

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia menjadi faktor yang penting karena mempunyai kontribusi dalam membantu menjalankan produktivitas dan operasional perusahaan. Dimasa sekarang semua perusahaan berlomba-lomba merekrut karyawan yang mempunyai *skills* untuk dipekerjakan. Untuk itu tidak jarang bagi beberapa perusahaan ada yang mempunyai tahap perekrutan karyawan yang cukup panjang, hal ini dilakukan oleh perusahaan supaya perusahaan mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas dari hasil tahap seleksi yang panjang tadi. Tenaga kerja yang berkualitas akan mampu membantu perusahaan dalam mencapai target-target organisasi dengan terus berinovasi mengikuti perkembangan zaman.

Sumber daya manusia merupakan aset penting yang dibutuhkan perusahaan untuk mendukung implementasi rencana bisnis yang efektif. Perusahaan yg besar adalah, perusahaan yang mempunyai integritas dan kinerja karyawannya yang tinggi didalamnya. Untuk itu organisasi perlu memperhatikan segala aspek yang dibutuhkan oleh karyawannya, sehingga dapat memberikan input bagi perusahaan yang sesuai dengan ekspektasi dan menghasilkan output yang optimal bagi perusahaan. Segala aspek ini tidak terkecuali kondisi psikologis atau iklim psikologis karyawan serta komitmen organisasi. Dua hal ini jika perusahaan mampu memberikan kepada karyawan perusahaan akan mendapatkan feedback dari karyawan dalam bentuk *organizational citizenship behavior* yang sangat baik. *Organizational citizenship behavior (OCB)* secara sederhana memiliki pengertian sebagai perilaku ekstra yang bukan menjadi bagian wajib kerja formal bagi seorang pegawai, tetapi *organizational citizenship behavior (OCB)* mampu secara efektif mendukung perusahaan menjalankan fungsinya. Perusahaan yang berkualitas baik adalah perusahaan yang memiliki kinerja karyawan dengan sikap mampu mengerjakan tugas lebih

dari sekedar tugas biasa yang diberikan dengan hasil kerja yang melebihi ekspektasi. Berikutnya faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* adalah iklim psikologis, iklim psikologis bisa menjadi gambaran tentang kondisi tempat dimana kita bekerja yg memberikan kekuatan dalam meningkatkan kinerja. Faktor lain berikutnya yang juga dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu komitmen organisasi. Komitmen organisasi ialah emosional keterkaitan psikologis dan jasmani pegawai terhadap perusahaan tempat ia bekerja dimana dia menjadi bagian dari organisasi ini. PT. Indonesia Weda Bay Industrial Park (IWIP) adalah kawasan industri terintegrasi pertama di Indonesia dengan tujuan memfasilitasi pengolahan mineral dan pembuatan komponen baterai kendaraan listrik. Kawasan industri Weda Bay dikembangkan di Weda, Kabupaten Halmahera Tengah, provinsi Maluku Utara.

Berkaitan dengan judul penelitian ini yaitu tentang "Peran iklim psikologis dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*" Untuk PT. Iwip sendiri dari hasil wawancara awal beberapa karyawan realnya pada saat bekerja perusahaan memiliki tekanan yang sangat besar dan kecenderungan resiko kecelakaan kerja yg tinggi serta kebijakan masa ujicoba kerja yang sangat tidak pro terhadap karyawannya sehingga karyawan dengan mudah keluar pada saat awal-awal masa ujicoba kerja, pada akhirnya turnover perusahaan mengalami peningkatan yg cukup signifikan serta karyawan bekerja belum sesuai dengan ekspektasi atau harapan kerja yg diinginkan oleh perusahaan. Hal ini menunjukkan masih rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan. Melihat dari kondisi sebenarnya PT. Iwip adalah perusahaan asing asal negara Cina yg mulai beroperasi di Indonesia khususnya daerah Maluku Utara beberapa tahun lalu, untuk tenaga kerjanya pada bagian tertentu seperti manager atasan saat ini kebanyakan masih dari negara asal perusahaan (Cina) sehingga komunikasi antar karyawan dan atasan terbilang kurang baik dimana atasan masih belum mampu

menggunakan bahasa Indonesia yang menjadi bahasa utama yang digunakan oleh karyawannya ketika ingin menyampaikan sesuatu mengenai kinerja terhadap tugas dan tanggungjawab yang diberikan. Begitupula sebaliknya untuk karyawan yg direkrut, perusahaan tidak melihat dari sisi *skills* bahasa yg dimiliki sehingga perusahaan memerlukan seorang translator dalam pelaksanaan operasional perusahaan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya diatas maka, peneliti tertarik mengajukan riset dengan judul "Peran Iklim Psikologis dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada PT. Indonesia Weda Industrial Park".

## 1.2 Batasan Masalah

Agar isi skripsi ini lebih terarah dan permasalahannya menjadi maksimal penulis hanya akan berfokus pada permasalahan peran iklim psikologis dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan pada PT. IWIP.

## 1.3 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh iklim psikologis terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Iwip?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Iwip?
3. Seberapa besar pengaruh iklim psikologis dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Iwip?
4. Bagaimana pengaruh iklim psikologis dan komitmen organisasi secara bersamaan atau simultan terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Iwip?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis bagaimana iklim psikologis karyawan dapat berpengaruh terhadap organizational citizenship behavior PT. Iwip?
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Iwip?
3. Untuk menghitung besarnya pengaruh iklim psikologis dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Iwip secara bersamaan?
4. Untuk menganalisis pengaruh iklim psikologis dan komitmen organisasi secara bersamaan terhadap organizational citizenship behavior karyawan PT. Iwip?

#### **1.5. Manfaat penelitian**

##### **1.5.1 Manfaat teoritis**

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dalam penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia serta sebagai sumber pengetahuan untuk penelitian selanjutnya, dan dapat memberikan kontribusi bagi pemahaman ilmiah kepada civitas akademika.

##### **1.5.2 Manfaat praktis**

1. Menjadikan bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan-kebijakan terutama tentang peran iklim psikologis dan komitmen organisasi terhadap OCB karyawan.
2. Menjadikan bahan pertimbangan untuk karir karyawan yang ada diperusahaan.
3. Menjadikan bahan pertimbangan agar dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.