

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Memilih Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberadaannya. Seiring dengan meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada, sehingga diperlukan seleksi khusus agar perusahaan mendapatkan sumber daya manusia sesuai yang dibutuhkan. Ditunjang dari karyawan yang cerdas, terampil, kreatif, rajin, tekun dan professional. Sehingga dicapai tujuan keberhasilan suatu perusahaan. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki. Setiap organisasi menuntut pegawainya untuk dapat bekerja secara produktif demi mencapai visidan misi dari organisasinya. Dunia dalam pengorganisasian pada zaman modern ini semakin hari mengalami perkembangan yang sangat pesat, tentunya juga dengan persaingan yang semakin ketat. Oleh karena itu, didalam suatu organisasi diperlukan sumber daya manusia yang aktif untuk ikut serta berkembang baik secara pola pikir maupun tindakan dengan tujuan agar dapat membantu dalam mencapai tujuan organisasi.

Seorang anggota organisasi dalam melakukan segala sesuatu diluar deskripsi kerjanya, tidak tergerak oleh sesuatu hal yang menguntungkan bagi dirinya namun dikarenakan perilaku inisiatif individual memiliki perasaan yang puas jika dapat membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi maka kondisi tersebut bisa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior* yang ada dalam diri karyawan berdampak positif bagi perusahaan selain disebabkan oleh ketertarikan karyawan dengan menjalankan pekerjaannya sesuai dengan job yang diberikan terhadap perusahaan, juga disebabkan oleh motivasi kerja. Karyawan merasakan *Organizational Citizenship Behavior* dalam dirinya penting menjadi perhatian bagi perusahaan karena dapat meningkatkan kinerja dan fungsi dari organisasi.

Iklim organisasi merupakan konsep sistem yang menggambarkan keseluruhan suatu organisasi, yang apabila hal itu dikelola dan ditingkatkan dengan baik kedalam suatu rencana jangka panjang kemungkinan besar tercapai peningkatan prestasi kerja yang dapat diukur. Iklim organisasi akan menentukan

apakah seseorang dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai prosedur atau tidak. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan Sumber daya manusia yang diartikan sebagai persepsi terhadap lingkungan organisasi baik secara individu maupun kelompok diterima oleh anggota organisasi. Dengan demikian maka iklim organisasi positif dapat mempengaruhi performa dan loyalitas anggota organisasi.

Iklim organisasi berfokus pada persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Persepsi pada karyawan mengenai iklim organisasi yang positif, akan menimbulkan perasaan senang dan percaya diri dalam bekerja sehingga persepsi mempengaruhi perilaku positif sukarela karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mempersepsikan iklim organisasi yang negatif maka mereka akan merasakan bahwa pekerjaan tersebut adalah beban yang nantinya akan menurunkan perilaku positif karyawan. Tentu sangat diharapkan sumber daya manusia yang baik untuk menjaga kelangsungan perkembangan dan hidup sebuah organisasi atau perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior juga dipengaruhi oleh motivasi kerja sesuai pernyataan yang dikemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* di organisasi. Seseorang yang memiliki perilaku baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat usaha seorang pekerja lebih keras dalam menjalankan tugasnya. Atasan yang kurang memberikan dukungan motivasi akan membuat karyawan kurang produktif dalam bekerja sehingga karyawan sulit menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dan timbulah perilaku yang hanya bekerja saja, tidak memberikan kontribusi lebih pada perusahaan.

Obyek penelitian ini adalah PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau dan Penyebrangan) Indonesia Ferry menjalankan peran sebagai angkutan sungai, danau dan penyebrangan, dimana ini merupakan salah satu modal transportasi yang menjadi andalan masyarakat. PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau dan Penyebrangan) Indonesia Ferry merupakan perusahaan jasa angkutan penyebrangan dan pengelola pelabuhan penyebrangan untuk penumpang, kendaraan dan barang. Perusahaan BUMN (Badan Usaha Milik Negara) ini

mempunyai fungsi untuk menyediakan akses transportasi publik antar pulau yang bersebelahan serta menyatukan Pulau Sumatera dan Pulau Jawa.

Permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi, ketertarikan karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior* melalui motivasi dapat diketahui saat dilakukan observasi dan wawancara singkat dengan sejumlah karyawan. Permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi di PT. ASDP Lampung Selatan ini adalah dimana masih adanya hubungan yang kurang baik yang menyebabkan konflik dan pertentangan atau perbedaan pendapat diantara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman sehingga karyawan sulit untuk menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* selain itu beberapa karyawan belum memiliki tanggung jawab kalau dilihat dari perilakunya, dimana dalam menjalankan setiap pekerjaannya masih lambat atau disebut kurang produktif dan cenderung masih mengandalkan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, maka dari itu karyawan bersangkutan hanya menganggap bekerja pada perusahaan ini.

Selain itu pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* juga bisa dilihat dalam jiwa masing-masing individunya dalam mengerjakan pekerjaan. Ketertarikan adalah suatu keinginan yang ada pada diri karyawan terhadap suatu hal dan senang dalam menjalankan hal tersebut. Bisa disebut rasa ingin atau kemauan pada suatu hal. Ketika karyawan tertarik bekerja pada suatu perusahaan dan bidang kerjanya. Maka karyawan tersebut dianggap tertarik dalam pekerjaan tersebut. Banyak karyawan yang belum beradaptasi atas pekerjaannya dilapangan, karena setiap bekerja membutuhkan adaptasi dan kenyamanan serta keinginan ditempat bekerjanya. Karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang tinggi yaitu dapat mempunyai jiwa toleransi terhadap situasi kerja, berpartisipasi aktif dalam mencapai tujuan organisasi, dan tidak pernah mengeluh dalam mengerjakan tugas maupun ketika sedang menghadapi permasalahan pekerjaannya. Dalam menjalankan setiap pekerjaannya masih lambat atau disebut kurang produktif dan cenderung masih mengandalkan karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaannya, sehingga tidak tercapainya efisiensi.

Perusahaan dalam menjaga perilaku positif pada karyawan merupakan sesuatu yang penting jika perusahaan dapat meningkatkan perilaku positif atau

Organizational Citizenship Behavior karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan tersendiri. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat berjalan efektif cepat selesai sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sebaliknya, apabila perusahaan tidak dapat membuat karyawan berperilaku positif maka dapat menyebabkan tingkat produktivitas menurun bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk memunculkan perilaku positif atau *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dapat terjadi karena lingkungan kerja yang juga positif dan baik bagi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat merasa nyaman dan dihargai ketika berada di dalam pekerjaan. *Organizational citizenship behavior* merupakan hal penting pada efektivitas dan efisiensi dari tim kerja dan organisasi yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada keseluruhan produktivitas dari organisasi tersebut.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk dijadikan dasar melakukan penelitian tentang *Organizational Citizenship Behavior* dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Ketertarikan Karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi Motivasi pada PT. ASDP (Angkutan Sungai Danau dan Penyebrangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka identifikasi masalah penelitian ini adalah:

1. Banyak karyawan yang belum beradaptasi atas pekerjaannya dilapangan.
2. Hubungan yang kurang baik, menyebabkan konflik perbedaan pendapat sesama karyawan.
3. Suasana kerja tidak nyaman sehingga karyawan sulit menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* .
4. Beberapa karyawan belum memiliki tanggung jawab kalau dilihat dari perilakunya.
5. Kurang produktif dalam melaksanakan pekerjaan, cenderung masih mengandalkan karyawan lain untuk menyelesaikan pekerjaan.

C. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Iklim Organisasi (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap variable *Organisasional Citizenship Behavior* (η_2) pada karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan?
2. Apakah Ketertarikan Karyawan (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap variable *Organisasional Citizenship Behavior* (η_2) pada karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan?
3. Apakah Iklim Organisasi (ξ_1) berpengaruh langsung terhadap variable Motivasi (η_1) pada karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan?
4. Apakah Ketertarikan Karyawan (ξ_2) berpengaruh langsung terhadap variable Motivasi (η_1) pada karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan?
5. Apakah Motivasi (η_1) berpengaruh langsung terhadap variable *Organisasional Citizenship Behavior* (η_2) pada karyawan PT. ASDP (Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan) Indonesia Ferry Persero Lampung Selatan?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung variable Iklim Organisasi terhadap variable *Organisasional Citizenship Behavior* (η_2) pada karyawan PT. Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia Ferry Persero (ASDP).
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung variable Ketertarikan Karyawan terhadap variable *Organisasional Citizenship Behavior* (η_2) pada karyawan PT. Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia Ferry Persero (ASDP)
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung variable Iklim Organisasi terhadap variable Motivasi pada karyawan PT. Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia Ferry Persero (ASDP).

4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung variable Ketertarikan Karyawan terhadap variable Motivasi pada karyawan PT. Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia Ferry Persero (ASDP).
5. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh langsung variable Motivasi terhadap variable *Organisasional Citizenship Behavior* (η_2) pada karyawan PT. Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia Ferry Persero (ASDP).

E. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini di harapkan bisa memberi manfaat, sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan
Hasil dari penelitian berikut dapat dijadikan bahan masukan yang bermanfaat dalam menyikapi sumber daya manusia yang menyangkut iklim organisasi dan ketertarikan karyawan terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* (η_2) melalui motivasi.
2. Bagi penulis
Hasil penelitian ini sebagai studi banding menerapkan teori dengan praktek di lapangan yang diperoleh selama perkuliahan sehingga dapat menambah pengetahuan mengenai masalah yang di hadapi perusahaan.
3. Bagi pihak akademis
Penelitian ini diharapkan sebagai bahan bacaan dan juga sebagai acuan bagi penelitian selanjutnya mengenai tema yang sama terutama ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

F. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam kuantitatif, penelitian yang di lakukan pada Karyawan PT. Angkutan Sungai, Danau, dan Penyeberangan Indonesia Ferry Persero (ASDP). Hal ini dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dengan jumlah responden 75 karyawan.

G. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah penelusuran pembaca dalam tulisan ini, maka penulis akan memaparkan secara sistematis ke dalam bab dan diuraikan sebagai berikut:

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II. KAJIAN LITERATUR

Pada bab ini menguraikan tentang teori sumber daya manusia, iklim organisasi dan ketertarikan karyawan terhadap *Organisational Citizenship Behavior* melalui motivasi serta kerangka pemikirannya.

BAB III. METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan tentang metode apa yang digunakan oleh peneliti yang terkait perolehan data, dan alat analisis penelitian.

BAB VII. HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan dan hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Bab ini menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR LITERATUR

LAMPIRAN-LAMPIRAN