

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

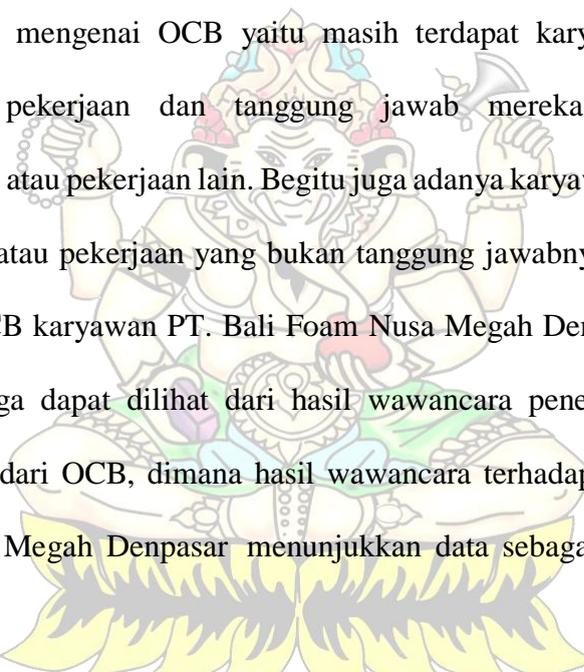
Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan (Butar-Butar, *et al.*, 2020). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Rahman, 2020).

Menjadi sumber daya manusia yang bernilai di suatu perusahaan dapat dicapai oleh karyawan dengan menyelesaikan tugas yang diberikan posisi mereka dengan penuh tanggung jawab sebagai cara mereka berkontribusi pada keberlangsungan organisasi. Tidak hanya perilaku karyawan yang menjalankan wewenang sesuai dengan bagian pekerjaannya yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam menyelesaikan sejumlah tantangan. Perilaku tolong menolong dan kerja sama yang tidak tercakup dalam tanggung jawab atau tugas jabatan juga penting untuk berfungsinya suatu organisasi.

OCB pada dasarnya merupakan proses dua arah yang digunakan banyak perusahaan untuk mendorong dan berdampak pada keterlibatan pekerja mereka secara keseluruhan dengan perusahaan dan kecenderungan perilaku yang melampaui tanggung jawab pekerjaan mereka (Ka-pil & Rastogi, 2020). OCB adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan perilaku tambahan yang terjadi di luar tanggung jawab tersebut.

Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan yaitu OCB ialah perilaku individu yang tanpa diketahui secara langsung dalam *reward* juga sikap sukarela yang tidak tertulis pada tanggung jawab pekerjaan yang mampu diamati dan dapat berdampak positif di organisasi. Karakteristik perilaku dalam OCB misalnya membantu rekan kerja, mengikuti peraturan yang berlaku, memiliki toleransi yang tinggi terhadap keadaan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan manajer personalia PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar, fenomena yang terjadi di PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar mengenai OCB yaitu masih terdapat karyawan yang terlalu fokus terhadap pekerjaan dan tanggung jawab mereka sendiri daripada kepentingan divisi atau pekerjaan lain. Begitu juga adanya karyawan yang tidak suka melakukan tugas atau pekerjaan yang bukan tanggung jawabnya adalah bukti lain bahwa tingkat OCB karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar masih belum optimal. OCB juga dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti yang berkaitan dengan indikator dari OCB, dimana hasil wawancara terhadap 20 karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar menunjukkan data sebagai berikut :



UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Penerapan Indikator OCB
Pada PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar

No.	Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	Setuju	Tidak Setuju
1.	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya	80%	20%
2.	Saya akan menyelesaikan tugas berdasarkan prosedur dari perusahaan	100%	-
3.	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh Sungguh	100%	-
4.	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan	70%	30%
5.	Saya mempunyai rasa ingin tahu yang besar untuk mengetahui perkembangan dalam perusahaan	100%	-

Sumber: Hasil wawancara karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar.

Berdasarkan data hasil wawancara terhadap 20 Karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar mengenai penerapan indikator OCB dimana indikator-indikator tersebut untuk keseluruhannya belum mencapai 100%, dalam artian masih ada beberapa pegawai yang sulit meluangkan waktunya untuk membantu pekerjaan rekan kerjanya dan tidak mau ikut aktif dalam kegiatan sosial perusahaan, dengan beberapa alasan seperti punya kesibukan diluar tempat kerja, masih menyelesaikan pekerjaan pribadi dan lain-lain.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku OCB salah satunya adalah *work-life balance* (Prasetio, 2016). Adjam, *et. al.*, (2019) dan Rahmawati (2020) mengungkapkan bahwa *work-life balance* adalah kemampuan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan kebutuhan pribadi keluarga individu.

Saputri & Helmy (2021) mengungkapkan *work-life balance* adalah upaya yang dilakukan individu untuk menyeimbangkan dua peran yang dijalankan. Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan yaitu *work-life balance* adalah sejauh mana individu dapat mengimbangi dan sama-sama merasa puas dalam hal waktu dan keterlibatan psikologis dengan peran mereka di dalam kehidupan kerja dan kehidupan pribadi (misalnya dengan pasangan, orangtua, keluarga, teman dan anggota masyarakat) serta tidak adanya konflik diantara kedua peran tersebut.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan manajer personalia PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar, fenomena yang terjadi di PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar mengenai WLB yaitu banyaknya karyawan yang merasa kelelahan karena jam kerja yang berlebihan yang melebihi jam kerja standar operasional perusahaan yang membuat waktu kerja tidak seimbang dengan waktu pribadi. Ini menunjukkan bahwa tingkat WLB pada PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar masih belum optimal. Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Iroth, dkk (2022), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Imaningtyas, *et. al.*, (2024), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa *work-life balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Selain *work-life balance*, faktor yang mempengaruhi OCB yaitu kepuasan kerja (Wirawan, 2017). Kepuasan kerja adalah variabel sikap yang mencerminkan bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan secara keseluruhan serta tentang berbagai aspek dari mereka. Jika orang puas terhadap pekerjaannya ia menyukai dan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya tinggi,

sebaliknya jika tidak puas dengan pekerjaannya ia tidak termotivasi untuk melaksanakan pekerjaannya dan kinerjanya rendah (Wijaya, 2018). Handoko (2020) mengungkapkan kepuasan kerja adalah pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja. Berdasarkan definisi di atas dapat diambil kesimpulan yaitu kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan.

Berdasarkan hasil wawancara singkat dengan manajer personalia PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar, fenomena yang terjadi di PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar mengenai kepuasan kerja yaitu banyaknya karyawan yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya karena tidak sesuai dengan kemampuan karyawan. Begitu juga dengan rekan kerja yang tidak mendukung satu sama lain untuk menyelesaikan pekerjaan. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja pada PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar masih belum optimal. Kepuasan kerja juga dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti yang berkaitan dengan indikator dari kepuasan kerja, dimana hasil wawancara terhadap 20 karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar menunjukkan data sebagai berikut :

Tabel 1.2
Penerapan Indikator Kepuasan Kerja
Pada PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar

No.	Indikator Kepuasan Kerja	Setuju	Tidak Setuju
1.	Kesempatan promosi yang diberikan terhadap karyawan yang berprestasi	100%	-
2.	Senang dengan pengawasan yang dilakukan atasan terhadap karyawan	100%	-
3.	Rekan kerja yang bisa meningkatkan kepuasan kerja saya	80%	20%
4.	Adanya kepuasan kerja terhadap hasil pekerjaan itu sendiri	70%	30%
5.	Upah yang layak atas pekerjaan yang dihasilkan	100%	-

Sumber: Hasil wawancara karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar.

Berdasarkan data hasil wawancara terhadap 20 Karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar mengenai penerapan indikator kepuasan kerja dimana indikator-indikator tersebut untuk keseluruhannya belum mencapai 100%, dapat dilihat dari pernyataan yang memiliki nilai rendah, hal ini menunjukkan bahwa rendahnya kepuasan kerja dilihat dari jawaban responden yang mayoritas mengatakan bahwa mereka tidak merasa senang karena pekerjaan karyawan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, dan karyawan tidak merasa senang dengan sesama rekan kerja yang tidak memberikan dukungan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan.

Hal ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tommy Fitrio, *et. al.*, (2019), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada OCB. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Chrtistanti (2022), dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan penemuan yang terjadi pada PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar menarik para peneliti untuk melakukan penyelidikan lebih lanjut tentang hubungan antara WLB dan kepuasan kerja terhadap OCB.

Penelitian ini diberi judul "**Pengaruh *Work-Life Balance* dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar.**"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang serta identifikasi masalah, pertanyaan yang akan dijawab melalui riset ini adalah:

1. Apakah WLB berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar?
2. Apakah WLB berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB pada karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh peneliti sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh WLB terhadap OCB pada karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh WLB terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada karyawan PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 - a. Bagi pembaca, guna menambah informasi pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian tentang *Work-Life Balance*, *Kepuasan Kerja*, dan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Secara Praktis
 - a. PT. Bali Foam Nusa Megah Denpasar mampu menggunakan penelitian ini sebagai acuan informasi untuk membuat kebijakan dan strategi yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
 - b. Bagi akademisi, penelitian ini dinantikan dapat memberikan informasi tentang keseimbangan kerja dan hidup, sikap warga negara organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi.