

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Bisnis membutuhkan kehandalan yang di topang oleh karyawan, keberhasilan dalam suatu bisnis tidak dapat dilepaskan dari peran karyawannya organisasi yang mengutamakan karyawan memiliki angkatan kerja yang berdedikasi dan berkomitmen pada perusahaan sehingga mampu menciptakan produktifitas dan kepuasan kerja yang lebih tinggi, dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman, karyawan yang nyamanakan bekerja melebihi kewajiban kerja yang biasa dilakukan. Perilaku karyawan tersebut bisa disebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Seorang karyawan yang menerapkan perilaku OCB disebut juga sebagai karyawan yang baik “*Good Citizen*” (Robbins, 2001). Salah satu hal yang mempengaruhi karyawan dalam melakukan pekerjaan *extra role* yaitu komitmen karyawan tersebut terhadap organisasinya.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan prioritas dan tujuan organisasi. Menurut Griffin (1998) komitmen organisasi (*Organisational Commitment*) adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga pekerjaan dapat berjalan secara efisien dan efektif. Dalam UKM komitmen menjadi hal

yang sangat penting, dimana komitmen ini menjadi alasan bagi karyawan untuk bertahan di pekerjaan mereka dan untuk melihat apakah mereka mendapatkan perlakuan terbaik dari perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila perusahaan tempat mereka bekerja membuat mereka merasakan nyaman dan merasa dibutuhkan, maka akan terbentuk komitmen organisasi secara alamiah. Komitmen organisasi yang mengalir secara alamiah ini akan menciptakan suasana kerja yang kondusif dan tercapailah kepuasan kerja bagi karyawan UKM.

Kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) mempunyai arti penting bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja dalam organisasi. Menurut Handoko (2010) kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dapat dilihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Jika karyawan merasa puas dalam bekerja maka ia akan mencurahkan kemampuannya secara maksimal untuk menyelesaikan tanggung jawabnya pada pekerjaannya. ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, dia akan bersedia melakukan tanggung jawab lain diluar pekerjaannya.

Keberadaan usaha kecil dan menengah (UKM), merupakan fakta semangat jiwa kewirausahaan sejati di kalangan rakyat yang bisa menjadi perintis pembaharuan. Menyadari realitas ini, memfokuskan pengembangan ekonomi rakyat terutama pada usaha mikro merupakan hal yang sangat strategis (Mariah, 2008). UKM memiliki kontribusi yang penting dalam perekonomian suatu

negara karna mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan (Kompas, 2015). UKM melalui perannya mampu memperluas penyediaan lapangan kerja, menjadi sumber pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, dan meratakan peningkatan pendapatan. Peran usaha kecil dan menengah (UKM) yang besar ditunjukkan oleh kontribusinya terhadap produksi nasional, perkembangan UKM seperti itu sangat signifikan dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Daya saing kemajuan UKM sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kompetisi global dan perdagangan bebas menuntut sumber daya manusia UKM yang berkomitmen dan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan.

OCB ini memang belum begitu dikenal, namun pada dasarnya karyawan dalam suatu UKM atau organisasi kadang-kadang sudah menerapkan OCB dalam bekerja. Salah satu sikap strategis dalam divisi SDM adalah mengembangkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) dalam organisasi. OCB ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif dan membantu. Sebagai perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha kecil dan menengah, UKM Kota Padang turut mengambil bagian dalam mengembangkan perekonomian daerah Padang. Salah satu faktor yang mungkin menyebabkan Usaha kecil dan Menengah (UKM) di Padang kurang kompetitif adalah kualitas dan kinerjanya SDM yang dimilikinya kurang mumpuni yang mengakibatkan rendahnya tingkat

komitmen dan kepuasan yang mereka terima. OCB menjadi sangat penting karena sangat jarang yang menerapkan perilaku ini di kota Padang khususnya pada karyawan UKM. Sebagaimana yang kita tahu karyawan terbiasa terpaku pada satu pekerjaan dan melakukan pekerjaan tersebut secara berulang-ulang. Hubungan yang buruk antar karyawan yang menganggap bahwa setiap orang memiliki beban kerja dan tanggung jawab masing-masing, sehingga tidak mau membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja lebih banyak.

Berdasarkan Informasi yang penulis dapatkan dari data BPS dan Kementerian koperasi dan UKM tahun 2009-2012, Perekonomian Indonesia masih didominasi oleh perusahaan dengan produktivitas yang rendah, dimana perusahaan dengan produktivitas yang rendah inilah jumlah usaha mikro dan kecil terkonsentrasi (84,7%). Hal ini mengindikasikan masing rendahnya produktivitas dan daya saing usaha mikro, kecil dan menengah. Salah Kunci sukses untuk dapat meningkatkan persaingan adalah kemampuan Usaha dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan talenta sumber daya manusianya. Masih sangat sedikit UKM yang paham bahkan sebagian besar UKM belum mengetahui keuntungan memiliki SDM yang berperilaku ekstra (OCB).

Tabel 1.1
Perkembangan Jumlah UKM Kota Padang

TAHUN	TOTAL
2014	74.062
2015	76.173
2016	78.229
2017	81.182

Sumber : Data Dinas Koperasi dan UKM Kota Padang

Tabel 1.1 diatas menunjukkan jumlah dan pertambahan UKM dikota padang 4 tahun Terakhir. Angka 74.062, 76.173, 78.229, 81.182 didapatkan dari total usaha dari jumlah 11 Kecamatan dikota padang yaitu (Padang barat, Padang timur, Padang selatan, Koto tengah, Lubuk begalung, Pauh, Lubuk Kilangan, Kuranji, Padang utara, Nanggalo dan Bungus teluk kabung) dan terdiri dari beranekaragam bidang usaha seperti (Kuliner, IMR, IKT, Waserda, Jasa, PKL, Pertanian, Perkebunan, Perikanan, Peternakan, Nelayan). Ini berarti apabila semakin banyak UKM dikota Padang maka akan banyak juga karyawan-karyawan yang harus dikembangkan kemampuannya dan diperkenalkan dengan OCB guna untuk meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja yang mereka terima dan tentunya untuk memajukan unit usaha di kota padang.

Berdasarkan analisis di atas, Penulis tertarik untuk mengangkat judul“
Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Usaha Kecil dan Menengah (UKM) di Kota Padang”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di latar belakang diatas dapat dirumuskan permasalahan berikut :

1. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Karyawan UKM di Kota Padang
2. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB pada Karyawan di UKM Kota Padang

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah menganalisis Pengaruh” Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB pada Karyawan UKM di Kota Padang”

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB pada Karyawan UKM di Kota Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap OCB pada Karyawan UKM di Kota Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terbagi dua, yaitu manfaat teoritis dan praktis.

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu manajemen sumberdaya manusia, khususnya di bidang Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi UKM di Kota Padang dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu teoritis/konseptual dan kontekstual.

1. Ruang Lingkup Teoritis/Konseptual

Penelitian ini berfokus kepada mengetahui dan menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap OCB.

2. Ruang Lingkup Kontekstual

Karyawan yang bekerja pada UKM di Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penelitian ini adalah :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Menjelaskan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : LANDASAN TEORI

Berisikan landasan teori yang menjelaskan teori – teori mengenai Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan OCB pada karyawan UKM di Kota Padang.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisi rancangan penelitian, populasi dan sampel penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data dan instrument penelitian, defenisi operasional variabel, serta metode analisis data.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Berisi penjelasan mengenai gambaran umum penelitian, karakteristik responden, gambaran umum identitas perusahaan, analisis deskriptif penelitian, pengujian instrument penelitian, uji asumsi klasik, uji hipotesis, pembahasan dan implikasi.

BAB V : PENUTUP

Berisi penjelasan mengenai kesimpulan, keterbatasan, saran, dan implikasi.

