

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang

Seiring berkembangnya waktu dan perkembangan industrialisasi mengharuskan perusahaan untuk tanggap dalam menghadapi lingkungan persaingan yang dinamis. Perusahaan dituntut mampu mengembangkan potensi yang dimiliki dan meningkatkan kinerja untuk mencapai keunggulan yang kompetitif. Suatu perusahaan dikatakan memiliki keunggulan kompetitif ketika perusahaan tersebut mempunyai sesuatu yang tidak dimiliki pesaing. Keunggulan tersebut dapat membuat perusahaan bertahan dan mampu bersaing ditengah persaingan pasar global.

Perusahaan dapat mencapai keberhasilan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan dituntut untuk mampu melakukan kegiatan manajemen dengan baik sehingga tujuan perusahaan dapat dicapai secara efisien dan efektif, pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan berkontribusi penting bagi nilai perusahaan dalam jangka panjang, dan juga berdampak pada kelangsungan hidup perusahaan.

Sumber daya manusia dalam perusahaan yang dimaksud adalah karyawan. Perusahaan dalam mencapai tujuannya membutuhkan karyawan berkualitas dan mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki perusahaan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Dalam keberlangsungannya, perusahaan perlu memperhatikan kondisi karyawan melalui

manajemen sumber daya manusia agar pekerjaan yang dilakukan karyawan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh perusahaan. Apabila karyawan dapat bekerja sesuai dengan kompetensi dan kualitasnya yang membuat keberlangsungan perusahaan dapat berjalan dengan lancar maka hal tersebut akan mendorong karyawannya memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah 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.

*“Organizational Citizenship Behavior (OCB)* lebih kepada perilaku sosial yang masing-masing individu untuk bekerja melebihi apa yang diharapkan, seperti membantu rekan di saat jam istirahat dengan suka rela adalah salah satu contohnya. Kedudukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai salah satu bentuk perilaku *extra-role*, telah menarik perhatian dan perdebatan panjang di kalangan praktisi organisasi, peneliti maupun akademis” (Ahdiyana, 2010:12). *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dipengaruhi oleh faktor internal. Faktor internal yang dapat membentuk *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja.

Penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain adalah sebagai berikut :“Motivasi kerja juga berpengaruh bagi pelaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut Purnamie Titisari (2014:27) “ Motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan

antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi instrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik)”.“Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Proses timbulnya motivasi seseorang merupakan gabungan dari konsep kebutuhan, dorongan, tujuan dan imbalan” (dalam Sunyoto,201:192).

“Kepuasan kerja karyawan salah satu faktor yang dapat di asumsikan sebagai penentu dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang puas akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan, selain itu karyawan menjadi bangga melebihi tuntutan tugas karena karyawan ingin membalas pengalaman positif mereka” (Robbins dalam Andriani,2012:345)

“Loyalitas kerja yang juga mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara individual maupun kelompok. Menurut Hasiban (2001) dalam Marchelle, dkk (2013:vol.1), mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penelitian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

Loyalitas para karyawan dalam suatu organisasi itu mutlak diperlukan demi kesuksesan organisasi itu sendiri. Aspek-aspek loyalitas kerja yang terdapat pada

karyawan atau individu dikemukakan oleh Siswanto dalam Marchelle (2013:vol.1), yang menitik beratkan pada pelaksanaan kerja yang dilakukan karyawan antara lain: a) taat pada peraturan, b) tanggung jawab pada perusahaan, c) kemauan untuk bekerja sama, d) rasa memiliki, e) hubungan antar pribadi, f) kesukaan terhadap pekerjaan.

“Keterlibatan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan sangat diperlukan, karena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat mengurangi tingkat absensi, mengurangi *turn over*, meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan meningkatkan motivasi serta loyalitas kerja karyawan terhadap organisasinya” (Schemerhon dalam Rini,dkk.2013:5).

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu perilaku yang diinginkan oleh perusahaan-perusahaan dalam negeri maupun domestik.Begitupula untuk PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang yang bersertifikat internasional dan mengekspor produknya ke Asia, Eropa, dan Amerika. Perusahaan ini bergerak pada berbagai bidang industry manufaktur yakni pengolahan kayu yang telah bersertifikat standart internasional dengan sejumlah produk diantaranya *pine & Rubber wood finger joint laminated Board, Flooring, Finjer joint laminated profile, Blackboard, Playwood, LVL, Platform* dan lain sebagainya. Perusahaan ini merupakan salah satu perusahaan yang cukup ternama dan kuat jika dibandingkan dengan para pesaing sesame industri pada wilayah Jawa Timur, hal ini terbukti dari tahun 1996 hingga sekarang PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang tetap mampu bersaing dipasar global.

Perkembangan PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang terus melakukan perbaikan-perbaikan yang berkaitan dengan pengembangan perusahaan, salah satunya adalah berkaitan dengan sumber daya manusia yang dilakukan oleh departemen sumber daya manusia. Hal tersebut dirasa penting mengingat karyawan pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang yang cukup banyak. Terutama dalam kegiatan produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang memiliki mesin ataupun sumber daya yang membutuhkan karyawan yang terampil untuk mengoprasikannya sedangkan beberapa masalah yang ada dalam perusahaan terutama bagian produksi adalah adanya karyawan yang kurang sadar terhadap kewajibannya, hal tersebut dapat dilihat dari surat peringatan yang dikeluarkan oleh perusahaan selama ini terhadap karyawan bagian produksi sehingga HRD masih sering mengadakan *training* untuk karyawan-karyawan yang bermasalah. Berdasarkan permasalahan tersebut perusahaan dirasa juga membutuhkan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, untuk mendukung mendapatkan hasil yang maksimal, mengingat pekerja yang ada dalam perusahaan cukup banyak dan membutuhkan sesuatu yang lebih dari pekerjaan tugas pokok karyawan seperti biasanya. sesuai dengan kebutuhan perusahaan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, perusahaan dapat mempertimbangkan dalam mempertahankan atau tidaknya seorang karyawan dengan melihat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki oleh karyawan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, terdapat beberapa fenomena dan kebutuhan dalam perusahaan melalui *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB), terutama pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang untuk mengelola sumber daya manusia atau dalam hal ini karyawannya. Begitupula jika merujuk pada penelitian terdahulu diatas yang menjadi bahan penting untuk penelitian selanjutnya pada PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang. Oleh karena itu peneliti ingin mengetahui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan pada bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang dengan menggunakan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja sebagai variabel dependen yang diperkirakan memiliki hubungan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang didasari dengan motivasi yang tinggi dalam bekerja cenderung akan mendapat kepuasan kerja, sehingga sikapnya terhadap perusahaan akan begitu loyal. Hal tersebut membuat karyawan akan mengarah kepada perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang menjadi kekuatan bagi perusahaan dalam menghadapi persaingan dan mencapai tujuan tertentu.

Mengacu pada fenomena tersebut dan didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, maka penelitian ini diberi judul **“PENGARUH MOTIVASI KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) KARYAWAN BAGIAN PRODUKSI PT. MUSTIKA BAHANA JAYA LUMAJANG”**.

## **1.2. Batasan Masalah**

Pembatasan masalah di perlukan untuk menghindari adanya pertumbuhan dan presepsi yang berbeda. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Khususnya tentang penelitian motivasi, kepuasan kerja, loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Tempat penelitian di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang
4. Populasi penelitian adalah karyawan bagian produksi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

#### **4.3.Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang ?
3. Apakah loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang ?
4. Apakah motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang ?

#### **4.4.Tujuan Penelitian**

Terdapat beberapa tujuan penelitian berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan adalah :

1. Untuk mengetahui motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.
2. Untuk mengetahui kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.
3. Untuk mengetahui loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.
4. Untuk mengetahui motivasi, kepuasan kerja, dan loyalitas kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan bagian produksi di PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang.

#### **4.5. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada beberapa pihak, yaitu :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia secara riil khususnya yang tentang motivasi, kepuasan kerja dan loyalitas kerja dan *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana ekonomi strata 1 Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.

2. Bagi STIE Widya Gama Lumajang

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.



### 3. Bagi Perusahaan

Bagi PT. Mustika Bahana Jaya Lumajang, penelitian ini diharapkan mampu memberikan masukan terhadap upaya untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan.

### 4. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan penelitian lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 5. Ilmu Pengetahuan

Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi terhadap perkembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia di bidang motivasi, kepuasan kerja, loyalitas dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan, serta sebagai bahan pertimbangan penelitian lain di masa mendatang.

