

BAB I

PENDAHULUAN

11 Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh seberapa besar keberhasilan organisasi dalam mewujudkan tujuannya. Demi mewujudkan hal tersebut maka organisasi wajib mengoptimalkan kinerja, hal tersebut bisa dilakukan jika organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang berkompeten. Sumber daya manusia yang berkompeten bisa dinilai dari kemampuan, keahlian, kecakapan dan juga bisa dilihat dari bagaimana penguasaan dan pengelolaan diri sendiri juga hubungan sosial dengan individu lain. Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi oleh para pelaku yang terdapat dalam organisasi yang bersangkutan. Keberhasilan mencapai tujuan tersebut sangat tergantung pada perilaku dan sikap orang-orang dalam mensinergikan berbagai Sumber Daya Manusia. Setiap organisasi atau perusahaan pasti terdapat *Organizational Citizenship Behavior*, kemunculan *Organizational Citizenship Behavior* sangat membantu dan mendukung dalam keefektifan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* karyawan muncul karena adanya faktor internal dan faktor eksternal (KC Kirana, E Septyarini, 2022)

Karyawan dituntut untuk dapat memenuhi perilaku yang sesuai dengan tugas yang ditentukan, tetapi perusahaan juga menginginkan karyawan berperilaku kerja positif di luar tanggung jawab formal *extra role* (Wirandika & Siswati, 2022). *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku karyawan ketika melakukan pekerjaan di luar dari deskripsi pekerjaan yang sudah diberikan secara sukarela dan tanpa paksaan. Perilaku ini merupakan inisiatif dari *Organizational Citizenship Behavior* tanpa mengharapkan imbalan. Perilaku positif ini berada di luar tanggung jawab formal karyawan dan dilakukan pada struktur yang signifikan secara berkelanjutan. *Organizational Citizenship Behavior* ini bersifat tidak wajib, karenanya ketika karyawan tidak melakukan *Organizational Citizenship Behavior* maka karyawan tidak akan diberi hukuman dalam pekerjaan.

PT. Dodo Activewear Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang textile. PT. Dodo Activewear Indonesia berada di Jl. Jawa V No.2, RT.2/RW.1, Sukapura, Kec. Cilincing, Kota Jakarta Utara, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 14140. PT. Dodo Activewear terdapat 200 karyawan, 150 karyawan produksidan 50 staf karyawan. Dari hasil wawancara peneliti dengan staf karyawan pada PT. Dodo Activewear Indonesia terdapat permasalahan *Organization Citizenship Behavior*. Fenomena *Organization Citizenship Behavior* menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi. Fenomena yang ada di PT. Dodo Activewear Indonesia menunjukkan tingkat *Organization Citizenship Behavior* masih kurang tinggi dan diindikasikan terdapat masalah pada perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Dodo Activewear Indonesia. Untuk memperkuat penelitian penulis melakukan pra-survey untuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang sebenarnya terjadi pada karyawan dengan menggunakan kuesioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yang dibagikan kepada 15 orang responden karyawan PT. Dodo Activewear Indonesia. Berikut Hasil Kuesioner Pra-Survei *Organizational Citizenship Behavior* :

Tabell.1Hasil Rekap Data Penelitian Awal Dengan Kuesioner Terbuka
Organizational Citizenship Behavior

No	Peristiwa	Tempat	Keterangan	Persen
1.	Atasanterkadang sering datang terlambat	Ruang Produksi	Karyawan Produksi	25%
2.	Atasantidak terlalu memperhatikan karyawan	Ruang Produksi	Staf Karyawan Produksi	53%
3.	Karyawan tidak mengikuti SOP Perusahaan	Ruang Produksi	Karyawan Produksi	22%

Sumber:Data yang diolah oleh penulis 2022.

Berdasarkan survei awal di PT. Dodo Activewear Indonesia termasukwawancara informal yang dilakukan terhadap sejumlah karyawan, ternyata tidak semua karyawan di PT. Dodo Activewear Indonesia tersebut kurang merasa puas dengan pekerjaannya terutama dalam hal gaji. Disisi lain, para karyawan tersebut harus menghadapi tekanan pekerjaan yang begitu besar.

Fakta yang dirasakan para karyawan tersebut cukup berpengaruh kepada hasil kerja, bahkan berdampak pula pada menurunnya loyalitas terhadap perusahaan. Pada akhirnya, ada karyawan yang memutuskan untuk *resign* dari pekerjaannya karena ketidakpuasannya tersebut. Faktor gaji yang tidak memuaskan memang ada pengaruhnya terhadap hasil kerja karyawan, namun ada pula fakta yang menyimpulkan bahwa gaji yang besar pun tidak sepenuhnya dapat memuaskan karyawan. Menurut (Muayyad & Gawi, 2018) Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Faktor dari Kepuasan Kerja karyawan berpengaruh pada Spiritual Tempat Kerja. Permasalahan Spiritual Tempat Kerja berpengaruh dengan hasil kerja karyawan. Kurangnya rasa nyaman pada tim kerja yang membuat karyawan tidak fokus dalam menyelesaikan pekerjaannya. Maka dari itu, perusahaan tidak dapat memperoleh hasil yang optimal pada karyawan. Menurut (Ayuningsih & Atma, 2019) mendefinisikan spiritualitas di tempat kerja sebagai keinginan untuk menemukan tujuan akhir seseorang dalam kehidupan, mengembangkan hubungan yang kuat dengan rekan kerja atau orang lain yang terkait dengan pekerjaan, dan konsisten dengan keyakinan inti seseorang dalam organisasi. Dengan latar belakang permasalahan di atas, betapa pentingnya keseimbangan antara Spiritual Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja dalam rangka meningkatkan suatu pekerjaan untuk mencapai target perusahaan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Dodo Activerwear Indonesia”.

12 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

- 1 Apakah ada pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Dodo Activerwear Indonesia ?
- 2 Apakah ada pengaruh Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Dodo Activerwear Indonesia ?

- 3 Apakah ada pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Dodo Activerwear Indonesia ?

13 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Dodo Activerwear Indonesia
- 2 Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Dodo Activerwear Indonesia
- 3 Untuk mengetahui pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Dodo Activerwear Indonesia

14 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semuapihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antaralain :

a. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya kedalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

b. Bagi Akademis

Memberikan beberapa informasi kepada pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan dapat menambah kepustakaan sebagai informasi bahan perbandingan bagi penelitian lain sebagai wujud Universitas Bhayangkara Jakarta Raya umumnya Fakultas Ekonomi pada khususnya program studi Manajemen.

15 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal skripsi ini, penulis memberikan batasan masalah pada bab pembahasan tentang “Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Dodo Activerwear Indonesia” sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

16 Sistematika Penulisan

Sistematika dalam penulisan ini dibagi menjadi 5 bagian dan disusun dengan sistematika sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah, dan sistematika penulisan

BAB II: TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini membahas mengenai landasan teori dan konsep - konsep tentang Spiritualitas Tempat Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. sertamembahas tentang review penelitian terdahulu.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan tentang masalah objek penelitian yang berkaitan dengan tempat dan waktu penelitian, jenis dan sumber penelitian, populasi, sampel, metode pengumpulan data, dan teknik pengelolaan data.

BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan deskripsi tentang objek penelitian, deskripsi data penelitian, dan pembahasan penelitian.

BAB V: PENUTUP

Bab ini penulis memberikan kesimpulan tentang hasil penelitian dan pembahasan serta implementasi manajerial yang bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan.