

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sektor pertanian yang berperan penting dalam meningkatkan pertumbuhan perekonomian nasional adalah perkebunan. Diantara komoditi dari subsektor perkebunan tersebut adalah kelapa sawit dimana Indonesia saat ini menjadi negara produsen dan eksportir kelapa sawit terbesar dunia. Minyak kelapa sawit (CPO/ *Crude Palm Oil*), dan minyak inti sawit (KPO/ *Karnel Palm Oil*) yang merupakan hasil pengolahan kelapa sawit adalah salah satu komoditi ekspor Indonesia yang penting sebagai penghasil devisa negara.

Kelapa sawit menjadi penting karena produknya dibutuhkan hampir diseluruh masyarakat dunia sebagai pemenuhan kebutuhan sehari-hari. Kelapa sawit digunakan sebagai bahan baku minyak goreng yang merupakan salah satu dari sembilan bahan pokok yang paling banyak digunakan oleh berbagai kalangan seperti rumah tangga, restoran dan pabrik-pabrik yang memproduksi bahan makanan lainnya. Adapun berbagai produk olahan turunan minyak sawit yang menjadi produk pangan atau non pangan selain minyak goreng antara lain adalah margarin, produk kosmetik, pomade, pasta gigi, bahan pembuat cat, sabun, sampo, biodiesel dan lain sebagainya.

Meningkatnya kebutuhan minyak nabati domestik serta besarnya potensi ekspor minyak kelapa sawit (*crude palm oil/cpo*) telah memicu pesatnya pertumbuhan luas kebun sawit di tanah air. Pada 1980, luas lahan kebun sawit hanya 295 ribu hektare, tapi 30 tahun kemudian bertambah berlipat-lipat. Luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia diperkirakan telah menjadi 14,68 juta hektare, atau bertambah hampir 50 kali lipat. Bahkan bila mengacu pada data hasil rekonsiliasi perhitungan luas tutupan kelapa sawit nasional pada 2019, angkanya lebih besar lagi yakni 16,38 juta hektare (Dirjen Perkebunan Kementerian Pertanian, 2019).

Seiring dengan meningkatnya luasan kebun kelapa sawit, hasil produksi kelapa sawit (minyak sawit dan inti sawit) pun terus meningkat dimana pada tahun 2018 adalah 48,68 juta ton, terdiri dari 40,57 juta ton minyak kelapa sawit (*crude palm oil-CPO*) dan 8,11 juta ton minyak inti sawit (*palm kernel oil/PKO*). Jumlah produksi tersebut berasal dari perkebunan sawit rakyat sebesar 16,8 juta

ton (35%), perkebunan besar negara 2,49 juta ton (5%), dan perkebunan besar swasta 29,39 juta ton (60%) (Dirjen Perkebunan Kementerian Pertanian, 2019).

Di masa pandemi Covid 19 minyak kelapa sawit dianggap tahan banting di tengah pasar dunia yang sedang lesu akibat Covid 19. Sejumlah negara yang sedang terkena dampak pandemi tetap menunjukkan permintaannya yang kuat seperti Mesir, Pakistan, India, Bangladesh, Tiongkok dan Amerika. Hal ini tidak terlepas dari perannya sebagai minyak nabati yang sebagian besar diserap untuk kebutuhan primer (makanan dan energi).

Lampung merupakan salah satu provinsi yang juga mengembangkan kelapa sawit sebagai pendorong pertumbuhan ekonominya. Berdasarkan data Kementerian Pertanian, luas tutupan kelapa sawit Provinsi Lampung pada tahun 2019 yakni 268.061 hektare atau sekitar 1,64 persen dari total luas lahan sawit Indonesia. Perkebunan kelapa sawit di Lampung sama halnya dengan perkebunan kelapa sawit di daerah lain yakni terdiri dari tiga bentuk perusahaan yaitu Perkebunan Rakyat (PR), Perkebunan Besar Swasta (PBS), dan Perkebunan Besar Negara (PBN). Berdasarkan ketiga jenis perusahaan tersebut, luas area perkebunan kelapa sawit di Lampung sebagian besar dimiliki petani rakyat dengan proporsinya mencapai 54 persen, sedangkan PBS dan PBN masing-masing dengan proporsi 41 persen dan 5 persen.

Salah satu perusahaan swasta pengolahan minyak kelapa sawit yang terdapat di Lampung adalah PT .Sinar Jaya Inti Mulya yang berlokasi di kota Metro. Semakin strategisnya produk kelapa sawit membuat PT .Sinar Jaya Inti Mulya berupaya melakukan peningkatan dan pengendalian kualitas produk, karena hanya produk yang berkualitaslah yang akan memenangkan persaingan dan mempertahankan pangsa pasar yang sudah dikuasainya. Salah satunya adalah dengan mengelola sumber daya manusianya secara efektif.

Guna mengelola SDM secara efektif, perlu memahami faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan berperilaku di tempat kerja. Perusahaan sebagai sebuah organisasi yang sukses akan membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka, yang akan memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perusahaan menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Perilaku ini yang di sebut dengan *Organizational citizenship Behavior (OCB)*.

OCB sangat terkenal dalam perilaku organisasi saat pertama kali diperkenalkan sekitar 25 tahun yang lalu dengan dasar teori disposisi atau kepribadian dan sikap kerja. Dasar kepribadian untuk OCB ini merefleksikan ciri predisposisi karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian, dan bersungguh-sungguh. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan *direward* oleh perolehan kinerja tugas. OCB melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi voluntir untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Terdapat beberapa hal faktor yang diduga berpengaruh terhadap timbulnya perilaku OCB karyawan, diantaranya adalah kompensasi finansial. Pemberian kompensasi finansial secara keseluruhan menunjukkan yang diperoleh atau diterima karyawan atas pekerjaan yang telah atau akan dilakukan sebagai bagian dari hubungan ketenagakerjaan. Pemberian kompensasi finansial bagi karyawan harus dilakukan sebaik mungkin, karena pemberian kompensasi yang tidak menarik kepada karyawan akan menimbulkan kurangnya semangat karyawan dalam bekerja. Hal ini dapat menyebabkan terganggunya proses pencapaian tujuan dalam perusahaan. Tetapi akan berbeda jika kompensasi diberikan dengan menarik, maka setiap karyawan akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk lebih giat lagi menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan mereka sehingga target-target yang ditetapkan oleh perusahaan dalam rangka tujuan perusahaan dapat terealisasi dengan optimal.

Salah satu prinsip yang perlu diperhatikan dalam perancangan dan pelaksanaan sistem kompensasi finansial adalah keadilan. Keadilan diartikan sebagai keseimbangan antara masukan yang dibawa masuk oleh individu karyawan ke dalam sebuah pekerjaan dengan hasil yang diperolehnya dari pekerjaan tersebut. Kompensasi finansial menjadi penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi finansial mencerminkan ukuran nilai karya pegawai sendiri, keluarga dan masyarakat.

Upaya mengoptimalkan OCB pada karyawan juga tidak terlepas dari kondisi lingkungan kerja yang ada. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan pekerjaan merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas,

kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Karyawan merupakan aset penting yang dimiliki perusahaan, karena karyawan yang bekerja membuat tujuan, mengadakan inovasi dan mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, jika unsur tersebut ditunjang oleh kondisi lingkungan kerja yang baik, maka akan dicapai suatu hasil yang optimal, ketika karyawan dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, serta di tunjang lingkungan kerja yang kondusif, sehat, aman, dan nyaman akan mendorong produktivitas perusahaan tersebut, sehingga pencapaian tujuan perusahaan menjadi lebih efektif

Berkaitan dengan lingkungan kerja tersebut, perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan kerja perusahaan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada di tempat kerja dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja karyawan inilah maka OCB karyawan juga akan meningkat.

Namun demikian, fenomena yang terjadi belum memunculkan OCB yang baik pada karyawan dibagian produksi pada PT .Sinar Jaya Inti Mulya. Hasil temuan pada survey pendahuluan menunjukkan masih kurang adanya kepedulian kerja antar sesama karyawan. Kondisi ini terlihat ketika sebagian karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya, namun masih terdapat sebagian lain karyawan yang belum menyelesaikan pekerjaannya namun karyawan yang telah menyelesaikan pekerjaannya tersebut tidak membantu karyawan lain yang belum selesai pekerjaannya.

Pada sisi lain, upah atau gaji karyawan yang dianggap belum sesuai (rendah) menyebabkan karyawan kurang termotivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, terkesan karyawan hanya sebatas menuntaskan kewajibannya saja namun tidak berusaha memberikan yang terbaik. Suasana kerja yang terbangun juga cenderung kaku dan kurang kondusif baik diantara sesama karyawan maupun dengan atasannya.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kompensasi Finansial dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung**”

B. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian tersebut, maka diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Upah atau gaji yang dianggap oleh karyawan belum sesuai (rendah).
2. Suasana kerja yang terbangun cenderung kaku dan kurang kondusif.
3. Semangat kerja karyawan yang relatif rendah, terkesan karyawan hanya sebatas menuntaskan pekerjaannya saja namun tidak berusaha memberikan yang terbaik.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi finansial secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja secara terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung.

D. Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini antara lain:

1. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai input bagi manajemen PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung khususnya untuk meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk menambah ilmu dan wawasan di bidang manajemen, khususnya yang berhubungan dengan masalah manajemen sumber daya manusia sekaligus untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Metro, Lampung.
3. Penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan, terutama bagi kemajuan ilmu manajemen khususnya dalam memperkaya kajian ilmu manajemen sumber daya manusia

E. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian ini meliputi:

1. Jenis Penelitian : Deskriptif kuantitatif
2. Subyek Penelitian : Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung
3. Obyek Penelitian : Kompensasi Finansial, Lingkungan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
4. Tempat Penelitian : Kota Metro
5. Waktu Penelitian : Tahun 2021

F. Sistematika Penelitian

Guna mempermudah dalam memahami skripsi ini secara keseluruhan, maka penulis menguraikan secara garis besar sistematika skripsi ini. Secara garis besar, skripsi ini terdiri dari lima bab yang dibagi dalam sub-bab dan setiap sub-

bab mempunyai pembahasan masing-masing yang saling berkaitan antara yang satu dengan yang lainnya.

BAB I PENDAHULUAN.

Pada bab ini berisi latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian dan sistematika penulisan

BAB II KAJIAN LITERATUR.

Bab ini berisi tentang deskripsi teori, hasil penelitian relevan, kerangka pemikiran dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN.

Bab ini memuat mengenai langkah-langkah atau cara yang dilakukan dalam penelitian yang meliputi desain penelitian, tahapan penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini dipaparkan tentang gambaran umum objek penelitian, hasil penelitian serta pembahasan pengaruh kompensasi finansial dan lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan bagian produksi pada PT. Sinar Jaya Inti Mulya Kota Metro Lampung

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan yang merupakan jawaban dari permasalahan berdasarkan hasil pembahasan penelitian serta berisikan saran-saran yang terkait dengan penelitian yang dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN