

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Diera Globalisasi saat ini, dimana didukung dengan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, akan berpengaruh terhadap perilaku manusia. Dengan pengaruh teknologi informasi ini kapasitas dari Sumber Daya Manusia harus ditingkatkan. Sumber Daya Manusia merupakan faktor terpenting yang ada didalam organisasi, supaya organisasi tersebut tetap dapat hidup dan berkembang. Keberlangsungan pertumbuhan dari suatu organisasi bukan hanya ditentukan dari keberhasilan mengelola Sumber Daya Manusia. Walaupun teknologi informasi yang digunakan sempurna, jika tidak diimbangi dengan kualitas dan kapasitas Sumber Daya Manusia yang memadai, maka sulit kinerja suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan organisasi tidak mampu bertahan dengan pesaingnya (Netisemito dalam Melinda dkk,2013)

Dalam mengelola Sumber Daya Manusia yang paling penting dan yang paling berat adalah dimana manusia berperan aktif dan dominan didalam setiap kegiatan organisasi. Suatu perusahaan tidak bisa berjalan dengan baik apabila Sumber Daya Manusia tidak aktif bahkan walaupun didukung dengan teknologi informasi dan alat-alat yang cukup canggih, karena peralatan canggih merupakan alat pendukung dari kegiatan operasional perusahaan.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang harus dimiliki organisasi, karena melalui motivasi karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal. Motivasi harus dimiliki oleh semua karyawan. “ Suatu perangsang keinginan

(*Want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang *Hasibuan Malayu s.p* (2016:218). Setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. “bahwa motivasi yaitu kesediaan untuk mencapai tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individual. Motivasi yang rendah atau yang kurang baik akan merugikan perusahaan, karena dengan motivasi yang rendah pencapaian tujuan perusahaan akan tertunda.

Kerja yang optimal dari karyawan bisa dilihat dari motivasi yang dimiliki karyawan. Karyawan yang memiliki motivasi yang rendah akan memiliki prestasi yang rendah. Sebaliknya jika motivasi karyawan tinggi maka tingkat prestasinya akan tinggi juga. Menurut *Hasibuan* (2016:111) mengemukakan”motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan”. Untuk itulah supaya setiap pegawai mampu melaksanakan sesuatu dengan baik agar tujuan yang telah ditentukan perusahaan tercapai apabila karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Komitmen organisasi merupakan satu keyakinan karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Dengan menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian dan melakukan dengan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Komitmen organisasi sangat berdampak terhadap produktivitas karyawan, sehingga manager perlu berperan sebagai penggerak untuk menciptakan misi dan tujuan perusahaan. Komitmen organisasi didalam perusahaan sangat penting, begitu pentingnya didalam perusahaan untuk menerapkan komitmen, beberapa perusahaan

memasukkan syarat komitmen untuk memegang salah satu jabatan. Komitmen karyawan yang terjalin didalam perusahaan akan memberikan keterikatan antara karyawan dengan perusahaan, juga akan memberikan internalisasi nilai perusahaan. Sehingga karyawan akan semakin terlibat dengan apa yang dilakukan didalam perusahaan. Komitmen organisasi didalam perusahaan yang tinggi akan memberikan dampak kinerja yang optimal.

Selain motivasi dan komitmen organisasi kinerja yang tinggi dari karyawan juga dapat dicapai dengan meningkatkan *Intra-role*. Perilaku *Intra role* merupakan perilaku yang telah terdeskripsi secara formal yang harus dikerjakan dalam suatu organisasi. Kenyataan yang ada adalah bahwa banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti rapat-rapat perusahaan, sedikit mengeluh banyak bekerja dan yang lainnya. Perilaku-perilaku ini dalam sebuah organisasi disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Hui,dkk dalam Hardaningtyas,2004

“*Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Karyawan yang menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dapat disebut dengan *Good Citizen* (karyawan uyang baik). Jika karyawandidalam suatu organisasi memiliki *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), maka karyawan tersebut dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Oleh karena itu, organisasi tidak akan berhasil baik atau tidak dapat bertahan tanpa ada anggota yang bertindak sebagai *Good*

Citizen (karyawan yang baik) Markoczy & Xin, dalam Hardaningtyas, 2004. Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang tinggi akan meningkatkan produktivitas dan kesuksesan dirinya didalam suatu organisasi dan juga kesuksesan itu tidak dilakukan untuk dirinya sendiri tetapi untuk kepentingan organisasi tersebut.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) yang terdapat diperusahaan merupakan perilaku yang dilakukan karyawan diluar pekerjaannya. Sehingga karyawan melakukan dengan sukarela, *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) diterapkan agar yang ada didalam organisasi lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi, sehingga pekerjaan yang dilakukan bisa dengan cepat diselesaikan. Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) tidak hanya ada kaitanya dengan sistem *Reward* dan bisa meningkatkan fungsi efektif organisasi”Organ dalam Titisari, 2014”.

PT.Refacindo Mandiri Pratama merupakan suatu badan usaha berbentuk PT (Perseroan Terbatas) berdiri pada tahun 2011, berlokasi di Jl. Duta Mas V No.31, RT.007/RW.016, Harapan Baru, Kec. Bekasi Utara, Kota Bks, Jawa Barat, merupakan badan usaha yang menghasilkan Tata Udara Heating atau produk instalasi tata udara dengan system ramah lingkungan dan hemat energi. PT. Refacindo mandiri pratama telah dan sedang mengembangkan berbagai pelayanannya ke seluruh daerah di Indonesia dan terus berusaha untuk menghasilkan produk yang inovatif. Sebagai salah satu pemasok terbaik PT.Refacindo Mandiri Pratama telah memberikan kontribusi kepada pelanggan.

Berbagai perusahaan besar menjalin kemitraan dengan PT.Refacindo Mandiri Pratama seperti PT. Yanmar Cikarang, PT. Advance Cibitung, PT. Sari Roti Cibitung, Bandara Sultan Aji Muhammad Sepinggang- Kalimantan dan masih banyak lagi perusahaan lainnya.

Sebagai salah satu pemasok terbaik, PT.Refacindo Mandiri Pratama maju dan berkembang ke semua sector dan bergerak maju dengan upaya yang besar untuk mencapai tujuan dari perusahaan. Untuk tetap menjadi pemasok terbaik, maka PT.Refacindo Mandiri Pratama harus mampu menghasilkan produk yang inovatif dan tentunya dengan kualitas yang baik, sehingga PT.Refacindo Mandiri Pratama akan mampu mempertahankan dan menjalin hubungan kemitraan yang baik dengan *customer* nya dan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Untuk menghasilkan produk yang berkualitas maka tentunya PT.Refacindo Mandiri Pratama memerlukan karyawan yang produktif agar dapat memberikan hasil yang di inginkan.

Dari hasil pengamatan awal, sebagai hasil wawancara dengan direktur perusahaan bahwa permasalahan awal yang terjadi di PT.Refacindo Mandiri Pratama masih adanya karyawan yang kurang termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya di mana masih ada karyawan yang tidak melaksanakan dan mengerjakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Sikap karyawan tersebut mencerminkan bahwa karyawan masih kurang memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk meneliti apa yang menjadi penyebab kurangnya motivasi karyawan dalam bekerja, dengan menilai komitmen organisasi PT.Refacindo Mandiri Pratama dan kemudian

mengkaitkannya dengan OCB karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti “HUBUNGAN MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR KARYAWAN PT. REFACINDO MANDIRI PRATAMA”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana motivasi memiliki hubungan terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama?
2. Bagaimana komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama?
3. Bagaimana motivasi dan komitmen organisasi memiliki hubungan terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama?

C. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan perumusan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui hubungan atau korelasi motivasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama.

2. Mengetahui hubungan atau korelasi komitmen organisasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama.
3. Mengetahui hubungan dan korelasi motivasi dan komitmen organisasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama.

D. RUANG LINGKUP PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah di atas peneliti memberikan batasan masalah agar dalam penelitian pembahasan dapat mencapai sasaran yang dituju maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Penelitian ini dibatasi pada hubungan Motivasi atau korelasi motivasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama.
2. Penelitian ini dibatasi pada hubungan komitmen organisasi atau korelasi komitmen organisasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Refacindo Mandiri Pratama.

E. HIPOTESIS PENELITIAN

Menurut *Sugiyono (2017:99)* hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya. Jadi hipotesis merupakan jawaban sementara pernyataan-pernyataan yang dikemukakan dalam perumusan masalah. Dalam kaitannya

dengan hubungan motivasi dan komitmen organisasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan diatas, maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Ada hubungan motivasi atau korelasi motivasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Petindo Plastikama Indonesia.

H2 : Ada hubungan komitmen organisasi atau korelasi komitmen organisasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT .Petindo Plastikama Indonesia

H3 :Ada hubungan motivasi dan komitmen organisasi terhadap OCB (*organizational citizenship behavior*) karyawan PT. Petindo Plastikama Indonesia?

F. MANFAAT PENELITIAN

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

1. Bersifat Teoritis
 - a) Sebagai sarana untuk melihat berfikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah khususnya lingkup manajemen sumber daya manusia.
 - b) Untuk menambah informasi sumbangan pemikiran dan pengetahuan dalam penelitian berikutnya.

2. Bersifat Praktis :

Bagi PT. Refacindo Mandiri Pratama khususnya, untuk mengetahui sejauh mana Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) karyawan

G. SISTEMATIKA PENULISAN

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bagian yang bagiannya tidak bisa dipisahkan karena mempunyai keterkaitan seperti bab satu dengan bab yang lainnya sistematika penulisan ini dimaksudkan untuk penulisan skripsi yang terarah dan sistematis. Berikut gambarannya.

BAB 1 PENDAHULUAN

Dalam bab ini tercantum latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB 11 TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini mencakup beberapa sub bab, diantaranya landasan teori , penelitian yang lebih dulu, sebuah kerangka pemikiran dan sebuah perumusan hipotesis Bab ini juga memaparkan teori-teori dasar yang sangat mendukung perumusan hipotesis.

BAB 111 METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian penelitian ini mencakup lima (5) sub bab, diantaranya yaitu variable penelitian variabel penelitian devifinisi oprasional penelitian, populasi dan sample, jenis dn sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis. Bab ini juga menjelaskan secaa rinci mengenai deskripsi penelitian secara oprasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian hasil pembahasan ini mencakup (3) Subbab diantaranya yaitu deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan Bab ini juga membahas hasil analisis yang menggunakan metode penelitian yang telah ditentukan sebelumnya, dan disertai juga dengan interpretasi hasil secara rinci.

BAB V PENUTUP

Pada bagian penutup ini mencakup (3) Subbab yaitu kesimpulan, keterbatasan, dan saran, bab ini berisi penarikan kesimpulan atas hasil analisis dan yang di bahas sebelumnya, disertai juga dengan keterbatasan dan juga saran yang sangat berguna juga untuk penelitian kedepannya.

