

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa organisasi bisa menjadi lebih maju, maka agar tujuan perusahaan bisa tercapai dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap organisasi. Dalam suatu perusahaan karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai pekerjaannya saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan. Sikap sukarela tanpa ada tuntutan atau paksaan atas pekerjaan tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Faktor yang mempengaruhi perilaku OCB antara lain kepuasan kerja. Menurut Sani (2013), kepuasan kerja adalah perbedaan antara sikap terhadap pekerjaan seseorang, imbalan yang diterima karyawan, dan besarnya kompensasi yang mereka yakini akan diterima. Sikap kepuasan kerja lebih mudah mengarah pada peran OCB ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, sehingga memungkinkan karyawan lebih banyak terlibat dalam peran OCB.

Komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap OCB. Menurut Suwatno dan Priansa (2014:232), komitmen organisasi adalah identifikasi

perasaan, partisipasi dan loyalitas pegawai terhadap organisasi di mana mereka mengabdikan dan bekerja. Komitmen organisasi yang rendah mencerminkan rendahnya tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Mempertanyakan komitmen berarti mempertanyakan tanggung jawab.

Tabungan dan Asuransi PT Dana Pegawai Negeri Sipil (Persero) atau disingkat PT TASPEN (PERSERO) telah menjadi bagian tak terpisahkan dari sejarah panjang PNS Indonesia berkat peran yang diberikan Pemerintah Republik Indonesia dalam penyelenggaraan media sosial. Program Jaminan Pelayanan Publik yang terdiri atas Program Pensiun Pelayanan Publik dan Program Jaminan Hari Tua bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan PNS ketika mencapai usia pensiun.

Pada tanggal 25 sampai dengan tanggal 26 Konferensi Kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil diselenggarakan di Jakarta pada tanggal 25 Agustus 1960, yang berujung pada disahkannya Surat Keputusan Nomor 388/MP/1960 oleh Menteri Pertama Republik Indonesia tanggal 25 Agustus 1960. mencatat bahwa diperkenalkannya jaminan sosial bagi pegawai negeri sipil dan keluarganya pada masa pensiunnya. Kemudian pada tanggal 17 April 1963, pemerintah menetapkan Keputusan Pemerintah No. 15/1963. Pembentukan Program Dana Pensiun Pegawai Negeri Sipil diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 9 Tahun 1963 tentang Biaya Pegawai Negeri Sipil dan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1963 tentang Penjaminan dan Tabungan Pegawai Negeri Sipil. Menurut Administrasi Kepegawaian, statistik jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan

jenis kelamin laki-laki dan perempuan sebanyak 156.500 orang, khususnya di Provinsi Sulawesi Selatan.

Pada kenyataannya, dalam lingkungan kerja yang dinamis dan terkadang menantang, OCB dari karyawan PT.TASPEN dapat menjadi faktor kunci dalam memastikan layanan berkualitas tinggi kepada nasabah dan mencapai tujuan organisasi. Munculnya pertanyaan penting: Apakah tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasi karyawan PT.TASPEN berpengaruh pada tingkat OCB yang ditunjukkan?

Kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat menciptakan menciptakan sikap karyawan yang produktif. Hal ini selaras dengan hasil penelitian dari Komang, N., Wahyudi, S., Gede, I., & Sudibya, A. (2016). menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak dan memberikan dukungan kepada rekan-rekan mereka.

Karyawan yang merasa terikat pada organisasi cenderung berperilaku lebih proaktif dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. Karyawan mungkin dapat memberikan peran tambahan untuk mendukung organisasi.

Berdasarkan dari hasil diskusi dengan pihak di PT. Taspem dimana bahwa informasi yang didapatkan diperlukan pengukuran hubungan antara

kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenhip Behavior*.

Ketidakpuasan yang dialami karyawan menimbulkan perbedaan persepsi terhadap kepuasan kerja, sehingga menimbulkan ketidakkonsistenan di antara beberapa karyawan dan ketidakpedulian terhadap rekan kerja berujung pada keengganan untuk menampilkan perilaku OCB.

Dalam hal ini masih terdapat permasalahan pada komitmen pegawai terhadap tugasnya, hal ini terlihat dari permasalahan yang ada seperti rendahnya semangat kerja dan kurangnya rasa tanggung jawab pada jam kerja. Karyawan biasanya malas dalam bekerja, selain itu karyawan menyelesaikan pekerjaannya ketika manajer menanyakan hasil pekerjaannya dan itu dilakukan dalam keadaan mendesak dan hasilnya tidak maksimal, padahal sebagian besar pekerjaannya adalah pekerjaan yang secara langsung mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka penelitian ini mengangkat judul: **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenhip Behavior Pada Kantor Cabang Utama PT TASPEN Makassar”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dijabarkan pada latar belakang dan pengamatan serta pengalaman yang dialami, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT TASPEN di Makassar ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT TASPEN di Makassar ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT TASPEN di Makassar.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT TASPEN di Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi tambahan bahan teori mengenai pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* dan sebagai bahan perbandingan untuk meneliti lain dalam melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan penulis kesempatan untuk mendalami pengetahuan tentang manajemen

sumber daya manusia, perilaku organisasi, khususnya mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* secara umum dan juga secara spesifik pada kantor cabang utama PT TASPEN Makassar sebagai tempat penulis melakukan penelitian.

b) Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini akan memberikan wawasan berharga kepada manajemen PT TASPEN Makassar tentang bagaimana perusahaan dapat menciptakan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan dengan meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.