

# BAB I PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

PT Perkebunan Nusantara III, atau lebih dikenal sebagai PTPN, ialah entitas Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berfokus pada kegiatan manajemen, pengolahan, serta pemasaran hasil komoditas perkebunan di Indonesia. Pendirian PT Perkebunan Indonesia (PTPN III) dilakukan pada tanggal 11 Maret 1996, sebagai hasil penggabungan dari PT Perkebunan III, PT Perkebunan IV, dan PT Perkebunan V, dimana semua kebun berlokasi di Provinsi Sumatera Utara. Di tahun 2014, pemerintah Indonesia secara resmi mentransfer mayoritas saham dari PTPN I hingga PTPN XIV ke PTPN III, sebagai bagian dari inisiatif dalam membangun *holding* BUMN di sektor perkebunan. Hingga tahun 2022, PTPN III memiliki total 122.215 karyawan, terdiri dari 6.133 karyawan tingkat pimpinan, 85.450 karyawan pelaksana, dan 30.362 karyawan non-tetap. Kehadiran sumber daya manusia, baik dari kualitas maupun kuantitas, memiliki peranan yang signifikan dalam upaya peningkatan produktivitas perusahaan.

Sunyoto (2015) berpendapat bahwasanya sumber daya manusia menjadi faktor krusial dalam konteks organisasional, mengharuskan perusahaan untuk melakukan manajemen yang efektif terhadap sumber daya manusia untuk meraih tujuan perusahaan. Keterlibatan karyawan sebagai elemen sumber daya manusia memiliki kontribusi signifikan dalam menentukan keberhasilan beroperasinya suatu organisasi, yang pada gilirannya menciptakan nilai tambah untuk perusahaan. Hal ini bertujuan untuk memfasilitasi peningkatan produktivitas, optimalisasi kinerja, dan memberikan dampak yang efektif. Dalam konteks organisasional, peran sumber daya manusia menjadi sangat strategis, mengingat prestasi perusahaan dalam mencapai tujuan dan pertumbuhan tidak dapat dipisahkan dari perilaku kerja dan kontribusi karyawan.

Namun ada perilaku kerja karyawan yang tidak sesuai dapat menurunkan efektifitas dan produktivitas dari perusahaan, seperti kasus-kasus berikut ini yaitu kasus pertama yang dialami oleh salah satu karyawan tambang yang bekerja menjadi operator alat berat, mengamuk dan menghancurkan lima truk milik perusahaan. Kejadian tersebut akibat perusahaan sudah dua bulan tidak membayar upah. Karyawan tidak menerima kondisi atau keadaan tersebut sehingga memicu kasus ini terjadi (medan.tribunnews.com, 2022). Pada kasus kedua, seorang karyawan yang diduga sebagai atasan melakukan kekerasan fisik kepada

karyawan dengan membentak dan melontarkan kata kata kasar hingga menyebabkan gangguan kondisi fisik dan mental pada karyawan tersebut (fin.co.id, 2022).

Kedua kasus di atas menunjukkan adanya perilaku negatif karyawan yang tentu saja tidak sesuai dengan harapan perusahaan akan menyebabkan turun atau rendahnya efektivitas organisasi. Dari kedua kasus inilah peneliti tertarik melakukan survey awal pada PT Perkebunan Nusantara III Kota Medan untuk melihat apakah perilaku karyawannya sesuai dengan harapan perusahaan.

Melalui hasil wawancara pendahuluan yang dilakukan peneliti kepada pihak SDM, didapatkan informasi bahwa karyawan mayoritas etnis batak toba yang lebih dominan daripada etnis batak lainnya dengan persentase kurang lebih 25% dari total karyawan PT Perkebunan nusantara III. Pada perusahaan ini, etnis batak toba dikenal sebagai etnis yang dapat bekerja dalam tim, terbuka dan berani dalam mengutarakan opini atau solusi. Etnis ini cukup menonjol dikarenakan sifatnya yang cukup dominan dan berani dalam memperjuangkan haknya. Namun dalam menjalankan tugasnya sehari-hari, etnis ini masih kurang memiliki perilaku kerja untuk memberikan partisipasi sukarela dan dukungan terhadap perusahaan karena mereka hanya melihat tugas berdasarkan deskripsi pekerjaan saja. Etnis ini menunjukkan pencapaian kerja yang baik dalam kerjasama tim apabila mendapatkan tim yang sesuai dengan dirinya.

Kasus-kasus seperti yang telah diuraikan, tidak boleh dibiarkan terjadi terus menerus karena dapat berpengaruh kepada rendahnya efektivitas dan efisiensi perusahaan. Ketidakmampuan karyawan untuk memberikan kontribusi positif yang bersumber dari faktor internal disebabkan oleh kurangnya komitmen mereka untuk memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Fenomena ini, yang mencerminkan keinginan karyawan untuk memberikan kontribusi positif yang melebihi harapan dan tanggung jawab mereka dalam konteks organisasi, dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah perilaku seorang pekerja atau karyawan mau melakukan tugas diluar tanggung jawab dari pekerjaannya dalam meraih tujuan serta kemajuan organisasi (Rahma, 2015). Kemudian Organ (2006) mendefinisikan bahwa perilaku yang melebihi harapan organisasi disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Ada lima dimensi OCB menurut pandangan Organ (2006) diantaranya: 1) *Altruism* (perilaku menolong) ialah perbuatan membantu rekan kerja untuk menuntaskan pekerjaannya; 2) *Courtesy* (bersikap sopan) ialah perbuatan untuk adanya masalah yang kaitannya dengan relasi pekerjaan; 3) *Sportmanship* (perbuatan yang sportif) ialah perbuatan

menerima keadaan tidak mengenakan serta kurang pas; 4) *Civic Virtue* (kebijaksanaan warga) ialah perbuatan tanggung jawab dalam mendukung kegiatan kehidupan perusahaan; 5) *Conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian) ialah pengabdian bekerja serta meraih hasil melebihi standar yang ditetapkan. Perusahaan tentunya tidak hanya menuntut karyawan untuk bekerja sesuai dengan harapan saja, tetapi perusahaan membutuhkan karyawan yang bersedia kerja melebihi apa yang seharusnya dikerjakan atau bekerja diluar tanggung jawab.

Studi sebelumnya menyoroti bahwa *work value* adalah salah satu faktor yang menonjol untuk membangun terjadinya OCB yang tinggi dalam suatu organisasi (Ayinde & Oladoyinb, 2016; Ardianingrum & Nurbiyati, 2018; Ali, dkk., 2020). Diantara antededen penting dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *work value*.

*Value* atau nilai bisa menjadi elemen krusial dalam usaha memahami motivasi individu dalam melaksanakan suatu perilaku tertentu (Bardi & Schwartz, 2016). Schwartz (1992) merumuskan konsep nilai sebagai serangkaian keyakinan yang dijadikan pedoman dalam situasi tertentu dan menjadi panduan bagi individu dalam melaksanakan atau mengevaluasi suatu tindakan.

Setiap kelompok etnis secara inheren mengekspresikan berbagai nilai budaya yang menjadi pijakan serta pandangan hidup atau menunjukkan identitas budaya mereka, dan hal ini juga berlaku bagi suku Batak. Suku Batak, sebagai salah satu etnis yang mendiami Indonesia, menonjolkan keunikannya dan kekayaan budayanya yang mencakup aspek-aspek seperti bahasa, struktur sosial, sistem kekerabatan, serta filosofi hidup yang dihargai tinggi. Adapun suku Batak terdiri dari enam sub-suku yang berbeda, yaitu Batak Angkola, Batak Karo, Batak Mandailing, Batak PakPak, Batak Simalungun, dan Batak Toba (Tambun & Sudrajat, 2015).

Nilai-nilai budaya yang ditemui memiliki dampak signifikan dalam dinamika hubungan sosial dan meresap ke segala bidang kehidupan masyarakat Batak (Harahap, 2016). Hal ini mencakup konteks kehidupan di tempat kerja, di mana Suku Batak mempersembahkan sejumlah nilai budaya yang tidak hanya berfungsi sebagai penciri identitas pribadi atau arah serta pandangan hidup, melainkan juga menjadi landasan bagi budaya kerja yang dipegang teguh oleh anggota masyarakat Suku Batak.

Suku Batak Toba mengekspresikan beragam nilai budaya, tidak saja berfungsi untuk penanda identitas, tujuan hidup, serta pandangan hidup, akan tetapi memberikan dasar untuk pola kerja masyarakat suku tersebut. Menurut Lubis (2019), budaya kerja suku Batak mencakup beberapa aspek. (1) Terdapat tiga nilai kunci, yaitu Hamoraon (kekayaan), Hagabeon (keturunan), serta Hasangapon (kehormatan pada masyarakat). Ketiga nilai ini

secara signifikan memengaruhi kehidupan sehari-hari, mendorong semangat berusaha, ketekunan, kerja keras, kompetitivitas, dan motivasi untuk mencapai Hasangapon, termasuk upaya mencapai posisi sosial ataupun jabatan yang baik di masyarakat dan dunia kerja (Simarmata, dkk., 2017). (2) Terdapat prinsip Dalihan Na Tolu, yang mencerminkan jati diri suku Batak sebagai bagian dari kekeluargaan masyarakat Batak. Prinsip ini menekankan bahwa setiap anggota sub suku Batak dianggap sebagai saudara dan memiliki kewajiban untuk saling menolong, serta menjaga hubungan dengan Dongan Sabutuha-nya. Prinsip ini memperkuat nilai kekompakan dalam kehidupan masyarakat Batak. (3) Terdapat Etos Habatahon, yang merupakan etos kerja yang diambil dari sistem nilai budaya kerja Dalihan Na Tolu. Etos ini mendorong suku Batak Toba untuk bekerja keras serta sedikit lebih ambisius dibandingkan dengan sub-suku Batak yang lain. (4) Terdapat prinsip kesatuan kearifan, yang diperoleh melalui pembelajaran agama dan norma adat. Prinsip ini mencakup nilai-nilai kearifan, kemurahan hati, rendah hati, dan sikap simpatik terhadap sesama. Ketika nilai-nilai ini diaplikasikan di lingkungan kerja, dapat berkontribusi pada terciptanya kekompakan dalam masyarakat Batak.

Budaya kerja yang berkembang di kalangan suku Batak telah melalui proses transformasi menjadi suatu sistem nilai kerja. Nilai-nilai tersebut mencakup etos kerja yang sangat berhati-hati dalam menjalankan tugas, ketangguhan untuk berkorban, dedikasi tinggi, kesabaran, dan ketekunan dalam bekerja (kabarindonesia.id, 2018). Prinsip-prinsip atau nilai-nilai ini telah menjadi bagian integral dari budaya masyarakat suku Batak, dicerminkan pada sikap, perilaku, cita-cita, dan pandangan mereka terhadap pekerjaan. Sehingga mampu diantisipasi bahwasanya perilaku OCB terhadap karyawan suku Batak dapat terpengaruh oleh warisan budaya yang mereka anut.

Hasil riset terdahulu dilakukan Chen dan Zhang (2021) terhadap 354 sampel dari perusahaan IT yang berlokasi di Cina yang melakukan studi empiris tentang hubungan antara *work value*, OCB, dan *work performance* dan membangun model teoritis "nilai-*work value* - perilaku anggota organisasi - *work performance*" karyawan IT di Cina. Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa *work value* karyawan memiliki efek positif pada OCB dan prestasi kerja, dan OCB memiliki mediasi parsial mempengaruhi hubungan antara *work value* dan *work performance* karyawan. Di bawah pembinaan nilai-*work value* mereka yang kondusif bagi realisasi tujuan organisasi, karyawan tersebut dapat mewujudkan OCB yang lebih baik, sehingga mencapai hal positifnya berdampak pada *work performance*.

Hipotesa yang diajukan pada penelitian ini ialah terdapat korelasi positif antara *work value* dengan OCB pada karyawan. Asumsinya yaitu bila *work value* tinggi maka OCB

karyawan tinggi, dan sebaliknya bila *work value* nya rendah maka OCB karyawan rendah

Melalui yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk mengadakan riset berjudul “Hubungan antara *Work Value* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan Etnis Batak Toba PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan”.

## **B. Rumusan Masalah**

“Apakah ada hubungan antara *Work Value* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan etnis Batak Toba PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan?”.

## **C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *Work Value* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan etnis Batak Toba PT Perkebunan Nusantara III (Persero) Kota Medan.

## **D. Manfaat Penelitian**

Melalui riset ini mampu memberikan dua manfaat diantaranya:

### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diartikan sebagai kontribusi penting terhadap literatur psikologi, khususnya dalam ranah psikologi industri dan organisasi. Diharapkan penelitian mampu menjadi referensi berharga untuk pengembangan pengetahuan dalam bidang terkait.

### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian mampu memberikan kontribusi positif untuk karyawan, utamanya karyawan etnis Batak Toba. Harapannya hasil penelitian menjadi sumber masukan dan bahan evaluasi diri karyawan tersebut, membantu mereka mengatasi potensi rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang mungkin muncul akibat kurang pemahaman terhadap nilai-nilai *work value* yang positif. Selain itu, untuk perusahaan, penelitian diharapkan mampu menjadi landasan evaluasi perilaku OCB karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kualitas dan efektivitas keseluruhan perusahaan.