

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Industri tekstil dan produk tekstil (TPT) merupakan salah satu sektor manufaktur yang tercatat dapat membantu meningkatkan perekonomian Indonesia. Berdasarkan data Badan Pusat statistik (BPS), pada kuartal II-2020, industri TPT memberikan kontribusi terhadap PDB sektor industri pengolahan nonmigas sebesar 6,93%. Sementara untuk kontribusi terhadap produk domestik bruto (PDB) nasional, industri TPT menempati urutan keempat menjadi kontributor terbesar yang mencapai 1,24%. Industri tekstil masih menjadi primadona di Jawa Tengah dengan nilai total penjualan sekitar 43% ekspor Jawa Tengah (www.detikfinance.com diakses tahun 2021).

Berdasarkan hasil survey pada tahun 2021 oleh peneliti kepada staff HRD, PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja terletak di Kabupaten Cilacap merupakan pabrik tekstil yang sudah berdiri sejak tahun 2011. PT Wahana Kasih Mulia berlokasi di jalan Raya Kedungreja no.111 Desa Bangunreja Kecamatan Bangunreja Kabupaten Cilacap Jawa tengah. PT Wahana Kasih Mulia memproduksi beberapa perlengkapan bayi, seperti: gendongan bayi, tas, kelambu, bantal bayi, kasur bayi, boneka, selimut, dan sebagainya. Pemasaran produk perusahaan saat ini telah menyebar ke sebagian pulau di Indonesia.

Seperti perusahaan pada umumnya, HRD PT Wahana Kasih Mulia mengatakan bahwa pada era pandemi Covid-19 pabrik mengalami penurunan produktivitas dan penurunan omset penjualan, adanya pengurangan karyawan, pabrik juga menerapkan kebijakan sistem 3 hari kerja dalam seminggu. Pihak HRD mengatakan bahwa masih banyak karyawan yang belum mencapai target dan hanya bekerja tanpa ada rasa ingin meningkatkan kualitas diri karyawan dan perusahaan (wawancara dengan HRD pada tahun 2021).

Oleh karena itu, maka pimpinan perusahaan PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja harus memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya dengan mengatasi permasalahan yang terjadi. Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat krusial dalam menciptakan keuntungan yang sulit untuk ditiru oleh rival-rival dan organisasi lain. Manajemen sumber daya manusia perlu dilakukan untuk meningkatkan daya saing sumber daya manusia dalam perusahaan. Daya saing ini yang nantinya akan menjaga talenta karyawan yang berpotensi. Karyawan yang berpotensi akan membuat perusahaan berjalan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang berpotensi dan melakukan hal-hal diluar tanggung jawab pekerjaan biasa mereka.

Karyawan akan melakukan pekerjaan sesuai dengan tuntutan tugas sesuai *jobdesk* yang disebut *in-role performance*, namun karyawan diharapkan untuk melakukan pekerjaan lebih diluar tuntutan tugas mereka yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Ticoalu,

(2013) dalam Fajriyanti dan Saragih (2017). Seperti yang dikemukakan oleh Diefendorff (2002) dalam Wirawan (2018) bahwa organisasi yang efektif membutuhkan karyawan yang tidak hanya menjalankan peranan tertentu saja (*in-role*), namun juga membutuhkan karyawan yang memiliki perilaku *extra-role*. Perilaku *extra-role* yang dimaksud adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja normal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi karena kontribusi tersebut berperan besar dalam keberlangsungan *team work* yang efektif.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Alasan saya memilih variabel OCB karena saya melihat karyawan disana memiliki rasa suka rela membantu tugas karyawan lain, karyawan disana juga saling menggantikan apabila ada karyawan yang tidak masuk kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997) dalam Titisari (2019).

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD terdapat fenomena kepuasan kerja yaitu banyaknya karyawan yang merasa tidak senang dengan pekerjaannya dengan gejala karyawan tidak menyelesaikan pekerjaannya

dengan baik, banyaknya karyawan yang ingin mengundurkan diri dari pekerjaannya. Berdasarkan isu yang terdapat di perusahaan maka variabel yang perlu dipertimbangkan yaitu variabel kepuasan kerja. Menurut Setiawan dan Ghozali (2016) dalam Sulistyawati (2018) kepuasan kerja merupakan kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya.

Kepuasan didefinisikan sebagai suatu keadaan emosi senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang Lock (luthan, 2006) dalam Swagaretha dan Juariyah (2016). Sedangkan Menurut Robbins & Coulter (2010) menjelaskan bahwa kepuasan kerja mengacu pada sikap umum individual yang lazim ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya. Hal ini didukung oleh hasil penelitian terdahulu yang menjelaskan adanya perbedaan penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam suatu perusahaan. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan maka semakin tinggi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan (Waspodo dan Minadaniati, 2012). Namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Vania dan Purba, 2014) yang menyatakan bahwa secara parsial/individual variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

Faktor lain selanjutnya yang dapat mempengaruhi OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah keterlibatan kerja. Menurut Dublin (1968); Allport (1943); French dan Kahn (1962) dalam Wirawan (2018) keterlibatan kerja merupakan tingkat dimana seorang karyawan berpartisipasi aktif dalam pekerjaannya sehingga menjadi kepentingan hidup utama dan penting bagi konsep dirinya, serta derajat dimana dapat mempengaruhi harga dirinya dalam pekerjaannya.

Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari HRD PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja terdapat fenomena yang ada di dalam perusahaan terkait dengan variabel keterlibatan kerja dimana masih terdapat beberapa karyawan yang kurang terlibat sepenuhnya terhadap pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Hal ini dapat saja terjadi karena kurangnya koordinasi antara atasan dengan karyawan sehingga menyebabkan keterlibatan kerja tidak maksimal dan karyawan tersebut tidak puas dan memutuskan untuk mengundurkan diri dari pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan Wirawan (2018) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Hal ini berbanding sama dengan penelitian Utami dan Palupiningdyah (2016) yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Shragay and Tziner (2011) dalam Utami dan Palupiningdyah (2016) yang hasilnya justru menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel keterlibatan kerja

dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Setelah variabel kepuasan kerja dan keterlibatan kerja, variabel keadilan prosedural juga berpengaruh terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Keadilan prosedural menurut Colquit, Lepine dan Wesson (2009) dalam Patras (2017) yaitu merefleksikan keadilan yang mengacu pada proses pengambilan keputusan tentang proses pendistribusian *income*. Keadilan prosedural sebagai persepsi keadilan terhadap kebijakan dan bagaimana proses keputusan dibuat. George dan Jones (2012) dalam Patras (2017) mendefinisikan keadilan prosedural sebagai keadilan yang fokusnya pada persepsi keadilan terhadap prosedur yang digunakan untuk pengambilan keputusan tentang pendistribusian hasil dalam organisasi. Berdasarkan wawancara yang diperoleh dari HRD PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja terdapat fenomena yang ada di dalam perusahaan terkait dengan variabel keadilan prosedural yaitu karyawan yang sudah bekerja lama di perusahaan tidak mendapatkan kenaikan jabatan.

Penelitian yang dilakukan oleh Patras Yuyun (2017) dan Ariasti & Wulansari (2017) yang mengindikasikan bahwa keadilan prosedural berpengaruh positif terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). Sedangkan penelitian Lambert & Hogan (2013) dalam Verianto (2018) menyimpulkan bahwa keadilan prosedural tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berkaitan dengan beberapa penelitian terdahulu di atas, dalam penelitian terdahulu masih terdapat kelemahan. Dalam penelitian terdahulu

tentang kepuasan kerja yaitu seperti pada penelitian Utami, R. M., & Palupiningdyah, P. (2016) terdapat kelemahan ruang lingkup penelitian yang tidak luas dan jumlah sampel yang sedikit. Sedangkan dalam penelitian keterlibatan kerja yang dilakukan oleh Wirawan (2019), Winarno dan Juariyah (2016), Patras YE (2017) terdapat kelemahan informasi karakteristik yang masih belum jelas. Lalu pada penelitian Utami, R. M., & Palupiningdyah, P. (2016) sampel masih sedikit yaitu dengan jumlah 51 responden, Sedangkan pada variabel keadilan prosedural Anggraini, M. M., & Rahardjo, M. (2016) penelitian ini hanya menggunakan variabel kinerja yang diukur berdasarkan *self report* dari karyawan sehingga dapat menjadi bias penelitian.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang diteliti oleh Winarno, A., & Juariyah, (2016) dengan hasil kepuasan kerja dan keterlibatan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* penambahan variabel keadilan prosedural, lalu perbedaan lainnya terletak pada subjek penelitian terdahulu yaitu PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. Witel Jatim Selatan Malang, sedangkan subjek pada penelitian saya adalah PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja, Cilacap. Pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel keadilan prosedural, karena peneliti ingin mengetahui sudah adilkah prosedur yang diterapkan oleh perusahaan kepada karyawan.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penelitian ini mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Keterlibatan Kerja dan**

Keadilan Prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap”.

B. Rumusan Masalah

Permasalahan penelitian ini berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan keadilan prosedural secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
3. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?
4. Apakah keadilan prosedural berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap?

C. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan penelitian ini dibatasi oleh faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) yaitu kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan keadilan prosedural pada PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja Cilacap.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan dalam rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja, keterlibatan kerja dan keadilan prosedural secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
2. Untuk menganalisa pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja
3. Untuk menganalisa pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.
4. Untuk menganalisa pengaruh positif dan signifikan keadilan prosedural terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja.

E. Manfaat Penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Pihak HRD PT Wahana Kasih Mulia Kedungreja

Perusahaan dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Sebagai sumbangan literatur bagi ilmu manajemen SDM khususnya dengan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan keadilan prosedural, keterlibatan kerja dan budaya organisasi.

3. Bagi Peneliti

Sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana Manajemen S-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.