

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Wilayah di Indonesia sebagian besar terdiri dari daerah pedesaan yang memanfaatkan sumber daya pertanian, peternakan, dan perikanan yang menghasilkan produk pangan, berbeda dengan daerah perkotaan yang merupakan kawasan perkantoran industri (Iffan & Bastian, 2019). Salah satu bentuk pemanfaatan sumber daya yang ada di pedesaan adalah dengan adanya koperasi.

Berdasarkan Undang- Undang No.25 tahun 1992 Koperasi Indonesia merupakan badan usaha yang beranggotakan orang-orang atau badan hukum yang kegiatannya memiliki landasan yang berdasar pada prinsip-prinsip koperasi sekaligus menjadi gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas azas kekeluargaan (Hendra *et.al*, 2021). Koperasi merupakan salah satu bagian dari pengaturan struktur ekonomi dimana koperasi ikut serta dalam kegiatan gotong royong yang akan mewujudkan kemakmuran dan kehidupan ekonomi bagi anggota maupun masyarakat sekitar (Putri & Rizaldi, 2021).

Koperasi Peternak Sapi Bandung Utara (KPSBU) Lembang merupakan koperasi primer tunggal usaha yang merupakan suatu wadah bagi para peternak sapi perah di wilayah kerja koperasi yang meliputi Desa Lembang, Wangunsari, Jayagiri, Cikidang, Cikahuripan, Pagerwangi, Sukajaya, Cilumber. KPSBU dipelopori oleh Mayjen R. Soebiantoro dengan istrinya Afwani Soebiantoro yang mengajak pada beberapa perusahaan sapi perah dan para peternak sapi untuk mendirikan koperasi ini. Pada rapat pertama terdapat 68 orang peternak yang hadir untuk membentuk

KPSBU dan pada tanggal 8 Agustus 1971 KPSBU resmi mendapat izin dari Direktorat Jenderal Koperasi Provinsi Jawa Barat. KPSBU merupakan koperasi produksi yang memiliki kegiatan pengumpulan produk berupa susu. Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya koperasi tentunya memerlukan sumber daya manusia.

Budiarti & Setiawan (2019) mengemukakan sumber daya manusia adalah salah satu aspek terpenting sebagai hal utama dan merupakan sebuah input produktivitas dalam suatu organisasi, maka dari itu dapat disebutkan bahwa masalah mengenai sumber daya manusia bukanlah masalah yang kecil sehingga perlu mendapatkan perhatian khusus begitu pula dengan sumber daya manusia yang ada di koperasi. Menurut Maulina & Rizaldi (2021) menyatakan bahwa:

“Sumber daya manusia koperasi adalah tenaga kerja koperasi yang memiliki nilai-nilai dasar tentang perkoperasian. Sumber daya manusia koperasi sangat berperan penting dalam berjalannya koperasi. Sumber daya manusia koperasi ini mencakup semua pengawas, kepengurusan, anggota dan juga pegawainya”.

Sumber daya manusia merupakan modal yang sangat berharga dan merupakan investasi yang tidak ada habisnya jika dikembangkan secara maksimal oleh perusahaan, oleh karena itu sumber daya manusia disebut sebagai human capital (Rozi *et.al*, 2022). Kedudukan sumber daya manusia dalam suatu lembaga organisasi tidak lagi hanya menjadi pelengkap pencapaian tujuan, tetapi harus menjadi faktor penentu keberhasilan kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan. Aspek sumber daya manusia menjadi perhatian penting bagi organisasi, karena

keberhasilan atau kegagalan dalam menghadapi era modern ini tergantung pada pemberdayaan sumber daya manusia (Suyatin *et.al*, 2022)

Setiap organisasi berusaha untuk memiliki sumber daya manusia terbaik yang dapat berkontribusi dan berdedikasi lebih diluar dari tugas pokoknya, namun seringkali sumber daya manusia yang dimiliki masih terdapat kekurangan yang dapat mempengaruhi efektifitas organisasi. Salah satu aspek yang dapat meningkatkan kontribusi dan dedikasi sumber daya manusia dalam organisasi yaitu perilaku kewargaan organisasional yang dapat disebut juga perilaku *extra role*.

Organisasi akan lebih efektif apabila karyawan tidak hanya bekerja berdasarkan pada deskripsi pekerjaan saja tetapi juga dapat bekerja diluar perannya bahkan bisa membantu rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi (HM, 2018). Selain dapat mempengaruhi efektifitas organisasi, organisasi yang berhasil memiliki sumber daya manusia yang bersedia bekerja melebihi tanggung jawab pekerjaan formal, bersedia memberi waktu dan energi lebih dalam pekerjaan yang ditugaskan dapat berperan dalam kelancaran fungsi organisasi (Prasetyo, 2016). Menurut Ueda (2016) tinjauan penelitian mengenai perilaku kewargaan organisasional tetap menjadi bidang penelitian yang populer dikalangan penulis perilaku organisasi, jumlah faktor yang dianggap relevan dengan perilaku kewargaan organisasional telah meningkat dan bidangnya telah meluas.

Banyak organisasi yang semakin menyadari pentingnya perilaku kewargaan organisasional dalam kehidupan berorganisasi, karena dampak yang ditimbulkan signifikan terhadap keberhasilan organisasi dan kelangsungannya dalam persaingan

lingkungan bisnis (Bismala, 2021). Namun perilaku kewargaan organisasional yang terjadi pada KPSBU Lembang masih belum mencapai keadaan ideal hal tersebut dapat dilihat dari kuesioner yang dilakukan pada survey awal dengan 30 responden.

Berikut hasil survey awal di KPSBU Lembang yang disajikan dalam bentuk tabel:

Tabel 1.1
Survey Awal variabel Perilaku Kewargaan Organisasi

No.	Pernyataan	Keterangan			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1.	Saya bersedia secara sukarela membantu mengerjakan tugas rekan kerja saya.	Frekuensi	26	4	30
		Persentase	87%	13%	100%
2.	Saya datang tepat waktu untuk pergi bekerja	Frekuensi	11	19	30
		Persentase	37%	63%	100%
3.	Saya tidak mengeluh pada tugas-tugas yang diberikan.	Frekuensi	20	10	30
		Persentase	67%	33%	100%
4.	Saya tidak memiliki masalah apapun dengan rekan kerja.	Frekuensi	24	6	30
		Persentase	80%	20%	100%
5.	Saya rutin menghadiri acara yang diadakan oleh organisasi.	Frekuensi	21	9	30
		Persentase	70%	30%	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa sebesar 37% atau 11 dari 30 responden menyatakan bahwa mereka tidak pernah datang terlambat saat bekerja dan sisanya sebesar 63% atau 19 dari 30 orang responden masih tidak dapat pergi bekerja tepat waktu, sistem absensi yang digunakan di KPSBU Lembang berbasis *fingerprint* dimana jam kerja sudah diatur sesuai kebijakan organisasi, pencatatan waktu ketika absensi akurat sehingga keterlambatan berapa lama pun akan tercatat

tanpa bisa dimanipulasi sehingga berdasarkan hal tersebut apapun alasan keterlambatan karyawan tidak bisa ditoleransi. Hal tersebut adalah salah satu dari sekian banyak kebijakan yang diterapkan oleh organisasi sehingga karyawan perlu meningkatkan kesadarannya terhadap kebijakan yang ada. Kesadaran atas kebijakan yang ada merupakan salah satu indikator perilaku kewargaan organisasi. Untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional pada organisasi perlu adanya kondisi yang baik dalam setiap indikator yang berkaitan, agar memenuhi syarat dapat dikatakan sangat baiknya perilaku kewargaan organisasional dalam organisasi. Kemudian aspek lain yang dapat mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional diantaranya dapat timbul oleh persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra & Sriathi (2017) bahwa persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional yang mengindikasikan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan maka akan memunculkan perilaku kewargaan organisasional dari karyawan.

Rhoades dan Eisenberger dalam Puspitasari & Ratnaningsih, (2019) mengemukakan bahwa karyawan yang mendapatkan dukungan organisasi yang tinggi dapat menimbulkan tiga hal yaitu pertama, peduli dan membantu sesama dalam mewujudkan tujuan organisasi, kedua menjadikan peran dalam organisasi sebagai identitas sosial, ketiga menguatkan keyakinan karyawan dimana semakin baik kinerja karyawan maka dapat mempengaruhi besarnya penghargaan yang akan diberikan oleh organisasi. Ketika karyawan merasa organisasi telah memberikan dukungan terhadap karyawannya maka mereka akan menunjukkan persepsi yang

lebih positif dan merasa memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi lebih dan kinerja yang baik kepada perusahaannya.

Robbins & Judge (2017) mengemukakan bahwa persepsi dukungan organisasi terjadi pada saat karyawan memandang organisasi mendukung mereka dan penghargaan dianggap adil, suara karyawan terlibat dalam keputusan organisasi dan ketika mereka merasakan pimpinan mereka yang suportif. Namun persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan KPSBU Lembang masih kurang hal ini dapat dilihat melalui hasil kuesioner survey awal yang dilakukan pada 30 responden. Berikut hasil survey awal di KPSBU Lembang yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.2
Survey Awal variabel Persepsi Dukungan Organisasi

No.	Pernyataan	Keterangan			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1.	Organisasi menanggapi keluhan yang saya rasakan.	Frekuensi	13	17	30
		Persentase	43%	57%	100%
2.	Organisasi menghargai kontribusi yang saya lakukan.	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	83%	16%	100%
3.	Organisasi memberikan kesempatan kepada saya untuk mengikuti pelatihan pengembangan diri	Frekuensi	20	10	30
		Persentase	67%	33%	100%
4.	Saya merasa organisasi menciptakan kondisi kerja semenarik mungkin.	Frekuensi	22	8	30
		Persentase	73%	27%	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2022)

Dari tabel 1.2 dapat dilihat bahwa sebanyak 13 responden atau sebesar 43% dari 30 orang responden menganggap dan merasakan bahwa organisasi menanggapi keluhan yang dirasakan oleh karyawan namun 17 atau sebesar 57% karyawan tidak

merasakan hal yang sama dimana mereka tidak menganggap atau merasakan organisasi menanggapi keluhan yang mereka sampaikan, organisasi terkadang lupa dalam memperhatikan perasaan karyawan terhadap organisasi dan hanya fokus pada *jobdesc* utama yang ditugaskan pada karyawan. hal tersebut mengindikasikan bahwa terdapat masalah mengenai salah satu indikator yang dikemukakan oleh Eisenberger *et.al* (2016) yaitu kepemimpinan yang efektif dimana pemimpin sebagai perwakilan organisasi yang bertanggung jawab perlu memperhatikan bawahannya.

Selain persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja menjadi aspek lain yang dapat membantu meningkatkan perilaku kewargaan organisasional. sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dewi & Suwandana (2016) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasi. Robbins & Judge (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang lebih puas dengan pekerjaannya lebih memungkinkan untuk terlibat dalam perilaku kewargaan organisasional, Individu dengan ciri kepribadian tertentu juga lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada gilirannya membuat mereka terlibat dalam perilaku kewargaan organisasional.

Namun kepuasan kerja karyawan pada KPSBU lembang cukup rendah hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner survey awal yang dilakukan pada 30 responden. Berikut hasil survey awal di KPSBU Lembang yang disajikan dalam bentuk tabel.

Tabel 1.3
Survey Awal variabel Kepuasan Kerja

No.	Pernyataan	Keterangan			Total
		Ket.	Ya	Tidak	
1.	Gaji yang saya terima saat ini sudah memuaskan, sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang saya emban	Frekuensi	16	14	30
		Persentase	53%	46%	100%
2.	Saya sudah merasa puas dengan pekerjaan yang dijalani saat ini	Frekuensi	14	16	30
		Persentase	47%	54%	100%
3.	Atasan bersedia meluangkan waktu untuk membantu jika saya mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas-tugas kerja	Frekuensi	20	10	30
		Persentase	67%	33%	100%
4.	Saya tidak pernah mengalami kesulitan dalam bekerja sama dengan rekan kerja	Frekuensi	25	5	30
		Persentase	83%	16%	100%

Sumber: Data Diolah Penulis (2022)

Pada tabel 1.3 dapat dilihat bahwa 14 orang responden atau sebesar 47% dari 30 orang responden merasa pua dengan pekerjaannya saat ini namun sebanyak 16 atau 54% responden masih merasa belum puas dengan pekerjaan yang dilakukannya saat ini baik itu karena jenis pekerjaan yang mereka lakukan kurang suka, pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki maupun hal-hal lain yang bersifat pribadi yang mengakibatkan ketidapuasan karyawan terhadap pekerjaannya, hal ini mengindikasikan adanya masalah dalam salah satu indikator yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2017) yaitu indikator pekerjaan itu sendiri (*work it self*).

Berdasarkan penjelasan teori dan penelitian mengenai fenomena permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan mengenai implementasi indikator dalam setiap variabel dan hal tersebut menjadi alasan bagi penulis untuk melakukan penelitian lebih jauh

terkait **Persepsi Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Perilaku Kewargaan Organisasional pada KPSBU Lembang.**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

4.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan, maka permasalahan-permasalahan sumber daya manusia yang dialami oleh karyawan di KPSBU Lembang adalah terdapat karyawan yang belum dapat pergi bekerja tepat waktu, pernyataan ini berkaitan dengan salah satu indikator perilaku kewargaan organisasi yaitu kesadaran (*Conscientiousness*), kemudian karyawan yang merasa organisasi tidak menanggapi keluhan yang mereka rasakan hal ini berkaitan dengan salah satu indikator persepsi dukungan organisasi yaitu praktik sumber daya manusia yang baik dan terdapat karyawan yang masih belum puas terhadap pekerjaan yang dijalani nya saat ini.

1.2.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana gambaran persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional pada KPBSU Lembang.
2. Apakah persepsi dukungan organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan secara parsial pada KPSBU Lembang.
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan secara parsial pada KPSBU Lembang
4. Apakah persepsi dukungan organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional secara simultan pada KPSBU Lembang.

1.3 Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran secara empiris persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional pada KPSBU Lembang.
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap perilaku kewargaan organisasi secara parsial pada KPSBU Lembang.
3. Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasi secara parsial pada KPSBU Lembang.
4. Untuk mengetahui besarnya pengaruh persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional secara simultan pada KPSBU Lembang.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis/ pengembangan Ilmu

Penelitian ini dapat bermanfaat untuk menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pengembangan ilmu manajemen, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia, persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi perusahaan untuk memahami mengenai pentingnya persepsi dukungan organisasi, kepuasan kerja dan perilaku kewargaan organisasional.

3. Kegunaan bagi penulis selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi bahan pembelajaran serta bahan referensi berkenaan dengan perilaku kewargaan organisasional.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian dan pengumpulan data dilakukan di KPSBU Lembang yang bertempat di Jl. Kayuambon Dalam No.38, Lembang, Kec. Lembang, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40391.

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1. 5
Waktu Penelitian

No.	Uraian	Bulan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey Tempat Penelitian																								
2.	Melakukan penelitian awal																								
3.	Mencari data																								
4.	Membuat proposal																								
5.	Seminar																								
6.	Revisi																								
7.	Penelitian Lapangan																								
8.	Bimbingan																								
9.	Sidang																								

Sumber; Diolah penulis (2022)