

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada dasarnya, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset yang penting karena ia memiliki kemampuan, ketrampilan sehingga lebih efektif serta efisien dalam mengoptimalkan sasaran organisasi. Keberhasilan dan kegagalan sebuah organisasi dapat dilihat dari apa yang sudah dicapai oleh organisasi tersebut. Tentunya, semua ini perlu adanya dukungan organisasi sehingga karyawan merasa dihargai dan merasa memiliki organisasi tersebut. Kalau karyawan sudah merasa di hargai dan memiliki organisasi tersebut secara tidak langsung karyawan akan bekerja dengan semaksimal mungkin.

PT. Tunas Baru Lampung Tbk (TBLA) merupakan salah satu anggota dari Sungai Budi Group. TBLA berdiri karena keinginan mendukung pembangunan negara dan memanfaatkan keunggulan kompetitif Indonesia di bidang pertanian. PT. Tunas Baru Lampung Tbk telah tumbuh menjadi salah satu produsen minyak goreng terbesar dengan biaya termurah.

Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional dan menilai keuntungan dari peningkatan usaha dalam bekerja, karyawan membentuk persepsi umum mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraannya (persepsi dukungan organisasi). Kepedulian karyawan terhadap organisasi dan pencapaian tujuan organisasi tersebut dapat ditunjukkan dengan menampilkan sikap positif dan perilaku kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan oleh organisasi (Mangundjaya, 2012).

Rhoades, dkk (2001, dalam Mujiasih, 2015) menyatakan bahwa dukungan organisasi adalah keyakinan seseorang bahwa organisasi tempat dia bekerja menghargai kontribusinya dan peduli akan kesejahteraannya.

Menurut Robbins (2008, dalam Mujiasih, 2015) bahwa dukungan organisasional yang dirasakan adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Kecuali jika manajemen tidak mendukung bagi karyawan, karyawan dapat melihat tugas-tugas tersebut sebagai sesuatu yang tidak menyenangkan dan memperlihatkan hasil kerja yang tidak efektif untuk organisasi.

Fakta dukungan organisasi yang terdapat di dalam PT. Tunas Baru Lampung Tbk (2016) yaitu bahwa perusahaan mendukung pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan melalui program pendidikan dan pelatihan di setiap lini. Pelatihan dalam kelas dan saat bekerja dilakukan secara berkala di seluruh kegiatan operasi perusahaan. Perusahaan berupaya memastikan agar setiap karyawan tepat guna memberi kontribusi efektif bagi keuntungan perusahaan dan karyawan. Selain itu di PT Tunas Baru Lampung Tbk, perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat serta menyediakan fasilitas sosial untuk karyawan dan keluarganya. Saat ini disediakan perumahan, asrama, kantin, fasilitas olahraga, dan tempat ibadah. Sebagai tambahan TBLA juga menyediakan tunjangan transportasi, makan dan medikal bagi seluruh karyawan.

Hal berikutnya selain dukungan organisasi yaitu hubungan pemimpin-anggota atau yang biasa di kenal dengan *Leader-Member Exchange (LMX)*. Seorang pemimpin yang baik adalah pemimpin yang dapat menginspirasi, dapat diteladani dan berperilaku baik. Pemimpin juga bukan penguasa karena sebuah jabatan yang ia miliki. Oleh karena itu, seorang pemimpin

harus bisa membangun sebuah hubungan dengan bawahan agar terciptanya hubungan yang baik di antara keduanya untuk kemajuan perusahaan. Robbins (2002:15) menyatakan bahwa teori *Leader-Member Exchange (LMX)* berpendapat bahwa karena tekanan waktu, para pemimpin membangun satu hubungan yang istimewa dengan suatu kelompok kecil bawahan mereka. Para pemimpin menciptakan kelompok-dalam dan kelompok-luar dan bawahan dengan status kelompok-dalam akan mempunyai penilaian kinerja yang lebih tinggi, tingkat keluarnya karyawan yang lebih rendah, dan kepuasan yang lebih besar bersama atasan mereka.

Graen dan Cashman (1975, dalam Yukl, 2005:141) menyatakan bahwa hubungan pertukaran terbentuk atas dasar kesesuaian pribadi dan kompetensi serta kemampuan yang dapat diandalkan dari bawahan. Dalam hubungan pertukaran rendah terdapat tingkat saling mempengaruhi yang relatif rendah. Untuk memenuhi persyaratan hubungan pertukaran rendah, bawahan hanya perlu memenuhi persyaratan peran yang formal (misalnya kewajiban, peraturan, prosedur standar, dan arahan yang sah dari pemimpin). Sepanjang kepatuhan demikian akan datang, bawahan menerima tunjangan standar untuk pekerjaan itu (seperti gaji), sedangkan dasar untuk membuat hubungan pertukaran tinggi adalah pengendalian pemimpin atas hasil yang diinginkan bawahan. Hasil ini meliputi hal-hal seperti pemberian tugas yang menarik dan menyenangkan, pendelegasian tanggung jawab dan otoritas yang lebih besar, lebih banyak berbagi informasi, partisipasi dalam membuat sebagian keputusan pemimpin, penghargaan yang nyata seperti kenaikan gaji, tunjangan khusus (misalnya jadwal kerja yang baik, kantor yang lebih besar), dukungan dan persetujuan pribadi, dan kemudahan karier bawahan (misalnya merekomendasikan

promosi, memberikan penugasan pengembangan yang memiliki jarak penglihatan yang tinggi).

PT. Tunas Baru Lampung Tbk (2016) menyatakan bahwa fakta *Leader-Member Exchange (LMX)* yang terdapat di dalam perusahaan yaitu adanya kerjasama antara karyawan dengan atasan dan keduanya dengan tetap mementingkan kepentingan bersama dibandingkan kepentingan pribadi. Atasan dan bawahan juga selalu mengedepankan aspek komunikasi antar satu dengan lainnya sehingga dapat tercipta kerjasama dan koordinasi yang baik. Semua karyawan memiliki hak dan didorong untuk berkomunikasi secara aktif dengan supervisor dan rekan sekerja. Komunikasi dua arah juga merupakan bagian penting dari umpan balik dan pembahasan kinerja yang informal dan teratur.

Dukungan organisasi dan *Leader-Member Exchange (LMX)* akan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau biasa disebut dengan perilaku kewargaan organisasi. Dukungan organisasi dan *Leader-Member Exchange (LMX)* berpengaruh terhadap *OCB* karena secara tidak langsung perilaku dari individu yang bebas dan spontan yang dihasilkan dari karakter individu maupun karakter pekerjaan dan organisasi yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi. Robbins (2008:31) menyatakan bahwa perilaku kewargaan Organisasi (*OCB*) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Organisasi-organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka yang akan memberikan kinerja yang melampaui perkiraan.

Menurut Veiseh *et al.* (2014, dalam Suwandewi dan Dewi, 2016), *OCB* didefinisikan sebagai perilaku peran karyawan yang melampaui

persyaratan organisasi seperti menyelesaikan kewajiban dan tugas di luar pekerjaannya, membantu orang lain, dan memberi saran kepada rekannya. Seorang karyawan yang mempunyai perilaku sosial yang tinggi, seperti mudah bergaul, banyak bicara, dan aktif, cenderung mempunyai kepedulian yang tinggi terhadap rekan kerja, atasan dan organisasi. Karyawan yang mempunyai sifat ingin tahu dan berempati cenderung ingin membantu rekan kerja dalam penyelesaian masalahnya dan organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku membantu rekan kerja terhadap penyelesaian masalah, dan bekerja keras terhadap organisasi menunjukkan perilaku kewargaan organisasi. Kompetensi pribadi (kemampuan motivasi diri untuk bekerja keras) dan kompetensi sosial (empati) merupakan komponen penting dari perilaku kewargaan organisasional (Muhandiyanto & Lukluk, 2013, dalam Suwandewi dan Dewi, 2016).

PT. Tunas Baru Lampung Tbk (2016) menyatakan bahwa fakta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang terdapat di dalam perusahaan yaitu adanya perilaku saling menghormati di dalam maupun luar organisasi, kerjasama antar sesama karyawan, dan para karyawan saling membantu sesama karyawan agar bisa mencapai tujuan organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, peneliti menarik permasalahan yang dapat diangkat:

1. Apakah dukungan organisasi dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk, di Sidoarjo?

2. Apakah *Leader-Member Exchange (LMX)* dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk, di Sidoarjo?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dibuat maka tujuan yang ingin diperoleh dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk, di Sidoarjo.
2. Untuk menganalisis pengaruh *Leader-Member Exchange (LMX)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Tunas Baru Lampung Tbk, di Sidoarjo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat. Manfaat terbagi menjadi 2 yaitu:

1. Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan informasi secara ilmiah tentang pengaruh dukungan organisasi dan *Leader-Member Exchange (LMX)* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Serta dapat menambah wawasan bagi mahasiswa untuk melakukan penelitian-penelitian lainnya yang bersangkutan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam mengetahui hubungan pengaruh dukungan organisasi dan

Leader-Member Exchange (LMX) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

1.5 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan skripsi bertujuan untuk memberikan gambaran secara umum isi skripsi ini agar jelas dan terstruktur, maka di bawah ini disajikan secara garis besar sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB 1: PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2: TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Bab ini membahas tentang penelitian terdahulu, landasan teori yang mengenai teori dukungan organisasi, *Leader-Member Exchange (LMX)* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, hubungan antar variabel, model penelitian, dan hipotesis.

BAB 3: METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan jenis penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, skala pengukuran variabel, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel dan teknik analisis data.

BAB 4: ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini menyajikan hasil penelitian, analisis data dan pembahasan.

BAB 5: SIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang simpulan dan saran dari penulis.