

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Pertumbuhan usaha kecil menengah (UKM) masa kini terus mengalami pertumbuhan cukup bagus. Usaha kecil menengah ini mampu menjadi penopang ekonomi dalam negeri, karena dapat membantu pada pertumbuhan ekonomi di tengah masyarakat. Kemandirian pelaku bisnis UKM diharapkan bisa menurunkan angka pengangguran, jika fakta yang terjadi di negara ini lowongan pekerjaan jumlahnya semakin terbatas dan jumlah tenaga kerja banyak yang berkesempatan mendapat pekerjaan terus bertambah. Saat ini UKM telah memberi kontribusi besar pada pendapatan ekonomi lokal dan pendapatan nasional. Secara umum UKM pada umumnya perekonomian Indonesia memiliki aktor sebagai pembantu perkembangan ekonomi dan pemberdayaan masyarakat, penyedia lapangan kerja, pasar yang baru diciptakan dan menjadi sumber keutamaan inovasi juga kreasi. Oleh karena itu, pengelolaan usaha kecil menengah perlu dilakukan dengan terstruktur dan berkelanjutan untuk arah peningkatan produktifitas dan daya saing, serta dapat terus menumbuhkan pelaku bisnis baru yang kuat.

Berbagai produk macam jenis yang diciptakan oleh pelaku bisnis dengan para UKM ini memiliki produk bermacam-macam dan berkualitas bagus, sehingga mampu menarik minat konsumen dan menjadi pendorong perkembangan ekonomi. Salah satunya yang saat ini menjadi komoditas yang sedang berkembang pesat dan mampu menjadi trend model bagi semua kalangan yaitu

batik. Batik yang telah dikukuhkan menjadi salah satu warisan atau Iconic Indonesia oleh UNESCO ditetapkan tanggal, 2 Oktober 2009 sebagai peninggalan dunia, sudah selayaknya batik ini harus dijaga dan dilestarikan. Salah satu daerah yang terus melestarikan batik adalah di Kabupaten Grobogan Jawa Tengah, berlandaskan pendataan dari Dinas Koperasi dan Usaha Kecil Menengah Kab. Grobogan (Diskop dan UKM) terdapat belasan unit usaha kerajinan batik yang tersebar di berbagai desa. Supaya menghasilkan produk yang berkualitas, maka dalam produksi batik terdapat banyak proses dan langkah yang perlu dilakukan. Oleh karena itu, diperlukan juga banyak tenaga kerja untuk menjalankan industri UKM batik.

Setiap organisasi perusahaan termasuk usaha kecil menengah dengan beroperasi sepenuhnya maka sumber daya tersedia diperuntukkan menciptakan produk hingga dapat dipasarkan. Hal ini, dalam pengelolaan sumber daya dimiliki organisasi meliputi sumber daya finansial, fisik, sumber daya manusia dan keahlian teknologis serta sistem (Simamora, 2004). Mengingat sumber daya yang dimiliki bersifat tercukupi, jadi organisasi perlu ditekankan agar mampu memanfaatkan serta digunakan secara optimal untuk mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau UKM. Salah satu dimensi yang berperan paling berpengaruh dalam dinamika kehidupan organisasi yaitu pada dimensi sumber daya manusia. Sabran (2009) menjelaskan bahwa sikap strategis dalam dimensi sumber daya manusia yaitu mengembangkan perilaku *organization citizenship* karyawan dalam organisasi. OCB masih dipandang sebagai perilaku yang umum dan bersifat diskresioner, dimana kecil kemungkinan untuk diberi

penghargaan secara formal atau eksplisit dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini secara khusus untuk mendapatkan pemahaman yang lebih besar dari *organization citizenship behavior* dengan memeriksa proses yang memfasilitasi atas kegiatan tersebut. Beberapa faktor yang dapat menjelaskan peningkatan terhadap *organization citizenship behavior* adalah *organizational justice* dan *job satisfaction*. Apabila semua faktor itu telah berpartisipasi baik dan sesuai harapan, maka *organization citizenship behavior* (OCB) bisa berjalan dengan baik.

Mengingat bahwa OCB bersifat apa adanya dan hal tersebut tidak terlalu diukur menggunakan operasional reword yang simple dari organisasi (Luthans, 2011). *Organizational citizenship behavior* yaitu melakukan apa yang telah dinormalisasi pada organisasi (Krietner dan Kinicki, 2004). Karena dunia kerja yang bersifat dinamis saat ini, fleksibilitas karyawan menjadi hal yang penting, karena pekerjaan semakin sering dilakukan oleh tim. Perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia mengerjakan tugas tidak tertera dalam job deskripsi pekerjaannya. Menurut Robbins dan Judge (2008) Kenyataan menunjukkan bahwa asosiasi yang memiliki pekerja yang memiliki OCB besar akan lebih memilih eksekusi daripada asosiasi yang berbeda. Sebab itu, perilaku *organization citizenship behavior* diperlukan pada sebuah industri UKM batik yang nantinya jika sudah tertanam perilaku OCB diharapkan mampu memenuhi standar UKM batik dan mampu memenuhi harapan konsumen batik dengan kualitas yang terjamin bagus. Tentu ini akan memberi dampak baik pada kemajuan industri UKM batik dimasa mendatang. Dengan hal ini, peneliti tertarik

untuk memahami variabel yang mendukung untuk tercapainya OCB yaitu kepuasan kerja (*job satisfaction*) dan keadilan organisasi (*organizational justice*).

*Job satisfaction* dalam Aset manusia para eksekutif merupakan instrumen yang penting, karena secara langsung atau implisit akan mempengaruhi kemanfaatan kerja. Ostroff (2001) menyatakan bahwa asosiasi yang memiliki perwakilan yang lebih terpenuhi secara umum akan lebih kuat daripada asosiasi yang memiliki pekerja yang kurang terpenuhi. Kepuasan kerja juga termasuk dalam penentu penting untuk menganalisis keterlibatan karyawan terhadap pertumbuhan organisasi keseluruhan (Wallace & Chernatony, 2009). Perhatian utama untuk mempelajari *job satisfaction* pada karyawan adalah puas atau tidaknya yang mereka rasakan dalam pekerjaan mereka saat ini. Kepuasan kerja dapat diperoleh jika terdapat kecocokan antara asumsi buruh dan kenyataan di lingkungan kerja (Hasibuan (2005)). Pemenuhan pekerjaan penting untuk penelitian karena mempengaruhi efek samping dari suatu tugas. Jika perwakilan memiliki pemenuhan pekerjaan yang baik, itu akan berdampak positif pada peningkatan dan kualitas produk perusahaan, sebaliknya jika karyawan kepuasan kerjanya rendah maka akan memberi dampak negatif terhadap perkembangan perusahaan. Salah satu yang menjadi karyawan puas adalah tentang keadilan yang dijalankan oleh organisasi, oleh karena itu variabel lain yang mampu mempengaruhi terhadap *job satisfaction* dan *organization citizenship behavior* yaitu *organizational justice*.

*Organizational justice* diartikan sebagai persepsi atau pola pikir pekerja tentang perlakuan yang wajar dalam asosiasi, misalnya, terlepas dari apakah

perwakilan diberi upah yang layak dalam bentuk barang untuk komitmen mereka dan apakah pekerja ditangani secara prosedural dan relasional (Greenberg, 1990). Sementara itu Folger & Cropanzo (dalam Jackson, 2019) menyatakan Ekuitas dalam pengaturan otoritatif adalah keajaiban abstrak yang bergantung pada penegasan tunggal. Penilaian yang dihasilkan dengan menggunakan pandangan setiap individu dikumpulkan kembali dan diterapkan saat membangun mentalitas di tempat kerja. Perlakuan yang adil oleh organisasi atau perusahaan menjurus pada komunikasi sosial yang hebat dan kelangsungan hidup umumnya hirarkis. Kesopanan dalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku dan mentalitas pekerja, kewajaran adalah perkembangan multi-dimensi yang berkembang dari bagaimana perwakilan dibayar dan bagaimana perwakilan diperlakukan dengan baik oleh atasan mereka..

Penelitian oleh (Bateman and Organ, 1983; Smith, Organ, and Near, 1983; Motowidlo, Packard, and Manning, 1986; Puffer, 1987 dan Organ and Konovsky, 1989) ada hubungan penting antara pemenuhan pekerjaan dan perilaku OCB, sedangkan penelitian menurut (Achmad Sani, 2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap OCB dan prestasi kerja. Berdasarkan gap yang ada, maka perlu untuk menganalisa dan memahami tentang perbedaan tersebut. Penempatan *job satisfaction* di penelitian ini selain menjadi variabel independen juga berperan sebagai mediasi antara *organization justice* terhadap *organizational citizenship behavior*. Terdapat data yang peneliti terima dari Dinas Lingkungan Hidup dan UKM (Diskop dan UKM) Kab. Grobogan bahwa dari kemajuan waktu terus mengalami kenaikan pada jumlah karyawan yang bekerja,

pada tahun pada tahun 2018 sampai tahun 2020 mengalami kenaikan rata-rata sebesar tujuh orang karyawan disetiap UKM batik. Dengan bertambahnya karyawan di UKM batik, artinya usaha produksi batik terus meningkat meskipun saat ini ada pandemi yang menghancurkan sektor ekonomi, tetapi UKM batik mampu bertahan dan menjaga kondisi internal karyawan tetap mendapatkan keadilan yang sesuai sehingga karyawan tidak terbebani dan merasa puas terhadap kerjanya. Berdasarkan yang telah dijelaskan pada latar belakang, fenomena dan riset gap di atas, maka peneliti tertarik untuk mengangkat menjadi sebuah penelitian dengan judul peningkatan *organization citizenship behavior* melalui *organizational justice* serta *job satisfaction* pada UKM batik di Kabupaten Grobogan.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, fenomena dan riset gap yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Bagaimana Peran *Organization Justice* Serta *Job Satisfaction* Terhadap Peningkatan *Organization Citizenship Behavior*” Kemudian pertanyaan penelitian (*question research*) yang muncul sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction* ?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organization Citizenship Behavior* ?
3. Bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Citizenship Behavior* ?

4. Bagaimana pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui *Job Satisfaction* ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
3. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organization Citizenship Behavior*.
4. Untuk mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh *Organizational Justice* terhadap *Organization Citizenship Behavior* melalui *Job Satisfaction*.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan dalam referensi dan sebagai pengembangan suatu penelitian, sehingga dapat dijadikan sumber rujukan untuk meningkatkan kualitas ilmu pengetahuan pada semua pihak yang bergelut dalam industri batik di Kab. Grobogan.

#### 1.4.2 Manfaat Teoritis

Manfaat hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, informasi dan menjadi panduan bagi penulis untuk perkembangan ilmu

pengetahuan yang berhubungan dengan *Organizational Justice*, *Job Satisfaction* dan *Organization Citizenship Behavior*.

