

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

PT Pembangkitan Jawa-Bali (disingkat PT PJB) adalah sebuah anak perusahaan PLN BUMN produsen listrik yang menyuplai kebutuhan listrik di Jawa Timur dan Bali. Saat ini PT. PJB mengelola 6 pembangkit tenaga listrik di pulau Jawa, dengan kapasitas total 6.511 Mega Watt. PT PJB juga mengelola sejumlah unit bisnis, termasuk unit pengelolaan, teknologi informasi, dan pengembangan.

Dalam mengimbangi persaingan di dunia perindustrian pembangkit listrik, PT. Pembangkitan Jawa-Bali unit pembangkit Gresik terus melakukan perbaikan-perbaikan, diantaranya perbaikan manajemen. Beberapa langkah pembaharuan terus dilakukan antara lain: menyangkut kualitas perkembangan Sumber Daya Manusia, pengembangan teknologi perindustrian, penyempurnaan organisasi, sistem dan prosedur serta peningkatan atas kualitas karyawan. Dalam kualitas karyawan diantaranya meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja yang dilandasi oleh sikap sukarela membantu dan menolong pekerjaan karyawan lain tanpa pamrih dan tanpa diminta, dimungkinkan bahwa perilaku ini tidak terjadi didalam perusahaan ini.

Salah satu sikap strategis dalam dimensi SDM adalah dengan mengembangkan perilaku kewarganegaraan organisasional (OCB) karyawan

dalam organisasi. Menurut Satz (1964) (*dalam* Organ (2006) *dalam* Sani (2011) Hal.3) mengisyaratkan peran penting OCB bagi organisasi yang mengemukakan bahwa tanpa keterlibatan karyawan didalam perilaku ekstra peran, organisasi akan menjadi sebuah sistem sosial yang rapuh dan akan segera tergilas dalam persaingan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. OCB memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari *citizen* itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga memiliki tanggung jawab dan rasa cinta terhadap pekerjaan secara sukarela dan tanpa diawasi. Perilaku OCB tidak terdapat pada *job description* karyawan, tetapi sangat diharapkan, karena mendukung peningkatan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, khususnya dalam lingkungan bisnis yang persaingannya semakin tajam.

Secara bertahun-tahun dan sampai saat ini, masih ada yang beranggapan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB. Menurut Podsakoff *et al.*(2006) karyawan yang puas biasanya lebih mudah untuk melakukan kontribusi yang melebihi peran (OCB) dari pada yang lain, karena menurut Blau (*dalam* Sabran, 2009) dalam teori pertukaran sosial yang menyatakan bahwa apabila karyawan puas kecenderungan akan melakukan OCB semakin kuat karena disitu muncul apa yang disebut dengan norma resiprositas atau kontrak psikologis.

Seperti penelitian yang dilakukan oleh Murphy, Athanasou, King (2002) (*dalam Sani, 2011:5*), bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Untuk itulah diperlukan stimulus dari pimpinan dalam memotivasi karyawan untuk melakukan OCB maupun secara intrinsik dari karyawan itu sendiri dengan mengembangkan pertukaran sosial dan norma responsibilitas sehingga akan terwujud organisasi yang mampu berkompetisi dan memiliki keunggulan bersaing. Dari hal-hal diatas memberikan motivasi bagi penulis untuk menganalisis dan menjelaskan tentang peran OCB dalam meningkatkan kepuasan kerja dalam organisasi.

Dilihat dari kondisi inilah yang menjadi alasan utama mengapa dilakukan penelitian di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik. Untuk itu maka penelitian ini akan mengkaji lebih dalam tentang: **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari uraian di atas, maka permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah OCB berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik?
2. Apakah OCB berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik?

3. Variabel OCB manakah yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh OCB secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh OCB secara parsial terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel OCB yang lebih dominan terhadap kepuasan kerja di PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Setiap penelitian dilakukan pastilah mempunyai suatu tujuan agar kelak dapat berguna bagi orang lain. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada perusahaan PT. Pembangkitan Jawa-Bali Unit Pembangkitan Gresik agar lebih memperhatikan kepuasan kerja karyawan serta OCB yang ada di lingkungan tersebut.
2. Bidang akademis dapat digunakan untuk menambah wawasan dan memperdalam pengetahuan terutama dalam bidang OCB dan Kepuasan Kerja serta umumnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia.