

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan elemen yang bergerak ke arah suatu organisasi, dimana organisasi tersebut dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Bagi suatu organisasi yang sumber daya manusia adalah suatu subyek yang berperan sangat penting, oleh karena itu mereka adalah pengelola dan pengatur jalannya suatu pekerjaan dalam sebuah organisasi. Pada era globalisasi saat ini sebuah badan usaha harus kooperatif dalam menyikapi persaingan yang sangat ketat dalam mengambil suatu kebijakan. Akan demikian perusahaan harus dapat menonjolkan keunggal – keunggulan untuk kemajuan perusahaan. Dalam perusahaan ini bergerak dalam bidang chemical dan general supplier yang bercabang di Surabaya Barat.

Dalam sebuah perusahaan harus ada karir yang dapat menunjang kinerja karyawan, akan tetapi pada permasalahan ini karyawan yang telah bekerja hanya dengan sistem kontrak kerja untuk tempo yang tidak lama. Dan karyawan ini berusaha untuk bekerja sangat baik akan tetapi kontrak kerja yang telah diberikan oleh perusahaan tidak diperpanjang oleh perusahaan. Jadi karyawan ini harus mengulang karir nya dari awal dan harus mencari pekerjaan lagi.

Dan juga tidak adanya keterlibatan secara langsung dengan karyawan karena pendapat yang diberikan karyawan itu hanya kurang sesuai dengan apayang diinginkan oleh perusahaan. Maka dari itu sedikit karyawan yang keluar dari pekerjaan.

Sebaliknya, adapun karwayan yang bekerja yang tidak sesuai dengan pekerjaan mereka yang telah dijalani. Akan tetapi ada juga karyawan yang rela memberikan waktunya hanya untuk kemajuan perusahaan dan untuk masalah kompensasi pada karyawan ini hanya diberikan tidak sesuai dengan harapan karyawan.

Keterangan	2017	2018	2019
Karyawan Kontrak	15	9	6
Karyawan Tetap	118	109	89

Sumber: PT Wika Intinusa Surabaya,2019

Berdasarkan fenomena yang terjadi saat ini sangat penting sebuah keterikatan atau rasa kekeluargaan antar karyawan dan atasan di perusahaan agar dapat menjalankan kewajibannya bersama-sama dalam membangun perusahaan yang lebih maju dimasa mendatang.

Dalam perusahaan terkadang karyawan melakukan kesalahan ataupun manajer melakukan kesalahan, tapi hal tersebut dapat mendewasakan karyawan dalam mengambil keputusan,yang mana semua hal dapat dibicarakan baik - baik dengan dua belah pihak atau yang bersangkutan. Dalam perusahaan juga harus memiliki komitmen terhadap kerja dengan karyawan, agar perusahaandapat berjalan lebih baik dimasa kini maupun masa smendatang.

Supaya karyawan bertahan dalam perusahaan dan senang melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatannya sebaiknya manajer harus bisa memberikan sesuatu berupa barang atau hadiah, dukungan manajer dan motivasi dari manajer, agar karyawan tersebut bisa lebih giat dalam bekerja. Organisasi dalam perusahaan harus bisa berjalan dengan baik dan sebagai manajer harus bisa memimpindan menjadi panutan bagi karyawannya. Dan juga manajer harus bisa memberikan

kompensasi kepada karyawannya seperti kejelasan karir dan kelayakan karir selama bekerja dengan baik untuk perusahaan. Yang dimana dalam GAP hasilnya banyak yang signifikan terhadap sebuah perusahaan yang telah di teliti terdahulu.

Organ berpendapat bahwa OCB merupakan perilaku individu yang ekstra, yang tidak secara langsung atau eksplisit dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Lalu untuk penelitian selanjutnya merumuskan OCB lebih dalam lagi, yaitu kontribusi kepada pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial serta psikologis terhadap dukungan tugas. Nielsen (2012)

Seperti halnya PT WIKA INTINUSA Surabaya yang bergerak dibidang jasa, yang memiliki tujuan meningkatkan kualitas sumberdaya manusia nya , salah satu untuk meningkatkan karir dalam keterlibatan karyawan (*employee engagement*) serta juga mendapat kompensasi untuk upaya memenuhi kinerja karyawan agar sumber daya perusahaan memenuhi kebutuhan perusahaan tersebut sehingga mampu mengantisipasi segala hambatan yang akan timbul pada perusahaan. dalam perusahaan adanya oraganisasional citizenship behavior yang dimana karyawan rela membantu pekerjaan sesama karyawan yang sedang kesusahan dan juga dapat memberikan tenaga daan pikirannya kepada karyawan yang telah dibantu.

Karir sangat penting bagi karyawan di PT WIKA INTINUSA, karena seberapa besar karyawan yang akan naik pangkat dan mendapatkan kompensasi yang ukurannya untuk menilai karyawan pada perusahaan. Sebaiknya perusahaan dapat memastikan kejelasan karir,keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan kompensasi terhadap organisasi citizenship behavior karyawannya yang dapat mengetahui hasil kinerja karyawan yang berasal dari dalam negeri dan komitmen karyawan untuk berorganisasi pada perusahaan yang akan menyebar koesioner 50 untuk karyawan.

Agar peneliti ini menjadi terfokus maka perlu dikemukakan tentang tujuan penelitian. Berdasarkan perumusan masalah yang ada pada penelitian yang ada, maka tujuan dari penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh kejelasan karir,employee engagement dan kelayakan kompensasi terhadap organisasi citizenship behavior pada PT WIKA INTINUSA.

Dari penjelasan latar belakang diatas maka penelitian ini tertarik untuk meneliti tentang karir, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan kompensasi terhadap organisasi citizenship behavior, sehingga peneliti meneliti dengan judul **“Pengaruh Karir, Keterlibatan Karyawan (*employee engagement*), Kompensasi terhadap Organisasional Citizenship Behavior.”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah karir secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organisasional citizenship behavior karyawan PT. WIKA INTINUSA?
2. Apakah keterlibatan karyawan (*employee engagement*) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap organisasional citizenship behavior karyawan PT. WIKA INTINUSA?
3. Apakah kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap sorganisasional citizenship behavior karyawan PT. WIKA INTINUSA?
4. Apakah karir, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan kompensasi berpengaruh secara silmultan terhadap organisasional citizenship behavior karyawan PT. WIKA INTINUSA?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Menganalisis pengaruh karir terhadap organisasional citizenship behavior karyawan PT. WIKA INTINUSA
2. Menganalisis pengaruh keterlibatan karyawan (*employee engagement*) terhadap organisasional citizenship behavior karyawan PT. WIKA INTINUSA
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap organisasional citizenship behavior karyawan PT. WIKA INTINUSA
4. Menganalisis pengaruh karir, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) dan kompensasi secara simultan terhadap organisasional citizenship behavior karyawan PT. WIKA INTINUSA

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pihak berkepentingan antara lain :

1. Bidang Praktis

1. Perusahaan
Penelitian ini diharapkan bermanfaat terhadap perusahaan dalam pengelolaan sumber daya manusianya, khususnya pada kaitannya keterlibatan karyawan (*employee engagement*), organisasional citizenship behavior, karir dan kompensasi.
2. Penulis
Makalah ini diharapkan berguna dalam menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang MSDM dan bagi perusahaan yang fokus di organisasi.
3. Peneliti lain
Dapat dijadikan contoh atau acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya, baik dengan variable yang sama atau variable lainnya.
4. Masyarakat
Dalam makalah ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat dan mampu sebagai tolak ukur bagi masyarakat untuk dijadikan sebagai referensi sehingga menjadi acuan dan menjadi loyalitas kepada perusahaan.

2. Bidang Teoritis

- 1) Hasil penelitian ini bertujuan untuk referensi empiris dari penelitian yang serupa dan dapat memberikan manfaat bagi para peneliti.
- 2) Sebagai bahan kajian dan diskusi bagi para pelaku perusahaan yang ada diluaran.