

BAB 1

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). Pada dasarnya sumber daya manusia sangat penting bagi setiap perusahaan maupun usaha kecil. Sumber daya manusia menjadi penggerak utama dalam system bisnis, dan setiap pekerjaan membutuhkan timbal balik yang sepadan dengan apa yang telah diberikan. Hal ini didasari oleh kebutuhan setiap SDM yang bekerja dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan yang dia tempati. Finansial merupakan kebutuhan utama yang dibutuhkan oleh para pekerja (sumber daya manusia) yang telah memberikan kontribusi penuh terhadap tempat kerjanya. Maka dari itu, timbal balik dalam setiap pekerjaan terhadap pekerjaannya haruslah sesuai. Ardana, dkk (2012) menyatakan kompensasi finansial merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan. Menurut Sutrisno (2013) pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif, sehingga hal ini akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

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. 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. 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 sistem pembayaran, sistem 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 sistem 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. Sistem 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 berharap 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 telah 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