

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Perusahaan manufaktur merupakan penopang utama perkembangan industri di sebuah negara. Perkembangan industri manufaktur di sebuah negara juga dapat digunakan untuk melihat perkembangan industri secara nasional di negara tersebut. Perkembangan ini dapat dilihat baik dari aspek kualitas produk yang dihasilkannya maupun kinerja industri secara keseluruhan. Sektor industri manufaktur merupakan salah satu sektor penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Perusahaan manufaktur ini merupakan salah satu penopang perekonomian nasional karena memberikan kontribusi yang cukup signifikan bagi pertumbuhan ekonomi Indonesia. Pada tahun 1990-1996, Perusahaan manufaktur Indonesia tumbuh dengan cepat dan Indonesia pada saat itu mengalami pertumbuhan yang signifikan. (Daramawan, 2016)

Salah satu provinsi yang memiliki Perusahaan manufaktur adalah Jawa Tengah, pada tahun 2018 tercatat oleh (Badan Pusat Statistik Jawa Tengah, 2018), memiliki perusahaan manufaktur sejumlah 4.660 dengan perusahaan Industri manufaktur besar dan sedang (IBS), Hal itu membuat Industri Manufaktur Besar dan Sedang (IBS) pada tahun 2019 memiliki peningkatan sebesar 3,01 persen. Lebih rendah 1,81 poin dibanding tahun 2018 yang tumbuh 4,82 persen.

Kabupaten di Jawa Tengah yang mengalami peningkatan di bidang industri manufaktur salah satunya Kabupaten Jepara, tercatat pada (Badan Pusat Statistik Jawa Tengah, 2018) memiliki 425 perusahaan manufaktur, merupakan

urutan nomor 2 di Jawa Tengah, di bawah Kota Semarang yang memiliki 603 perusahaan manufaktur, Kabupaten Jepara sendiri di julukan Kota Ukir, yang dimana banyak pengrajin mebel kecil – kecilan sampai industri mebel skala besar, hingga mampu menembus manca negara,

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat di lepaskan dari sebuah organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan. Dalam menjalankan sejumlah tugas dalam organisasi dan untuk dapat bersaing dengan kompetitor, SDM tidak cukup hanya melakukan tugasnya masing-masing sesuai dengan job description (deskripsi pekerjaan) saja, namun mereka harus memiliki perilaku extra-role (peran ekstra) yang dapat memberi pengaruh positif bagi produktivitas organisasi. Jika karyawan dalam suatu organisasi memiliki Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, maka ia dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik.

Perilaku Kewarganegaraan Organisasi merupakan perilaku karyawan baik terhadap rekan kerja ataupun perusahaan, yang mana perilaku tersebut melebihi dari perilaku standar yang ditetapkan perusahaan dan memberikan manfaat positif bagi perusahaan. Perilaku yang termasuk kelompok Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yakni membantu rekan kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/ tidak menyenangkan di tempat kerja, memberi saran saran yang membangun di tempat membangun di tempat kerja serta dan tidak membuang waktu di tempat kerja (Robbins , 2001).

Permasalahan dapat terjadi hampir disetiap perusahaan, permasalahan perilaku kewarganegaraan organisasi diketahui peneliti melakukan pra riset dengan cara wawancara kepada karyawan sejumlah 60 orang dari 68 karyawan, dengan menggunakan teori (Robbins , 2001) tentang pengaruh turunya perilaku kewarganegaraan organisasi diantaranya dimana seringkali tidak mematuhi prosedur atau aturan di perusahaan seperti seringkali terlambat dalam bekerja sejumlah 24 orang, kurangnya perilaku saling membantu sesama rekan kerja ketika rekan kerja memiliki beban kerja yang lebih berat sejumlah 20 orang, kurangnya kerja sama/sharing antar karyawan sejumlah 14 orang, Sering mengeluh dalam tugas/pekerjaan, baik mengeluh tentang pekerjaan atau hal lain Sering mengeluh dalam tugas/pekerjaan sejumlah 12 orang, selain itu sebagian karyawan kurang berpartisipasi aktif dalam organisasi dalam hal menyampaikan kritik atau saran untuk kemajuan di perusahaan sejumlah 20 orang.

Fenomena di atas menunjukkan adanya indikasi Kurangnya Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dan memang perlu di teliti karena jika permasalahan tersebut tidak di teliti dan di biarkan maka akan berdampak buruk bagi perusahaan sehingga terjadinya penurunan kualitas kerja karyawan. dan untuk itulah Alasan peneliti memilih objek di perusahaan PT. Indah Furniture Indonesia. Perusahaan ini berbidang di industri manufaktur furniture, yang berdiri pada tahun 2007, memiliki produk berkualitas, harga yang kompetitif, dan desain yang inovatif. Tak heran, produk perusahaan sudah menembus tiga benua dan 80 negara. Sukses ini membawa mereka meraih penghargaan rekor MURI, yakni perusahaan dengan

negara tujuan ekspor terbanyak, yaitu 80 negara pada tahun 2014 lalu. Perseroan juga pernah memperoleh Primaniyarta Award pada tahun 2011 dan 2013.

Berdasarkan permasalahan yang di teliti diperoleh data dari perusahaan yang meliputi aspek absensi yang tidak masuk, aspek tersebut meliputi perilaku-perilaku karyawan yang menunjukkan bahwa terdapat permasalahan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada perusahaan PT, Indah Furniture Indonesia. Berikut adalah data yang menunjukkan bahwa terdapat kurangnya Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di perusahaan yang akan ditunjukkan pada gambar tabel 1.1

Tabel 1. 1
Data ketidakhadiran kerja
PT. Indah Furniture Indonesia. 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Sakit		Izin		Tanpa Keterangan		Bagian Finishing	
			%		%		%		%
Januari	68	9	13%	12	18%	13	19%	15	22%
Februari	68	9	13%	11	16%	5	7%	13	19%
Maret	68	15	22%	10	15%	10	15%	10	15%
April	68	16	23%	14	20%	7	10%	12	18%
Mei	68	8	12%	12	18%	13	19%	13	19%
Juni	68	11	16%	16	23%	12	18%	14	20%
Juli	68	12	18%	13	19%	8	11%	10	15%
Agustus	68	16	23%	15	22%	6	9%	14	20%
September	68	10	15%	11	16%	7	10%	12	18%
Oktober	68	13	19%	14	20%	9	13%	11	16%
November	68	14	20%	13	19%	9	13%	9	13%
Desember	68	16	23%	15	22%	4	6%	14	20%

Sumber : PT. Indah Furniture Indonesia

Berdasarkan Tabel 1.1 tentang data ketidakhadiran karyawan PT. Indah Furniture Indonesia tahun 2019, dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran karyawan

masih belum maksimal dan mengalami naik turun dikarenakan masih ada karyawan yang izin, sakit dan tidak masuk kerja tanpa keterangan setiap bulannya. Hal tersebut menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Terlebih lagi apabila karyawan yang tidak hadir tersebut bekerja dibagian yang pekerjaannya harus selesai hari itu juga, contohnya di bagian finishing yang bertugas memproses penyelesaian barang furniture. Tentu harus ada karyawan yang menggantikan posisi karyawan yang tidak hadir tersebut. Karyawan dengan kepribadian *Altruism* yaitu suka menolong sangat diperlukan dalam situasi ini. Disinilah perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan akan dilihat, karena salah satu contoh perilaku yang termasuk kelompok perilaku kewargaan organisasi adalah membantu rekan kerja dan sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja. Berdasarkan data tersebut dapat ditemukan bahwa tingkat ketidakhadiran dan ketidakpatuhan karyawan terhadap aturan yang berlaku di PT. Indah Furniture Indonesia masih cukup tinggi. Sehingga hal ini dapat mengindikasikan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi masih belum terpenuhi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan pada PT. Indah Furniture Indonesia masih rendah.

Menurut Organ et al. dalam Titisari (2014:15) faktor yang dapat meningkatkan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi. Kepuasan kerja adalah sebuah anggapan emosional seseorang terhadap situasi dan kondisi kerja yang berupa rasa tidak puas atau rasa puas (Subawa, 2017). Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, maka karyawan tersebut akan bekerja

secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Hariandja (2009:290) mendefinisikan kepuasan kerja adalah salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi yang dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif, atau mempunyai hubungan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Heni Awanti Aziz Fathoni Djamaludin Malik (2018) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Launa Puspa Loka (2014) yang menunjukkan hasil dimana kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Selain kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi Perilaku Kewarganegaraan Organisasi adalah komitmen organisasi karyawan. Hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi-informasi penting yang berguna bagi organisasi. Selain itu karyawan telah memiliki keterikatan emosional sehingga dengan rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang membutuhkan tanpa mengharap imbalan. Berdasarkan hasil penelitian dari Heni Awanti Aziz Fathoni Djamaludin Malik (2011) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Namun hal tersebut bertolak belakang dengan penelitian Fakhri Rifqi Darmawan (2017) yang menunjukkan

hasil dimana komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan negatif terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi.

Dari kedua variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi, motivasi juga mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian dari Rodearni Ginting Victor P. K Lengkong Joy E. Tulung (2019) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Septian Beny Setyobudi, Dewi Prihatini, Hadi Paramu (2015) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Bagi karyawan, pengaruh motivasi dari pemimpin maupun rekan kerja dapat membuatnya lebih giat bekerja, lebih cepat terselesaikan, serta hasil yang dicapai sesuai dengan apa yang diharapkan. Selain itu, karyawan akan merasa puas dan timbul kecintaan terhadap pekerjaannya. Hal ini akan membuat karyawan melakukan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang menjadi perilaku diluar kontrak kerjanya.

Dengan melihat hasil penelitian terdahulu sebelumnya terdapat *gap* yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi tidak berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Dengan demikian penelitian ini layak untuk diteliti kembali dengan obyek yang berbeda yaitu PT. Indah Furniture Indonesia. Dengan demikian peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi Pada Pt. Indah Furniture Indonesia”**.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan membahas tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi pada PT. Indah Furniture Indonesia.

1.3. Rumusan Masalah

Permasalahan yang dihadapi oleh PT. Indah Furniture Indonesia adalah tingkat Perilaku Kewarganegaraan Organisasi yang rendah, atau dengan kata lain Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di perusahaan tersebut kurang baik.

Dari rumusan masalah di atas, dapat diambil pertanyaan peneliti sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan ?

1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Dengan hasil penelitian yang telah dilaksanakan harapannya akan memberikan pemahaman terhadap kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi, serta bagaimana pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan motivasi terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi di PT. Indah Furniture Indonesia Secara rinci dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Manfaat bagi peneliti.

Dengan penelitian ini diharapkan penulis mendapatkan tambahan wawasan, ilmu pengetahuan terutama dalam bagian manajemen Sumber Daya Manusia, teori kepuasan kerja, komitmen organisasi dan motivasi dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasi dapat mengaplikasikan ilmu yang didapat.

2. Manfaat bagi perusahaan.

Dapat digunakan sebagai masukan tentang pentingnya beban kerja, sanksi dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja bagi perusahaan agar meningkatkan disiplin kerja di PT. Indah Furniture Indonesia

3. Manfaat bagi peneliti lain.

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebuah rujukan untuk menambah ilmu pengetahuan, dan juga sebagai bahan referensi untuk peneliti lain yang sedang meneliti tentang Perilaku Kewarganegaraan Organisasi