

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Suatu organisasi didirikan untuk mendapatkan sebuah tujuan yang diharapkan, untuk mencapai suatu tujuan organisasi dipengaruhi oleh para anggota yang ada dalam organisasi yang tersebut. Perilaku individu dalam mensinergikan sumber daya, baik manusianya atau alam, serta sumber pengetahuan juga teknologi, mempengaruhi keberhasilan lembaga.¹

Sumber daya manusia menjadi sebuah aset organisasi yang memiliki banyak peran untuk mencapai target organisasi, dalam mengelola sumber daya manusia harus menggunakan cara yang efektif dan efisien, supaya dapat mencapai tujuan organisasi yang diinginkan. Karyawan harus menanamkan dalam pikirannya untuk selalu belajar tentang bidang yang dikuasai maupun bidang lain yang belum dikuasainya, dan hal yang utama yaitu harus selalu bekerjasama dengan tim dan berbagi pengetahuan atau ketersediaan untuk mengajar rekan-rekannya.²

Persaingan yang semakin ketat, berakibat pada timbulnya tuntutan pekerjaan dengan kualifikasi pendidikan dan keterampilan yang memadai, karena faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan kinerja organisasi adalah karyawan yang memiliki semangat kerja tinggi, dan mendedikasikan dirinya kepada pekerjaan yang dia jalankan. Kesadaran akan pentingnya peran individu dalam suatu organisasi ketika produktivitas karyawan ternyata mempengaruhi daya saing perusahaan³.

Kualitas sumber daya manusia merupakan hal penting untuk kemajuan perusahaan, adanya persaingan bisnis yang ketat, organisasi sebaiknya membenahi diri dengan memperhatikan sumber daya manusianya yang terlibat di dalamnya, untuk

¹ Andi Hendrawan, dkk., "Motivasi Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Pt Mk Semarang," *Jurnal Administrasi dan Kesekretariatan* 5, no. 1 (2020): 75.

² Lathifah Priyandini, dkk., "Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari," *Cakrawansa Bisnis* 1, no. 2 (2020): 154.

³ I Gede Putu Kawiana, *Manajemen Sumber Daya Manusia "MSDM" Perusahaan* (Denpasar : UNHI Press Publishing, 2020), 1.

keberlangsungan transformasi fungsi-fungsi SDM, profesional SDM harus mengembangkan kompetensi baru untuk memenuhi peran dan tanggung jawab mereka dalam perusahaan⁴. Maka dari itu karyawan harus memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* atau sering disingkat dengan OCB, sumber daya manusia tidak dapat terpelas dari perilaku karyawan itu sendiri, perilaku tambahan atau *extra role* disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Organizational Citizenship Behavior merupakan aspek yang unik dari aktivitas individual dalam bekerja⁵. *Organizational citizenship behavior* adalah sikap dari anggota organisasi yang dengan kesukarelaan membantu rekan kerjanya, *organizational citizenship behavior* merupakan sikap patuh terhadap prosedur dalam organisasi, tidak membuang-buang waktu dalam bekerja dan mampu bekerja dengan baik tanpa pengawasan dari pimpinan⁶.

Karyawan dalam organisasi yang secara konsisten menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* yang kuat, maka akan memiliki kinerja yang lebih baik, dan dapat memiliki sikap positif terhadap keberhasilan kinerja organisasi secara keseluruhan⁷.

Sebagai anggota organisasi terkhususnya para karyawan, diharapkan memiliki kemampuan meningkatkan kualitas diri dan meningkatkan interaksi dengan lingkungan kerja tanpa adanya imbalance, perilaku *organizational citizenship behavior* muncul dengan sendirinya dalam diri anggota organisasi tanpa unsur paksaan, jika seorang individu dalam organisasi tidak memiliki sikap *organizational citizenship behavior*, sehingga menimbulkan

⁴ Erlina Rulianti, Rita Hannawati Pardede, "Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" *Jurnal Ekonomi dan Bisnis* 10, no. 1 (2022) : 342

⁵ Mega Reta Lestari dan Firman Kurniawan Sujono, "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)," *Jurnal Manajemen dan Bisnis Madani* 3, no. 1 (2021): 2.

⁶ I Nyoman Bayu Putra Mahardika dan I Made Artha Wibawa, "Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8, no. 1 (2019): 7342.

⁷ Erlina Rulianti dan Rita Hannawati Pardede, 342

suatu kesenjangan-kesenjangan antar individu yang membuat terhambatnya aktivitas organisasi.

Organizational Citizenship Behaviour, seperti yang didefinisikan oleh Robbins dan Judge pada Yunita dkk, ialah aktivitas yang bukan bagian dari tugas kerja formal karyawan tetapi dapat secara efektif membantu tugas organisasi. *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku baik karyawan yang dapat meningkatkan kualitas organisasi⁸. Karena jika anggota organisasi memiliki tanggung jawab atas pekerjaannya maka dapat dipastikan organisasi tersebut akan sukses.

Perilaku *organizational citizenship behavior* dapat memberikan kontribusi pada organisasi sehingga dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi⁹, dalam suatu organisasi tentunya memiliki harapan agar mempunyai anggota yang memiliki perilaku OCB. Perilaku OCB akan muncul ketika individu merasakan kepuasan atas pekerjaannya, demikian pula dengan dorongan dan motivasi dari dalam diri maupun dukungan dari organisasi, sehingga dengan adanya kepuasan kerja tinggi dan iklim organisasi yang positif maka produktivitas kerja akan meningkat. Organ menyebutkan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* yaitu kepuasan kerja dan iklim organisasi.

Menurut Robbins dan Judge dalam Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati kepuasan kerja adalah perasaan menyenangkan yang dirasakan karyawan dalam bekerja yang menjadi output evaluasi karakteristiknya, kepuasan kerja bisa dijelaskan sebagai respon pekerja pada lingkungan kerjanya¹⁰.

Kepuasan kerja sangat krusial dalam suatu lembaga sebab dapat mempengaruhi kinerja, seperti individu yang lamban, rajin, dan produktif dalam organisasi, serta dapat meningkatkan motivasi kerja, sehingga dapat dilihat dari keselarasan antara

⁸ Yunita Christy, dkk, "Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour," *Jurnal Akuntansi Maranatha* 10, no. 2 (2018): 200.

⁹ Kadek Diah Candra Dewi dan I Gede Riana, "Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Distribusi - Journal of Management and Business* 7, no. 2 (2019): 206, <https://doi.org/10.29303/distribusi.v7i2.86>.

¹⁰ Agung AWS Wasposito dan Lussy Minadaniati, 3.

keinginannya atas pekerjaan dan hasil yang sebenarnya mereka terima darinya.¹¹

Kepuasan kerja yang tinggi membuat karyawan memiliki semangat kerja maksimal, begitupun sebaliknya. Kepuasan kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan dan perusahaan kedepannya. Karena jika karyawan merasa puas atas hasil kerjanya maka akan bertahan untuk bekerja dalam organisasi tersebut, dan cenderung mengikuti semua aturan yang diberlakukan. Selain kepuasan kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap terciptanya *organizational citizenship behavior* dalam organisasi adalah iklim organisasi.

Menurut Stringer dalam Syahla et al, iklim organisasi adalah sekumpulan atribut lingkungan kerja yang terukur yang dirasakan oleh seseorang di lingkungan organisasi baik itu secara langsung ataupun tak langsung¹², pendapat umum yang dimiliki anggota organisasi tentang lingkungan kerja mereka disebut sebagai iklim organisasi.

Iklim organisasi menurut Luthans dalam Tantara et al., adalah perasaan umum yang disampaikan secara fisik, cara individu berinteraksi dengan orang-orang di luar organisasi.¹³ Iklim organisasi juga dapat didefinisikan sebagai tingkat kepuasan yang dimiliki para anggota organisasi terhadap lingkungan internal. Dengan suasana kerja yang konstruktif dan menggembarakan di antara anggota staf dalam menolong diantara satu sama lain, sehingga hal itu dapat menciptakan sikap *organizational citizenship behavior*.

Permasalahan mengenai loyalitas karyawan haruslah ditangani dengan serius guna meningkatkan produktivitas karyawan dalam bekerja, akan tetapi beberapa konveksi di Kabupaten Kudus masih belum maksimal dalam memperbaiki permasalahan tersebut, sehingga hanya bersifat mengisi kekosongan karyawan saja.

Di daerah Kudus sendiri merupakan kota kecil namun memiliki banyak UMKM di dalamnya, terutama produsen baju. Di daerah Kudus sendiri telah memiliki kurang lebih 80 konveksi

¹¹ Erlina Rulianti dan Rita Hannawati Pardede, 344.

¹² Syahla Yulfiantie Hartono, dkk, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Keadilan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karywan Perusahaan Umum di Jakarta dan Banten," *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Keuangan* 3, no. 1 (2022): 4.

¹³ Manggala Wiriya Tantra, dkk, 64

baju¹⁴. Produk baju yang dihasilkan dari beberapa konveksi di Kudus telah terkenal di berbagai wilayah, mulai dari bordir, batik, baju muslim dan lain sebagainya, maka dari itu produsen-produksen konveksi di Kudus mulai berlomba-lomba menghasilkan produk yang berkualitas guna dapat bersaing di skala nasional maupun internasional.

Namun, masih terdapat beberapa masalah internal yang dihadapi oleh pemilik konveksi di Kabupaten Kudus, terutama pada produsen pakaian muslim, salah satunya yakni pemanfaatan sumber daya manusia yang kurang maksimal, sehingga banyak karyawan yang tidak menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior*, padahal perilaku *organizational citizenship behavior* merupakan hal terpenting guna meningkatkan efisiensi kerja karyawan, dan dapat menunjang sikap loyalitas para karyawan. Seperti yang terjadi pada salah satu konveksi di Kabupaten Kudus yaitu pada Iqbal Konveksi, yang merupakan tempat usaha konveksi yang memproduksi baju muslim koko, yang beralamatkan di Dsn. Krajan RT5 RW1 Ds. Padurenan Kec. Gebog Kab. Kudus.

Loyalitas yang diberikan karyawan Iqbal Konveksi pada organisasi cukup tinggi, dibuktikan dengan pada saat bagaikan *packing* memerlukan bantuan, maka karyawan lain ikut membantu, namun masih ada karyawan yang kurang menerapkan perilaku *organizational citizenship behavior* yaitu ditandai dengan masih ada karyawan pada bagian produksi yang hanya berfokus pada pekerjaan yang dikerjakan, jika rekan kerja mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaan, karyawan lain tidak dapat membantunya dengan alasan sudah ada bagiannya sendiri, permasalahan lainnya yaitu masih ada sebagian karyawan yang kurang patuh terhadap aturan yang ditetapkan dibuktikan dengan masih adanya keterlambat karyawan berangkat bekerja, ada karyawan yang sering ijin, terdapat pula karyawan yang ketika datang atau pulang kerja tidak mengikuti peraturan perusahaan. Karena ketidaksiplinan para karyawan mengakibatkan produk yang dihasilkan kurang memenuhi target yang diinginkan¹⁵. Kurangnya perilaku *organizational citizenship behavior* itu jika

¹⁴ Disnakerperinkopukm Kudus, "Website Dinas Tenaga Kerja Perindustrian, Koperasi, Usaha Kecil dan Menengah,". 2023

¹⁵ Observasi wawancara dengan Bapak Kholid pemilik usaha Iqbal Konveksi tanggal 21 Juni 2023

dibiarkan bisa menyusutkan produktivitas juga efektifitas lembaga di usaha Iqbal Konveksi.

Berdasarkan dukungan dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh dilakukan oleh Anggie Roy Saputra dengan hasil kepuasan kerja dan iklim organisasi berdampak signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior*¹⁶. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama Kholil Deskriyanto dan Ratnaningrum yakni dengan hasil kepuasan kerja tak mempunyai efek terhadap OCB¹⁷.

Penelitian lain juga dilakukan oleh Syahla Yulfiantie Hartono dkk dengan hasil iklim organisasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB¹⁸. Namun berbeda halnya dengan penelitiannya Novita dengan hasil iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap OCB¹⁹. Maka dari itu peneliti ingin mengetahui lagi apakah kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di Kabupaten Kudus. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu dengan adanya kebaruan objek penelitian dengan menggunakan usaha konveksi pakaian muslim sebagai objeknya dengan 4 konveksi yang berbeda.

Berdasarkan *gap research* dan permasalahan yang terjadi di perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus”**

¹⁶ Anggie Roy Saputra, “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada Perawat RSIA Eria Bunda Pekan Baru),” *JOM FISIP* 6, no. 2 (2019): 1–17.

¹⁷ Pratama Kholil Deskriyanto dan Ratnaningrum “Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*,” *Jurnal Akuntansi dan Bisnis* 1, no. 1 (2021): 50–58.

¹⁸ Syahla Yulfiantie Hartono dkk, 1-15

¹⁹ Ari Tri Novita, “Pengaruh Kepemimpinan Servant, Motivasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*,” *Jurnal RMB* 15, no. 2 (2020): 105–11.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian permasalahan yang terdapat pada latar belakang, dengan ini penulis dapat menyusun rumusan masalah berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di daerah Kudus?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di daerah Kudus?

C. Tujuan Penelitian

Tulisan ini bertujuan untuk menyelesaikan hal-hal berikut berdasarkan bagaimana masalah itu dirumuskan di atas:

1. Untuk menguji empiris tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di daerah Kudus
2. Untuk menguji empiris pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan konveksi pakaian muslim di daerah Kudus

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini berharap guna menjadi teoritis serta praktis :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan bisa menjadi pengembangan ilmu pengetahuan terkhususnya mengenai *organizational citizenship behavior* pada karyawan, serta menyumbang kontribusi pemikiran mengenai pengaruh kepuasan kerja dan iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat menjadi alat ukur kepuasan kerja dan iklim organisasi pada pihak yang terkait, dapat memberikan pengetahuan yang dapat dijadikan sebagai usulan dalam melaksanakan pertimbangan terkait komponen SDM guna peningkatan perilaku *organizational citizenship behavior* para pekerja

- b. Bagi Karyawan
Output kajian ini untuk menyampaikan saran dan kritik kepada karyawan supaya dapat meningkatkan kinerjanya.
- c. Bagi Peneliti
Penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan menambah pengetahuan.

E. Sistematika Penulisan

Karya ilmiah pasti membutuhkan sistematika dalam penulisannya, berikut beberapa sistematika yang ditemukan dalam tulisan ini:

1. Bagian Awal

Surat pengantar izin pembimbing skripsi, pengesahan munasabah, pernyataan keaslian skripsi, abstrak, moto, penawaran, prolog, daftar isi, dan daftar tabel semuanya termasuk dalam bagian ini.

2. Daftar Isi

Terdapat beberapa bab pada bagian ini, seperti berikut ini:

BAB I : PENDAHULUAN

Informasi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan susunan penulisan yang sistematis semuanya tercakup dalam bab ini.

BAB II : LANDASAN TEORI

Bab ini mencakup deskripsi teori dan studi penelitian sebelumnya, kerangka serta hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Variabel penelitian, definisi operasional, metode pengumpulan data, uji instrumen penelitian, populasi dan sampel penelitian, sumber data penelitian, dan analisis data uji statistik semuanya dibahas dalam bab ini.

BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan lokasi penelitian dan mencakup informasi tentang bagaimana lembaga tersebut didirikan, visi dan misinya, tujuannya, analisis data yang diolah dari responden, dan pembahasan hasil pengolahan data.

BAB V : PENUTUP

Penulis menawarkan beberapa rekomendasi, kesimpulan, dan kesimpulan dalam bab terakhir ini.

3. Bagian Akhir

Bibliografi, lampiran kuesioner, lampiran hasil tes, lampiran dokumentasi, dan daftar riwayat hidup semuanya termasuk dalam area ini.

