

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting, karena tanpa didukung sumber daya manusia yang baik suatu organisasi akan mengalami kesulitan dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mengatasi hal tersebut, perlu hendaknya bagi suatu organisasi memandang karyawan tidak lagi sebagai beban bagi organisasi harusnya sebagai aset yang utama bagi organisasi. Organisasi dapat meningkatkan sumber daya manusia dengan cara memberikan sarana dan prasarana yang dibutuhkan karyawan. Karyawan yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi. Bahkan, karyawan yang puas dapat melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya. Kesiapan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas merupakan salah satu organisasi pelayanan umum di bidang perhubungan dan komunikasi. Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Banyumas nomor 11 tahun 2008 Pasal 12 tugas Pokok Dinas Perhubungan yaitu penyelenggara urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan yang meliputi lalu lintas dan parkir, angkutan dan terminal, sarana dan operasional, melaksanakan pelayanan teknis administratif Dinas. Tugas yang berat tersebut tentunya

membutuhkan SDM yang berkualitas dan bertanggung jawab pada tugasnya serta memiliki OCB yang tinggi.

Menurut Robbin & Judge (2009) menyatakan bahwa OCB merupakan perilaku yang bersifat suka rela, hal tersebut timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi. Organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih menjadi pembicaraan hangat di kalangan peneliti. *Organizational Citizenship Behavior* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi. Organisasi yang memiliki OCB tinggi, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya dengan suka rela.

Banyak studi yang membahas OCB dilakukan oleh beberapa peneliti, baik dalam lingkungan pemerintahan maupun lingkungan perusahaan swasta sebagai objek penelitian. Dari penelitian di lingkungan pemerintahan di antaranya yang telah dilakukan oleh Unika (2010) pada Guru SD Negeri di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo, menyimpulkan bahwa variabel iklim organisasi memberikan pengaruh positif pada peningkatan variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Demikian pula yang dilakukan oleh Dhini (2011) pada Rumah Sakit Umum Daerah “Darmayu” di Kabupaten Ponorogo, menyimpulkan bahwa dalam meningkatkan OCB perlu adanya pemberian

kompensasi serta memperhatikan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan dari lingkungan Perusahaan Swasta diantaranya yang telah dilakukan oleh Agung (2012) pada PT. Trubus Swadaya Depok”, menyimpulkan bahwa kepuasan kerja dan iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB karyawan pada PT. Trubus Swadaya. Selanjutnya yang dilakukan Rusdarti (2013) pada PT. Plasa Simpanglima Semarang, menyimpulkan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan OCB karyawan.

Maksud penelitian ini untuk meneliti tentang kepuasan kerja, iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang merujuk pada penelitian sebelumnya pada riset Agung (2012) dengan menambahkan variabel kompensasi karena hal tersebut sangat mempengaruhi dalam meningkatkan OCB. Penelitian ini juga bertujuan agar memperoleh nilai R^2 yang lebih baik dari penelitian sebelumnya, serta mencoba mengaplikasikan penelitian ini pada Kantor Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika yang mana belum pernah meneliti tentang OCB. Penjelasan variabel penelitian akan dijelaskan pada alenia berikutnya.

Kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif yang dialami seorang karyawan dalam melakukan pekerjaannya (Robbins & Judge 2009). Dampak dari kepuasan kerja akan menumbuhkan motivasi seseorang untuk menyenangi pekerjaan itu sehingga pada akhirnya akan tumbuh kesadaran dari dalam diri seseorang untuk dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Hal tersebut tentunya dapat meningkatkan OCB seseorang.

Menurut Hasibuan (2012) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dampak dari adanya pemberian kompensasi kepada karyawan menciptakan pengaruh yang besar dalam penarikan karyawan, motivasi, produktivitas, dan tingkat perputaran karyawan. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan karyawan yang berkualitas tinggi. Hal tersebut dapat meningkatkan OCB seseorang.

Dalam organisasi perlu adanya iklim organisasi, karena sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2009). Iklim organisasi pada organisasi dapat mempengaruhi perilaku SDM yang berada di dalam organisasi. Perilaku SDM di dalam organisasi bermacam-macam seperti, keterlibatan kerja, komitmen kerja, disiplin kerja, stres kerja, sikap kerja, moral karyawan serta perilaku konflik. Hal tersebut dapat meningkatkan OCB seseorang.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penelitian ini diberi judul “**PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI, IKLIM ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR** (Studi Kasus Pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas)

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka peneliti merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Variabel Kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas ?
2. Apakah Variabel Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.?
3. Apakah Variabel Iklim Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.?
4. Apakah Variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi, dan Iklim berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.?

1.3. Pembatasan Masalah

Adapun batasan - batasan yang yang peneliti gunakan adalah sebagai berikut :

1. Masalah dibatasi pada variabel kepuasan kerja, Kompesasi dan Iklim Organisasi serta *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai tetap Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial Pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial Pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial Pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Variabel kepuasan kerja, kompensasi, dan iklim organisasi signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara simultan Pada Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Perhubungan

Hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tambahan dan sebagai masukan pada Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas untuk meningkatkan kinerja karyawan serta memberikan informasi bagi organisasi dalam pengambilan keputusan khususnya berkaitan dengan peningkatan OCB pegawai di lingkungan Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kabupaten Banyumas.

2. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk menambah literatur MSDM khususnya berkaitan tentang OCB pada objek organisasi pemerintahan.

3. Bagi Peneliti / akademisi

- a. Untuk mengaplikasikan teori – teori tentang Sumber Daya Manusia dan faktor – faktor yang mempengaruhinya khususnya mengenai Kepuasan kerja, Kompensasi, Iklim Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior (OCB).
- b. Sebagai syarat menyelesaikan Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

