

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam pelaksanaan pembangunan di era globalisasi menuntut utpersaingan dari beberapa negara dengan mengambil alih derajat yang tertinggi baik dalam bidang politik, ekonomi, maupun sosial. Persaingan tidak dapat lepas dari era globalisasi saat ini karena yang lebih unggul lah yang akan terpilih dan lebih berkembang. Persaingan antar perusahaan sangat ketat, sehingga perusahaan terus berusaha untuk meningkatkan produk dan layanannya agar tetap terdepan dalam persaingan. Pemerintahan Indonesia saat ini sedang berjuang lebih keras guna memajukan serta meningkatkan tingkat kehidupan masyarakat dalam rangka untuk menjadikan sebutan negara maju dan bukan lagi sebagai negara berkembang. Pemerintah Indonesia juga memperjuangkan adanya suatu pada pengembangan kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menciptakan hasil yang berkualitas. Perusahaan ialah sebuah organisasi atau lembaga yang menyediakan barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan primer maupun kebutuhan sekunder manusia. Dalam menjalankan proses produksinya sebuah perusahaan memerlukan faktor pendukung seperti modal, bahan baku serta tenaga kerja guna menunjang tujuan perusahaan. Terutama pada produktivitas karyawan, faktor ini menjadi kunci utama dalam proses suatu produksi perusahaan. Oleh karena itu dalam kegiatan usaha produksi tenaga kerja inilah yang memberikan dua modal utama dalam bisnis yaitu pikiran serta tenaga. Menurut (Lulut Widhayani, 2022) untuk membangun hasil kerja yang optimal dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan tentunya tidak begitu saja dapat diwujudkan oleh perusahaan. Perusahaan harus sanggup memberika n beberapa aspek yang dapat mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta dapat meningkatkan produktivitas kerjanya secara yang komprehensif.

PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia adalah salah satu perusahaan yang bergerak dibidang produksi kertas dengan skala besar. PT. Pabrik Kertas Noree

Indonesia terletak di Jl. Raya Babelan Km 7,8 Bekasi, Jawa Barat. Dalam proses produksinya, PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia menggunakan sistem produksi yang bersifat *continuous*. Dari hasil wawancara peneliti dengan salah satu Staf pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia terdapat permasalahan tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Permasalahan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia dikarenakan dengan hasil produktivitas kerja karyawan yang menurun. Tabel 1.1 menjelaskan data rekapulasi hasil kerja karyawan menurun pada Tahun 2017 – 2021 sebagai berikut :

TABEL 1.1
HASIL REKAPULASI PRODUKSI TAHUN 2017 – 2021

Tahun	Jumlah Produksi	Target Per – Tahun	Capaian (Persen)
2017	11.267	12.900	13,6%
2018	11.100	12.900	15,0%
2019	10.829	13.700	23,9%
2020	10.726	13.700	24,7%
2021	10.230	13.800	29,7%
Untuk mencari hasil capaian (persenan)			
<u>Target Pertahun – Jumlah Produksi</u>			
12 Bulan			

Sumber diolah oleh peneliti, 2022

Dilihat dari Tabel 1.1 rekapulasi jumlah produksi PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia mengalami fluktuasi dan capaian targetnya menurun dikarenakan target produksi yang meningkat setiap bulannya tidak sesuai dengan realisasi produksi, kenaikan target produksi tidak diimbangi oleh produksi yang dihasilkan oleh PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia yang mengakibatkan tidak terpenuhinya semua kertas yang telah dipesan oleh beberapa perusahaan kepada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia sebagai target perusahaan dan tahun 2021 adalah tahun yang paling rendah capaian produksinya dibandingkan tahun sebelumnya. Hal ini berdampak pada perusahaan karena profit yang didapatkan tidak maksimal, seharusnya PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia bisa mendapatkan keuntungan yang lebih jika target dan persenan dari perusahaan

lainnya dapat terpenuhi. Faktor lain dari menurunnya hasil produksi adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Perlunya *Organizational Citizenship Behaviour* dalam perusahaan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi.

Menurut (Ilmih, 2018) mengatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan penilaian lebih pada pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior* disebut juga sebagai perilaku *extra role* sebab perilaku yang diberikan karyawan melebihi tugas utamanya. Dibandingkan dengan perilaku *in role* yaitu menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada dalam *job description*, yang dihubungkan dengan penghargaan ekstrinsik, maka perilaku *extra-role* lebih dihubungkan dengan penghargaan intrinsik. Perilaku *extra-role* muncul karena adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan pekerjaan yang lebih pada organisasi.

Permasalahan tentang rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* dapat terjadi di organisasi dalam lingkungan kerja, termasuk juga pada perusahaan swasta yaitu PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Sebelumnya peneliti telah melakukan penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner terbuka diseluruh bagian produksi yang ada di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Penelitian awal dilakukan untuk mengetahui masalah, apakah ada masalah yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia. Berdasarkan hasil penelitian awal didapatkan hasil bahwa ada karyawan PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia memiliki tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah. Tabel 1.2 hasil rekap data penelitian awal dengan kuesioner terbuka *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia sebagai berikut :

TABEL 1.2
HASIL REKAP DATA PENELITIAN AWAL DENGAN
KUESIONER TERBUKA

No.	Peristiwa	Tempat	Keterangan	Persentase
1.	Karyawan yang terkadang masih sering terlambat	Ruang Produksi	Karyawan Produksi	15%
2.	Belum pernah mengerjakan pekerjaan karyawan produksi	Ruang Staf Produksi	Staf Karyawan Produksi	20%
3.	a. Jika ada masalah, karyawan hanya memberi saran tidak ada tindak lanjut b. Tidak ada kerja sama antar karyawan c. Ada beberapa karyawan dalam mengerjakan tugas menunggu perintah terlebih Dahulu	Ruang Produksi	Karyawan Produksi	45%
4.	Tidak ada yang menggantikan posisi pekerjaan karyawan yang belum datang	Ruang Staf Produksi	Staf Karyawan Produksi	20%

Sumber diolah peneliti, 2022.

Berdasarkan hasil kuesioner terbuka tersebut maka ada beberapa ruang staf karyawan dan ruang karyawan produksi yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* yang masih kurang. Didalam ruang karyawan produksi masih ada karyawan yang datang terlambat untuk bekerja dan ada karyawan

yang apabila tidak datang tidak memberikan kabar. Pada ruang staf karyawan produksi masih ada karyawan yang belum pernah membantu tugas karyawan yang lain selain tugas pokok masing-masing karyawan. Ketika ada suatu permasalahan yang dialami pada salah satu karyawan, maka karyawan yang lain tidak memberikan solusi atau saran secara langsung tetapi menyarankan agar penyelesaian masalah tersebut didiskusikan dengan pimpinan, serta antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya kurang saling membantu atau kurang bekerja sama. Pada karyawan produksi juga masih ada karyawan yang datang terlambat atau sedang keluar, kemudian pada bagian tempat karyawan bekerja tidak ada yang menggantikan. Selain faktor *Organizational Citizenship Behavior*, Iklim Organisasi juga dapat mempengaruhi menurunnya hasil kerja karyawan.

Iklim kerja merupakan suatu kondisi atau keadaan suasana kerja yang berada di instansi dirasa nyaman, tenang, dan bebas dalam melakukan pekerjaan tanpa adanya rasa takut. Iklim kerja yang menyenangkan akan tercipta, apabila hubungan antar manusia berkembang dengan harmonis. Keadaan iklim yang harmonis ini sangat mendukung terhadap prestasi kerja karyawan (Usman, 2019). Dengan adanya suasana kerja yang nyaman dan tenang tersebut memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih baik. Berdasarkan survei peneliti yang dilakukan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia pada 15 karyawan, banyak pekerja yang bekerja di lingkungan kerja yang panas. Dari penelitian awal dengan menggunakan observasi dan kuesioner karyawan 15 karyawan di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia 5 orang jarang mengalami kelelahan kerja, 5 orang sering mengalami kelelahan kerja dan 5 orang sangat sering mengalami kelelahan kerja. Jika dibandingkan dengan standar iklim kerja di Indonesia yang ditetapkan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja Nomor: Kep13/MEN/2011 dengan pengaturan waktu kerja 75% kerja dan 25% istirahat untuk 8 jam kerja dengan beban kerja berat yang didasarkan pada iklim kerja tersebut mempunyai (ISBB) yang telah melebihi (NAB). Kepemimpinan Etis juga dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia.

Kepemimpinan etis adalah suatu istilah untuk menekankan seseorang menggunakan pertimbangan-pertimbangan yang etis serta menjadikannya landasan bagi pengambilan suatu keputusan atau tindakan (Munajah & E. Purba, 2018). Dengan demikian kepemimpinan etis harus dimiliki oleh seorang pemimpin agar mampu mempengaruhi bawahannya untuk dapat berperilaku secara etis. Fenomena kepemimpinan etis pada PT. Pabrik Kertas Noree

Indonesia. Penulis temukan di berdasarkan observasi peneliti dari hasil wawancara Staf karyawan bahwa atasan kurang memperhatikan hasil kerja karyawan, tidak pernah berbaur kepada karyawan produksi dan sering datang terlambat saat jam kerja maupun jadwal meeting, membuat hasil kerja karyawan tidak optimal.

Dengan latar belakang permasalahan di atas, betapa pentingnya keseimbangan antara kepemimpinan etis, iklim organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* dalam rangka meningkatkan hasil produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Etis, Iklim Organisasi Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Pabrik Kertas Noree Indonesia”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang akan dibahas adalah sebagai berikut :

1. Apakah Kepemimpinan Etis berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia ?
3. Apakah Kepemimpinan Etis dan Iklim Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia
3. mengetahui pengaruh Kepemimpinan Etis dan Iklim Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* di PT. Pabrik Kertas Noree Indonesia

1.4 Manfaat Penelitian

Dari hasil yang di peroleh diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkepentingan dan berhubungan dengan penelitian antara

lain :

1. Bagi penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya ke dalam dunia praktek manajemen sumber daya manusia khususnya tentang pengaruh kepemimpinan etis dan iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada pt. pabrik kertas noree indonesia

2. 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 dan Bisnis, khususnya pada program studi Manajemen.

1.5 Batasan Masalah

Mengingat batasanya waktu yang ditentukan dan agar penelitian tetap fokus pada rumusan serta tujuan yang telah ditetapkan, maka penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan etis dan iklim organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour pada PT. pabrik kertas noree indonesia. Sehingga apa yang diuraikan pada penelitian tidak akan menyimpang dari permasalahan yang diidentifikasi.

1.6 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 Kepemimpinan Etis dan Iklim Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour. Serta membahas 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.