, produktivitas, dan kepuasan kerja mereka. Sistem remunerasi harus dilakukan evaluasi dan diolah secara tepat i dan benar oleh perusahaan, dan jika tidak dikelola dengan serius dan baik oleh perusahaan akan menimbulkan ketidakpuasan gaji, sehingga produktivitas rendah, pemogokan dan gaji tinggi.

Berdasarkan penjelasan yang telah dipaparkan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui pengaruh antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja karyawan dan kompensasi, dengan judul **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Surya Pertiwi Nusantara di Gresik.**

1.2. Fokus Penelitian

Untuk menghindari ruang lingkup yang terlalu meluas maka fokus penelitian ini adalah memberikan gambaran tentang adanya

pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan pada PT. Surya Pertiwi Nusantara untuk kemudian di lakukan penelitian sehingga dapat dirumuskan solusi dalam penyelesaian masalah tersebut.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diatas, maka peneliti mengambil pokok masalah yang dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan ?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan penulis terhadap Griya Kerudung Fahriyah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

1. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi dan bahan kajian terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kepuasan kerja karyawan, kompetensi, dan kompensasi dalam perusahaan.
2. Referensi tambahan dalam keilmuan untuk digunakan oleh peneliti yang lain yang mengambil tema yang sama.

2. Manfaat Praktisi

- Bagi Dunia Akademik
Bagi universitas dapat digunakan untuk menjadi bagian dari bahan pengembangan ilmu pengetahuan dan menjadi tambahan informasi dan sebagai masukan atau referensi yang bermanfaat untuk peneliti lain.
- Bagi Praktisi
Sebagai pelengkap pengetahuan untuk masyarakat umum atau pembaca agar dapat menjadi pedoman perbandingan atau teori dengan hal yang terjadi didalam dunianya. Serta memberikan pengalaman nyata dalam rangka mengimplementasikan pengetahuan penulis dibidang sumber daya manusia.