

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Air merupakan sumber daya alam yang bermanfaat dan penggunaan air bersih sangat dibutuhkan untuk kehidupan sehari-hari. Hasil Studi Kualitas Air Minum Rumah Tangga (SKAMRT) dari Kementerian Kesehatan pada tahun 2020 menyatakan bahwa 7 dari 10 rumah tangga di Indonesia mengonsumsi air minum yang terkontaminasi bakteri *E-coli* (kemkes, 2020). Sedangkan menurut data dari Badan Pusat Statistik, jumlah pelanggan air bersih terus meningkat hingga tahun 2020 di Indonesia mencapai 15.345.992 pelanggan (bps, 2020). Oleh karena itu, di masa mendatang, dikhawatirkan masyarakat Indonesia akan semakin sulit mendapatkan air bersih di lingkungan mereka. Permasalahan ini sudah semestinya menjadi perhatian bagi instansi yang bertanggung jawab langsung terhadap kesediaan air bersih yakni Perumdam, sehingga peran Perumdam diharapkan dapat memberikan solusi atas permasalahan tersebut.

Perumdam Tirta Perwira Purbalingga merupakan perusahaan daerah yang melayani kebutuhan air minum dan mengusahakan penyediaan air bersih untuk kebutuhan masyarakat di Kabupaten Purbalingga. Tidak hanya melayani kebutuhan air minum dan air bersih, Perumdam Tirta Perwira juga membangun jaringan distribusi dan transmisi dalam rangka untuk mengoptimalkan air bersih kepada masyarakat serta melakukan pemeliharaan jaringan distribusi dan transmisi untuk menekan kebocoran atau kehilangan air

(www.pdampurbalingga.co.id). Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu karyawan bagian SDM yang dilakukan ketika berkunjung, Perumdam Tirta Perwira Purbalingga memiliki jumlah karyawan sebanyak 155 orang. Karyawan tersebut memiliki peran dan tugas masing-masing untuk melayani kebutuhan air di masyarakat Kabupaten Purbalingga.

Terdapat permasalahan bahwa banyak karyawan yang merasakan beban kerjanya tinggi sehingga mereka merasa enggan untuk mengerjakan tugas di luar tugas pokok. Selain itu, terdapat beberapa karyawan yang bekerja menunggu perintah terlebih dahulu. Permasalahan lain juga terjadi seperti banyak karyawan yang masih sering datang terlambat dan terdapat beberapa karyawan yang kurang memberikan respon dalam kegiatan organisasi. Beban kerja yang tinggi juga mengakibatkan kepuasan kerja menurun. Perubahan signifikan pada sikap karyawan juga akan terus berlanjut selama permasalahan tersebut belum diatasi. Padahal sikap karyawan penting untuk efektivitas organisasi, contoh diantaranya adalah sikap OCB dan Kepuasan Kerja.

OCB merupakan perilaku sukarela untuk megemban pekerjaan yang melebihi dari tugas yang telah diberikan. Menurut Organ (1988) dalam Titisari (2014) mengatakan bahwa OCB sangat penting bagi kelangsungan hidup organisasi. Organ menjelaskan lebih detail bahwa perilaku OCB dapat memaksimalkan efektivitas dan produktivitas karyawan serta organisasi. Menurut Titisari (2014) kepuasan kerja merupakan perasaan atau sikap seseorang terhadap pekerjaannya, terhadap kesempatan promosi, hubungan rekan kerja, pengawasan dan kepuasan terhadap pekerjaan. Vannecia dalam

Ukkas dan Latif (2017) salah satu faktor yang mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi. Menurut Siders *et al* dalam Titisari (2014) faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB adalah komitmen organisasi dan kepuasan kerja.

Iklim organisasi yang baik menjadi salah satu pemicu munculnya perilaku OCB. Menurut Organ (1988) dalam Fitriani dan Dewi (2007) apabila iklim organisasi dipresepsikan secara baik, anggota dalam suatu organisasi secara rela hati terlibat dalam tugas diluar harapan. Suasana iklim organisasi yang baik akan menimbulkan perilaku OCB. Iklim organisasi yang sehat secara etis untuk pekerja harus diutamakan agar dapat menimbulkan semangat karyawan yang akan berdampak pada OCB karyawan. Apabila karyawan merasa bahwa iklim organisasi pada perusahaannya sehat, artinya iklim organisasi kesejahteraan karyawan terpenuhi pada saat bekerja. Iklim Organisasi yang baik diharapkan dapat membuat karyawan menikmati pekerjaannya dan mendorong perilaku OCB di kalangan karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tantra *et al* (2018) dan Wongkar *et al* (2018) menunjukkan hasil bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Asrunputri *et al* (2020) menunjukkan hasil bahwa Iklim Organisasi tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Selain itu, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi. Menurut Wirawan (2007) dalam Sugiono *et al* (2020) perlu diketahui Iklim organisasi adalah suatu persepsi anggota organisasi (individu dan kelompok)

dan yang selalu berhubungan dengan organisasi tentang apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi, berpengaruh pada perilaku dan performa anggota, yang akan mempengaruhi jalannya organisasi. Hal tersebut menandakan jika adanya kenyamanan dalam iklim organisasi maka kepuasan kerja juga akan ikut mengalami peningkatan. Penelitian yang dilakukan oleh Sugiono *et al* (2020), Rustini dan Muslichah (2022), dan Mahendra dan Subudi (2019) menunjukkan hasil bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Namun penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Pasaribu (2020) menunjukkan hasil bahwa Iklim Organisasi tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB. Komitmen organisasi adalah salah satu hal yang dilakukan oleh karyawan dan loyalitas mereka terhadap. Modal dasar untuk menumbuhkan komitmen organisasi yaitu kuatnya komitmen kerja dan tidak adanya keinginan untuk berheti dari perusahaan (Permatasari dalam Watoni dan Suyono, 2019). Komitmen terhadap organisasi adalah perilaku positif yang kuat terhadap organisasi. Perilaku OCB muncul tidak luput dari komitmen karyawan. Komitmen karyawan ini dapat memotivasi terciptanya OCB dalam organisasi (Sengkey *et al*, 2018). Harapannya dengan berkomitmen pada organisasi, perilaku OCB karyawan akan muncul dan semakin meningkat sehingga organisasi akan produktif dan dapat mencapai tujuan. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliani dan Katim (2017), Sudarmo dan Wibowo (2018), dan Saraswati dan Hakim (2019) menghasilkan bahwa Komitmen Organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun penelitian yang dilakukan oleh Sengkey *et al* (2018), Oktavia dan Laily (2017), dan Priyandini *et al* (2020) tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Suparyadi, (2015) dalam Maindoka, *et al* (2017) komitmen organisasi adalah sikap yang mengacu pada seseorang yang berpartisipasi dalam organisasi formal dan juga memberikan kontribusi untuk membantu mencapai tujuan. Individu akan berkomitmen dengan organisasi apabila dirinya merasa puas berada dalam organisasi tersebut sehingga ia akan tetap bertahan pada organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Maindoka *et al* (2017) dan Pratama (2018) menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Hutagalung dan Ritonga (2018) menunjukkan hasil bahwa Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Menurut Robbin (2006) dalam Titisari (2014) kepuasan kerja adalah faktor internal penting yang dapat membentuk OCB. Karyawan yang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan sukarela membantu rekan kerja maupun mengerjakan pekerjaan melampaui harapan. Karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah cenderung tidak berusaha melakukan yang terbaik, jarang berusaha ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya. Harapannya karyawan puas dengan pekerjaannya dapat meningkatkan perilaku OCB sehingga

organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Yuliani dan Katim (2017), Watono dan Suyono (2019), Sengkey *et al* (2018) menghasilkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo dan Wibowo (2018) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Asrunputri *et al* (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja menjadi variabel intervening pada pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB dan penelitian yang dilakukan oleh Ningsih *et al* (2019) membuktikan bahwa Kepuasan Kerja mampu menjadi variabel intervening pada pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB, namun penelitian masih sangat terbatas. Maksud dari penelitian ini adalah untuk membuktikan kembali efek mediasi kepuasan kerja pada OCB di Perumdam Tirta Perwira. Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian yang dilakukan oleh Asrunputri *et al* (2020) dengan mengganti variabel gaya kepemimpinan dan budaya organisasi menjadi komitmen organisasi. Penelitian ini menggunakan objek yang berbeda dari penelitian sebelumnya. Temuan pada penelitian diharapkan dapat mengembangkan dan menangkap kompleksitas yang belum disajikan pada penelitian terdahulu.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang terjadi di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship***

***Behavior* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Perumdam Tirta Perwira Purbalingga”.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perumdam Tirta Perwira Purbalingga?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan Perumdam Tirta Perwira Purbalingga?
3. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Perumdam Tirta Perwira Purbalingga?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Perumdam Tirta Perwira Purbalingga?
5. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan Perumdam Tirta Perwira Purbalingga?
6. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Karyawan Perumdam Tirta Perwira Purbalingga?

7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel pada Karyawan Perumdam Tirta Perwira Purbalingga?

C. Pembatasan Masalah

Penelitian ini terbatas pada 4 variabel yang diteliti yaitu, Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi sebagai variabel independen, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen, dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini akan dilakukan di Perumdam Tirta Perwira Purbalingga pada bulan September 2022 hingga Januari 2023.

D. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan peneliti dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
2. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja.
3. Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
5. Untuk menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
6. Untuk menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

7. Untuk menguji pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

E. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun, maka peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis bagi beberapa pihak antara lain:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan referensi dan gambaran tentang pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

2. Manfaat praktis

- a) Bagi Pemerintah Daerah

Harapan dari penelitian ini dapat memberikan pertimbangan dalam mengambil kebijakan terkait perusahaan air Perumdam Tirta Perwira Purbalingga.

- b) Bagi Direktur Perumdam Tirta Perwira Purbalingga

Harapan dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk memperbaiki Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja sehingga dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Perumdam Tirta Perwira Purbalingga.

c) Bagi Peneliti

Untuk memenuhi salah satu persyaratan menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta menerapkan ilmu yang diperoleh pada dunia kerja.

d) Bagi Akademisi

Penelitian ini dijadikan sebagai sumber tambahan bagi pengembangan ilmu pengetahuan sumber daya manusia.

