

Analisis Perbedaan OCB (Organizational Citizenship Behavior) Karyawan PT. Indo Kasturi Perkasa Sebelum dan Sesudah Kenaikan Upah

Intan Fariska, Toni Herlambang, Tatit Diansari

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember

Intanfariska100@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengenai Analisis Perbedaan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) Karyawan PT. Indo Kasturi Perkasa Sebelum dan Sesudah Kenaikan Upah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan serta memberikan wacana bagi penulis tentang apakah terdapat perbedaan OCB karyawan PT. Indo Kasturi Perkasa sebelum dan sesudah kenaikan upah. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 78 responden dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuisioner. Analisis yang digunakan meliputi uji statistik deskriptif, uji instrument data (uji validitas, uji reliabilitas), Uji Beda T-test (Paired Sample Test). dari hasil analisis disimpulkan bahwa ada perbedaan yang tidak signifikan pada Organizational Citizenship Behavior (OCB) karyawan di PT. Indo Kasturi Perkasa saat sebelum dan sesudah kenaikan gaji..

Kata Kunci : *organizational citizenship behavior*, upah

ABSTRACT

This study is about the Analysis of the Differences of OCB (Organizational Citizenship Behavior) of PT. Indo Kasturi Perkasa Before and After Increase in Wages. The purpose of this research is to describe and provide a discourse for the writer about whether there are differences in OCB of PT. Indo Kasturi Perkasa before and after wage increases. The number of samples used in this study were 78 respondents using purposive sampling technique. Data collection methods used in this study used questionnaires. The analysis used includes descriptive statistical test, data instrument test (validity test, reliability test), Paired Sample Test. from the results of the analysis it was concluded that there were no significant differences in Organizational Citizenship Behavior (OCB) employees at PT. Indo Kasturi Perkasa before and after the raise ...

Keywords: organizational citizenship behavior, wages

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Aspek sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari manajemen perusahaan, yakni merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Karyawan di sebuah perusahaan tidak hanya diposisikan sebagai faktor produksi akan tetapi lebih sebagai aset perusahaan yang harus dikelola dan dikembangkan. Kualitas sumber daya manusia yang tinggi sangat dibutuhkan agar manusia dapat melakukan peran sebagai pelaksana yang handal dalam fungsi-fungsi organisasi (Sedarmayanti, 2013).

Upah adalah imbalan kepada buruh yang melakukan pekerjaan kasar dan lebih banyak mengandalkan kekuatan fisik dan biasanya jumlahnya ditetapkan secara harian, satuan atau borongan (Soemarso, 2009:307). Upah umumnya merupakan pembayaran atas penyerahan jasa yang dilakukan oleh karyawan pelaksana/buruh (Mulyadi, 2008:373)

Bagi pengusaha, gaji atau upah dapat dianggap sebagai biaya murni sehingga akan diperhitungkan secara matang dengan pertimbangan aspek biaya dan bisnis dan akan menekan biaya produksi sehemat mungkin. Namun jika gaji atau upah dianggap sebagai bagian dari investasi sumber daya manusia, maka pengusaha akan berpikir jangka panjang terkait dengan hubungan kerja dan hubungan industrial. Bagi tenaga kerja gaji atau upah berkaitan dengan keinginan dan kebutuhan yang semakin bertambah seiring lamanya masa kerja atau yang sering dianggap sebagai masa pengabdian.

Robbins, dkk (2013) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Perilaku tersebut bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal. Beberapa faktor untuk mencapai kualitas pelayanan yang baik bagi penyedia jasa adalah dengan menumbuhkan ketulusan, perasaan senang hati dan timbulnya suatu budaya dimana karyawan akan bekerja sama saling tolong-menolong demi memberikan yang terbaik kepada pelanggan. Selain itu menurut Robbins, dkk (2013) menunjukkan fakta bahwa organisasi yang pegawainya memiliki *Organizational Citizenship Behavior* tinggi, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain.

Organizational Citizenship Behavior merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain Purba & Seniati dalam Rahmayanti, dkk, (2014).

Industri pengolahan tembakau mampu dalam menggerakkan ekonomi di Indonesia, hal ini dikarenakan industri tembakau mempunyai multiplier effect yang sangat luas, seperti menumbuhkan industri jasa terkait, penyediaan lapangan usaha, dan penyerapan tenaga kerja.

Kota jember merupakan salah satu kota yang memiliki banyak lahan yang ditanami tanaman tembakau, tembakau merupakan salah satu mata pencaharian sebagian besar masyarakat jember. Hal ini dikarenakan lokasi dan lahan yang strategis dan juga banyaknya pabrik-pabrik tembakau yang menjadi supplier untuk pabrik rokok kebanyakan. Hal ini menjadikan semakin banyaknya lapangan pekerjaan untuk para petani disekitar, karena bisa memanfaatkan lahan untuk tembakau selama musim. Ada beberapa pabrik yang menjadi supplier tembakau untuk pabrik-pabrik rokok besar, salah satunya ada PT. Indo Kasturi Perkasa. Perusahaan ini bergerak dalam bidang penimbun dan pengolah tembakau kasturi yang nantinya akan di kirim ke perusahaan rokok PT. Gudang Garam, Tbk. Hal ini dikarenakan PT. Indo Kasturi Perkasa merupakan anak perusahaan dari PT. Gudang garam Tbk.

PT. Indo Kasturi Perkasa memiliki 3 gudang yang fungsinya sama yaitu menimbun dan mengolah tembakau yang sudah siap untuk diproses menjadi rokok. Dari 3 gudang tersebut diantaranya memiliki beberapa karyawan dan juga memiliki banyak buruh, hal ini dikarenakan PT. Indo Kasturi Perkasa dalam proses mengolah tembakau membutuhkan banyak tenaga kerja hal inilah yang menjadi peran penting dalam membuka lapangan pekerjaan bagi Sumber Daya Manusia yang masih banyak prosentase penganggurannya.

Dari banyaknya SDM yang ada, tidak menutup kemungkinan adanya suatu permasalahan yang terjadi diantaranya sistim pembayaran, sistim kerja, dll bisa menjadi faktor penentu dari setiap permasalahan. Kebanyakan pekerja buruh yang bekerja di PT. Indo Kasturi Perkasa merupakan warga sekitar pabrik, hal ini merupakan bentuk CSR pabrik terhadap lingkungan dengan menggunakan cara mempekerjakan masyarakat sekitar atau menyediakan lapangan pekerjaan terhadap masyarakat sekitar. Namun di sela sela waktu ada saja suatu permasalahan kecil yang muncul yaitu diantaranya dipengaruhi oleh faktor pembayaran atau sistim penggajian. Dimana ada segelintir buruh yang masih membanding-bandingkan upah dari pabrik satu dengan yang lainnya, dan berpindah-pindah kerja. Hal ini dipicu karena ketatnya persaingan yang ada antara pabrik satu dengan yang lain. Permasalahan yang sering terjadi dalam hal kinerja buruh biasanya terkait dengan upah. Hal ini juga dapat mempengaruhi OCB pegawai. Dalam beberapa musim, kinerja buruh harian dalam PT. Indo Kasturi Perkasa mengalami kemerosotan kinerja. Fakta ini salah satu penyebabnya adalah faktor finansial (gaji) yang tidak sesuai dengan harapan buruh. Sitem penggajian pada buruh dalam PT. Indo Kasturi Perkasa ini terhitung harian. Dimana setiap harinya untuk buruh perempuan mendapatkan upah sebesar Rp. 57.000, sedangkan untuk buruh laki-laki mendapatkan upah sebesar Rp. 58.000. hal ini sedikit berbeda dengan upah tahun 2017 lalu, dimana tahun lalu perempuan mendapatkan upah sebesar Rp. 54.000, sedangkan laki-laki mendapatkan upah Rp. 56.000. dalam jangka waktu dua tahun ini, upah yang dikeluarkan mengalami kenaikan. Hal ini didasari oleh beberapa masukan dari buruh, dimana mereka merasa bahwa upah yang diterima pada tahun lalu belum bisa untuk dikatakan cukup.

Permasalahan yang muncul dari penjabaran diatas adalah, dimana para pekerja buruh merasa tidak puas dengan gaji yang mereka dapatkan, buruh mengharap mendapatkan upah lebih, sedangkan perusahaan memberikan ketentuan dimana bisa menaikkan upah lebih jika para buruh bisa melakukan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, serta memenuhi target yang telah ada. Hal ini menjadi faktor pendorong di dalam satu tim harus bisa menyelesaikan target dalam satu hari. Dimana setiap pekerja buruh yang telat memenuhi target individunya, bisa memiliki kesadaran diri untuk menolong rekan dalam timnya menyelesaikan target individu yang lain dengan focus pencapaian target tim, yang nantinya akan mempengaruhi kenaikan upah itu sendiri atau justru akan tetap pada nominal tersebut. Hal inilah yang

ingin diangkat dan dibahas oleh peneliti, apakah faktor gaji (kenaikan) mempengaruhi kinerja buruh, terutama akankah mampu meningkatkan OCB buruh pada pabrik ini.

1.2 Rumusan Masalah

Tenaga kerja atau sumber daya manusia dalam suatu organisasi memegang peranan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Tanpa tenaga kerja, faktor-faktor produksi yang lain tidak dapat difungsikan secara maksimal. Salah satu tugas dari manajemen sumber daya manusia adalah memelihara karyawan yang ada agar terjadi hubungan yang harmonis antara pengusaha dan karyawannya yang dapat berimbas pada produktifitas perusahaan. Berdasarkan deskripsi latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian dengan beberapa perumusan masalah antara lain:

1. apakah ada perbedaan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) karyawan PT. Indo Kasturi Perkasa sebelum dan sesudah kenaikan upah?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan serta memberikan wacana bagi penulis tentang apakah terdapat perbedaan OCB karyawan PT. Indo Kasturi Perkasa sebelum dan sesudah kenaikan upah.

b. Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dipakai sebagai masukan oleh berbagai pihak yang membutuhkannya, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Perusahaan
Penelitian ini diharapkan dapat menjadikan masukan, evaluasi serta bahan pertimbangan bagi pihak Perusahaan, dalam mengembangkan sistem SDM dan sistem operasional yang lebih baik, terutama berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan Upah.
2. Bagi pihak lain
Penelitian ini diharapkan dapat mejadi bahan refrensi maupun sebagai acuan khususnya bagi yang berminat pada permasalahan *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Bagi Penulis
Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memberikan gambaran nyata dari penerapan ilmu pengetahuan yang diperoleh di perkuliahan

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

1. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah suatu kontribusi seorang karyawan yang melebihi apa yang seharusnya ia kerjakan didalam sebuah organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku seorang individu karyawan meliputi prilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku sukarela yang dilakukan para karyawan tersebut memberikan suatu nilai tambah yang positif bagi karyawan yang merupakan bentuk dari prilaku sosial yang positif dan bermakna untuk membantu.

2. Upah

Bagi pengusaha upah adalah biaya produksi yang harus ditekan serendah-rendahnya agar harga barangnya nanti tidak menjadi terlalu tinggi agar keuntungannya menjadi lebih tinggi. Pemahaman upah bagi pengusaha diatas tentu akan mempengaruhi besar kecilnya upah yang akan diterima pekerja/buruh.

1. Pengertian Upah

Menurut pasal 1 angka 30 undang-undang ketenagakerjaan 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjiankerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan dilakukan. Dengan demikian, yang dimaksud dengan upah adalah imbalan yang berupa uang dan termasuk tunjangan.

Menurut Hasibuan (1999), upah merupakan balas jasa yang dibayar secara periodic kepada karyawan yang tetap serta mempunyai jaminan yang pasti.

2. Jenis-Jenis Upah

a. Upah Nominal

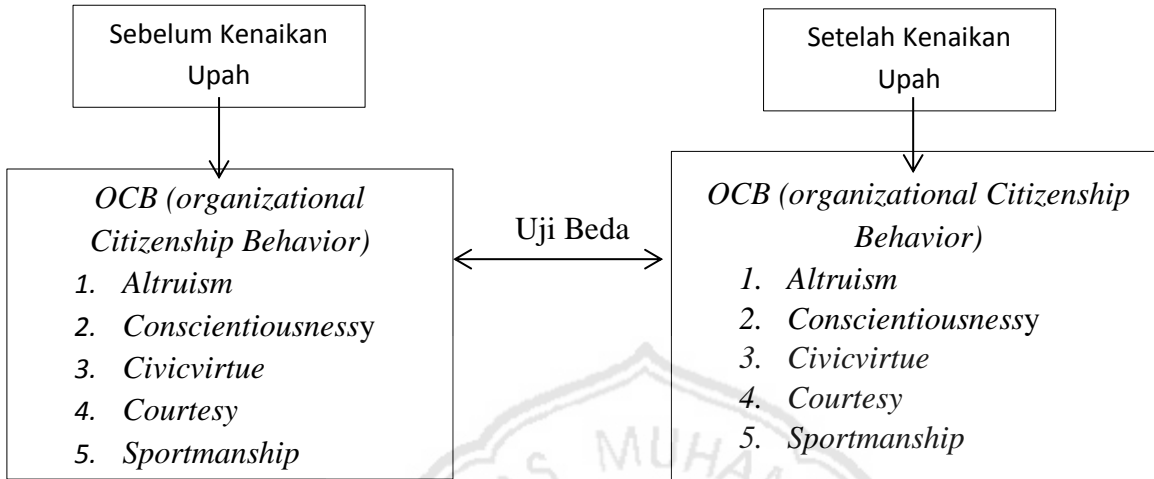
Upah nominal adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara tunai kepada pekerja/buruh yang berhak sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja.

b. Upah Nyata (*Real Wages*)

Upah nyata adalah uang nyata, yang benar-benar harus diterima seorang pekerja/buruh yang berhak.

2.2 Kerangka Konseptual

Untuk mempermudah pemahaman tentang penelitian ini penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai landasan dalam pembahasan masalah yang penulis teliti. Maka kerangka konsep yang disusun adalah sebagai berikut:



METODE PENELITIAN

3.4.1 Populasi

Populasi ialah sejumlah penduduk atau individu yang paling sedikit mempunyai suatu sifat yang sama. Jadi populasi adalah jumlah keseluruhan dan unit analisis yang ciri-cirinya akan diduga, Kuncoro (2009). Berdasarkan pendapat ahli tersebut, populasi dalam penelitian ini adalah populasi yang menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Dan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja tekhusus gudang Gambiran PT. Indo Kasturi Perkasa yang berjumlah 353 buruh.

3.4.2 Metode Pengambilan Sampel

Pengertian sampel menurut Sugiyono (2012) menyatakan bahwa: sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan rumus slovin dalam (Husein 2008).

$$n = \frac{N}{(1 + Ne^2)}$$

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{353}{(1 + 353 \times 0,1^2)} \\
 &= 77,925 \\
 &= 78 \text{ karyawan}
 \end{aligned}$$

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Indo Kasturi Perkasa sebelum dan sesudah kenaikan gaji menghasilkan angka signifikansi hitung sebesar 0,588 dan lebih besar dari 0,05 dan t hitung (1,559) < t tabel (1.6649). Hasil ini

menjelaskan bahwa OCB dengan indikator: *Altruism* yaitu kesediaan untuk menolong rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam situasi yang tidak biasa, *Conscientiousness* yaitu melaksanakan tugas lebih dari apa yang diharapkan, *Civicvirtue* yaitu dukungan pekerja atas fungsi-fungsi administratif dalam insitusi, *Courtesy* yaitu meringankan problem-problem yang berkaitan dengan pekerjaan yang dihadapi orang lain, *Sportmanship* yaitu menggambarkan sportivitas seorang karyawan terhadap insitusi. Menjelaskan bahwa ada perbedaan yang tidak signifikan sebelum dan sesudah kenaikan gaji. Temuan ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andreas Herwan Susilo (2007), bahwa ada perbedaan kepuasan kerja karyawan menurut masa kerja dan penghasilan karyawan. Suciati Hapsari (2016) tentang, ada perbedaan kinerja keuangan perusahaan sebelum dan sesudah merger. Nurhayati (2016) tentang, ada perbedaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

IV. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil pembahasan pada bab sebelumnya yang menggunakan IBM SPSS dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji Uji Beda T-test (*Paired Sample Test*) menunjukkan bahwa ada perbedaan yang tidak signifikan pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT. Indo Kasturi Perkasa saat sebelum dan sesudah kenaikan gaji. Jadi, pada penelitian ini sudah diketahuin jika H1 diterima namun tidak signifikan.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, maka saran yang dapat diberikan kepada pihak PT. Indo Kasturi Perkasa dari penelitian ini, yaitu hendaknya:

- Pimpinan perusahaan untuk lebih berupaya menanamkan tingkat kesadaran untuk saling membantu sesama rekan kerja.
- Pimpinan perusahaan untuk tetap mempertahankan, terutama meningkatkan segala aspek yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.
- Untuk pegawai agar tetap bertahan dengan kinerja yang sudah ada serta terus berkontribusi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
- untuk peneliti selanjutnya adalah lebih baik jika menambah variabel yang diteliti seperti kepemimpinan, *punishment*, dan insentif yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adianita, Ance Selfi; Siti Mujanah Dan Candraningrat. 2017. Kompetensi Karyawan, Emotional Quotient dan Self Efficacy Pengaruhnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Manajemen Volume 17, No. 1, Januari – Juni (Semester I) 2017*.
- Bohlander, George., and Snell, Scott. 2010. *Principles of Human Resource. Management*, 15th ed. Mason, OH: South Western – Cengage Learning
- Budi, Triton Prawira. 2006. SPSS13.0 Terapan; *Riset Statistik Parametrik*. Yogyakarta: C.V Andi Offset
- Colquitt, Jason A., Jeffery A. LePine, and Michael J. Wesson. 2013. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill
- Dessler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba. Empat.
- Ferdinand. Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro
- Husein, Umar. 2008. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Persada.

Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat

Nurhayati, Diah; Maria Magdalena Minarsih dan Heru Sri Wulan. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Studi Kasus Pada PT. Perwira bhakti Sentra sejahtera Di Kota Semarang). *Journal Of Management, Volume 2 No.2 Maret 2016*

Rahmayanti, Febriana, dan Dewi. 2014. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Ecopsy Vol 1 No 3*

Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior* Edition 15. New Jersey: Pearson Education

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.

Soemarso, S.R. (2009). *Akuntansi: Suatu Pengantar*. Jakarta: Salemba Empat

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Peraturan Perundang-Undangan.

Pasal 30 Ayat 1 UU. No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

