

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) memainkan peran penting di setiap sektor karena mereka adalah mesin yang mendorong inovasi dan operasi operasional. Industri menghadapi tantangan dalam mencapai efisiensi dan produksi maksimal tanpa sumber daya manusia yang mumpuni. Selain menangani operasi sehari-hari, sumber daya manusia juga membantu dalam pengambilan keputusan besar, menanggapi perubahan pasar, dan membangun nilai jangka panjang.

Kemajuan teknologi seperti otomatisasi, big data, dan kecerdasan buatan sedang membentuk kembali seluruh industri di era digitalisasi 4.0 ini, menjadikan sumber daya manusia berkualitas tinggi sebagai kebutuhan mutlak. Untuk mengatasi masalah seperti disrupsi digital dan daya saing global, sumber daya manusia yang berkualitas harus menjadi ahli dalam keterampilan digital, berpikir kritis, dan kerja tim interdisipliner. Akibatnya, untuk mempertahankan relevansi dan keunggulan mereka, industri harus terlibat dalam pengembangan talenta.

Untuk tetap unggul dalam persaingan, beberapa bisnis semakin bersaing untuk mendapatkan talenta sumber daya manusia terbaik. Program pelatihan berkelanjutan, kolaborasi dengan sekolah, dan rencana kompensasi yang kompetitif adalah bagian dari pendekatan ini. Hal ini menjamin bahwa industri dapat berkembang di tengah persaingan yang ketat dan bahkan memimpin dalam inovasi.

Kemampuan suatu organisasi untuk berfungsi sangat bergantung pada sumber daya manusianya, yang harus berkualitas tinggi dan terampil. Dengan demikian, kelangsungan hidup jangka pendek dan jangka panjang lembaga tersebut bergantung pada administrasi yang kompeten. Anggota staf

memainkan peran penting dalam setiap bisnis, oleh karena itu penting untuk menjaga motivasi mereka.

Untuk mendorong karyawan melakukan pekerjaan dengan baik, bisnis harus menyediakan lingkungan yang aman, terjamin, dan memuaskan. Lingkungan kerja yang baik dapat memiliki efek berlipat ganda pada citra industri dengan membuat karyawan bahagia, yang pada gilirannya memberikan kesan yang baik dan meningkatkan loyalitas.

Menurut Sedarmayanti (2001), terdapat dua jenis tempat kerja yang berbeda: fisik dan non-fisik. Segala sesuatu yang berkaitan dengan koneksi di tempat kerja, baik antara rekan kerja maupun antara karyawan dan atasan mereka, dianggap sebagai bagian dari lingkungan non-fisik.

Menghubungkan upaya seseorang dengan pemenuhan kebutuhannya adalah hal yang mendorong motivasi di tempat kerja. Pembentukan fokus dan tindakan selanjutnya sebagai respons terhadap tujuan merupakan ciri khas motivasi intrinsik (Mahardhika, 2013: 2). Motif adalah apa yang membuat orang melakukan apa yang ingin mereka lakukan, kata Mangkunegara (2009: 93). Untuk mencapai tujuan mereka, industri perlu memotivasi karyawan mereka untuk bekerja keras. Memotivasi karyawan dapat memengaruhi dorongan mereka untuk mewujudkan tujuan industri. Industri akan mampu mencapai tujuannya karena karyawan yang sangat termotivasi atau yang memiliki dukungan kuat akan bekerja dengan potensi penuh mereka (Luthfi, 2014: 2).

Motivasi mendorong perilaku manusia. Interaksi antara manusia dan lingkungannya adalah hal yang pada akhirnya mengarah pada motivasi. Tingkat motivasi intrinsik seseorang adalah yang mendorong tingkat antusiasme dan komitmen mereka terhadap tugas mereka (Martoyo, 2007). Memiliki tingkat antusiasme kerja yang tinggi dapat membantu orang mencapai tujuan mereka, sementara memiliki tingkat antusiasme yang rendah dapat mempersulit mereka untuk melakukannya.

Karakter dan etos kerja seseorang dapat diperkuat dengan menerima motivasi. Sikap yang membantu orang mencapai tujuan mereka meliputi hal-hal seperti bekerja keras, mempertahankan standar tinggi untuk diri sendiri, dan mencari pengakuan dan prestise sosial.

Membangun sikap intra-peran sama pentingnya dengan memberikan karyawan jenis motivasi yang tepat dan tempat kerja yang menyenangkan untuk mempertahankan moral yang kuat di tempat kerja. Memberikan bantuan kepada kolega, menghadiri rapat dengan penuh perhatian, dan mengeluh tentang beban kerja yang berat adalah contoh dari sikap intra-peran. Sikap formal yang ditentukan di dalam institusi juga merupakan bagian dari sikap intra-peran. Dalam konteks institusional, sikap-sikap ini disebut sebagai Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) oleh Hui dkk., dalam Hardaningtyas (2004).

Membangun budaya perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) merupakan strategi SDM yang sangat penting. OCB sangat penting untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan karena menunjukkan dedikasi karyawan yang melampaui tugas resmi. Dalam menghadapi persaingan yang ketat, strategi ini membantu institusi mencapai tujuan jangka panjangnya sekaligus menumbuhkan budaya kerja yang menyenangkan. Membantu rekan kerja, menawarkan diri untuk mengambil tanggung jawab tambahan, dan mengikuti kebijakan perusahaan adalah contoh tindakan nyata yang menunjukkan OCB. Sebagai contoh kerja tim yang bermanfaat, baik, dan produktif, tindakan-tindakan ini menunjukkan betapa berharganya karyawan. Akibatnya, OCB membawa suasana kerja sama ke tempat kerja, yang meningkatkan produktivitas dan kebahagiaan bagi semua orang yang terlibat.

Karyawan yang menunjukkan OCB berkontribusi positif melalui upaya sukarela sambil tetap melakukan pekerjaan utama mereka dengan baik; sikap ini melampaui kontrak kerja dan membawa keuntungan besar bagi organisasi.

Akibatnya, karyawan mampu melakukan lebih dari sekadar memenuhi persyaratan dasar; mereka mampu mendorong perusahaan menuju kesuksesan jangka panjang.

OCB penting bagi bisnis karena mengarah pada kinerja terbaik dari karyawan yang ramah dan bersemangat untuk membantu. Pengurangan biaya operasional, penyelesaian tugas yang lebih cepat, dan penggunaan sumber daya yang lebih tepat hanyalah beberapa cara OCB dapat meningkatkan efektivitas dan kinerja institusional (Yuniar, 2011).

OCB dapat berasal dari berbagai sumber di dalam organisasi, salah satunya adalah motivasi intrinsik. Orang akan berusaha menerapkan OCB ketika mereka termotivasi untuk melakukannya. Perilaku kompensasi yang terang-terangan (OCB) adalah perilaku yang tidak secara eksplisit dinyatakan dalam deskripsi pekerjaan karyawan atau yang tidak secara eksplisit diberi penghargaan (Jex, 2002). Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) didefinisikan oleh Bogler dan Somech (2005) sebagai jenis perilaku sukarela yang ditunjukkan oleh orang atau organisasi. Beberapa sumber sepakat bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi (Organizational Citizenship Behavior/OCB) adalah aktivitas ekstrakurikuler yang dilakukan karyawan secara sukarela di luar tanggung jawab pekerjaan reguler mereka (misalnya, membantu rekan kerja dan bersikap sopan), yang berdampak pada organisasi tetapi tidak ada hubungannya dengan gaji.

Untuk mengukur tingkat dukungan staf terhadap pengembangan OCB di sektor ini, sangat penting untuk mengidentifikasi elemen-elemen yang memotivasi. Motivasi staf membuat pengembangan OCB lebih sederhana, yang membantu industri mencapai tujuannya, oleh karena itu mengidentifikasi elemen-elemen yang memotivasi sangatlah penting.

Terletak di Jl. Saharjo 78B, Tebet, Jakarta Selatan, Gravy Auto Workshop adalah usaha perseorangan yang didirikan pada tahun 2015. Kliennya meliputi mereka yang membutuhkan peredam suara, bahan kimia ramah lingkungan,

dan lapisan pelindung terhadap karat. Dalam upaya berkelanjutan untuk memberikan layanan terbaik, Gravy Auto Workshop memperluas jangkauannya di seluruh Indonesia. Gravy Auto Workshop adalah salah satu dari banyak klien yang puas dari PT. SIKA INDONESIA, pemasok terkemuka di industri ini. Gravy Auto Workshop bermitra dengan PT. FREEPORT INDONESIA, TOYOTA ASTRIDO WORKSHOP, TOYOTA TUNAS WORKSHOP, BMW ASTRA CILANDAK WORKSHOP, dan banyak bengkel resmi lainnya.

Bengkel Gravy Auto, salah satu distributor terkemuka, terus maju dan berkembang di semua bidang seiring upayanya mencapai tujuannya. Untuk mempertahankan posisinya sebagai distributor terkemuka, Bengkel Gravy Auto harus menjaga standar kualitasnya tetap tinggi, bekerja keras untuk membangun dan mempertahankan hubungan yang baik dengan kliennya, dan tetap unggul dalam persaingan antar bengkel.

Berdasarkan pengamatan dan pembicaraan awal saya dengan pemilik Bengkel Gravy Auto, kami menemukan bahwa masalah utama pada awalnya adalah beberapa karyawan merasa tidak nyaman dan tidak termotivasi karena suasana kerja. Beberapa karyawan kurang antusias dalam melakukan pekerjaan mereka. Kurangnya dorongan terlihat jelas dalam perilaku ini. Akibatnya, penulis studi ini bertujuan untuk menentukan apa yang mengganggu karyawan Bengkel Gravy Auto dengan mengukur tingkat motivasi intrinsik mereka di tempat kerja dan kemudian menghubungkannya dengan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) mereka. Peneliti tertarik dengan studi ini karena informasi latar belakang yang diberikan, sehingga judul penelitian ini berjudul: **“HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR (OCB) KARYAWAN BENGKEL GRAVY AUTO”**

1.2 Rumusan Masalah

Latar belakang yang disebutkan di atas menjadi dasar perumusan isu dalam penelitian ini, yang meliputi:

1. Apakah Ada Hubungan antar Lingkungan Kerja serta OCB (organization citizenships behavior) pada staf Bengkel Gravy Auto?
2. Apakah Ada Hubungan antar Motivasi Kerja serta OCB (organization citizenships behavior) pada staf Bengkel Gravy Auto ?
3. Apakah Ada Hubungan antar Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja pada OCB (organization citizenships behavior) staf Bengkel Gravy Auto?

1.3 Tujuan Penelitian

Berlandaskan latar belakang serta perumusan permasalahan maka tujuan dari riset ini ialah diantaranya :

1. Menemukan dan memastikan apakah ada korelasi antara lingkungan kerja karyawan dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) mereka.
2. Menemukan dan mengungkap hubungan antara motivasi intrinsik karyawan Gravy Auto dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) mereka.
3. Menemukan bagaimana lingkungan kerja memengaruhi motivasi, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), dan kepuasan keseluruhan dalam bekerja di Gravy Auto.

1.4 Ruang Lingkup Penelitian

Berlandaskan rumusan masalah yang sudah dipaparkan, peneliti membagikan bmanajer masalah susah dalam pembahasan riset bisa meraih sasaran yang dituju maka bmanajer masalah riset ini diantaranya:

1. Riset ini dibatasi pada hubungan Lingkungan Kerja dengan OCB (organization citizenships behavior) staf Bengkel Gravy Auto.

2. Riset ini dibatasi pada hubungan Motivasi Kerja dengan OCB (organization citizenships behavior) staf Gravy Auto.

1.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesa dianggap selaku tanggapan awal pada pertanyaan riset yang diajukan. Validitas hipotesa bisa dikonfirmasi melalui penghimpunan serta analisa data yang relevan. Hipotesa sendiri ialah dasar bagi pembentukan teori serta harus diuji dengan empiris untuk menemukan kebenarannya. Oleh karenanya, hipotesa bisa dianggap selaku tanggapan sementara pada pernyataan yang terdapat dalam rumusan masalah riset (Sugiyono (2019: 99). Dalam konteks riset, hipotesa dianggap selaku tanggapan awal pada pertanyaan riset yang diajukan. Dalam kaitannya dengan hubungan motivasi serta komitmen institusi pada OCB (*organizational citizenship behavior*) staf diatas, maka rumusan hipotesa dalam riset ini ialah:

H1 :Ada hubungan Lingkungan Kerja dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) staf Bengkel Gravy Auto.

H2 : Ada hubungan Motivasi Kerja dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) staf Bengkel Gravy Auto

H3 :Ada hubungan Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) staf Bengkel Gravy Auto?

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil riset ini diharap bisa membagikan sumbangsih serta jadi bahan pertimbangan bagi pihak-pihak yang berkepentingan, yakni::

1. Sifatnya Teoritis

- a) Selaku fasilitas untuk berpikir dengan ilmiah dengan berlandas pada disiplin ilmu yang di peroleh di bangku kuliah terkhusus lingkup management SDM.

- b) Untuk menyuplai informasi kontribusi pemikiran serta wawasan dalam riset berikutnya.

2. Sifatnya Praktis :

Bagi Bengkel Gravy Auto terkhusus, untuk menemukan seberapa jauh Lingkungan Kerja serta Motivasi Kerja dengan OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) staf Bengkel Gravy Auto.

1.7 Sistematika Penulisan

Penelitian skripsi ini dibagi jadi 5 kelompok yang bagiannya tidak bisa dipisahkan lantaran mempunyai keterkaitan antar bab satu dengan bab yang lainnya. Sistematika penelitian ini bertujuan untuk penelitian skripsi yang terarah serta sistematis. Berikut gambarannya.

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini tercantum latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan serta manfaat riset dan sistematika penelitian.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini melingkupi sejumlah sub bab, diantaranya landasan teori , riset yang lebih dulu, suatu kerangka berpikir serta hipotesa. Bab ini menjelaskan teori-teori dasar yang mendorong perumusan hipotesa.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini terdapat lima (5) sub bab, diantaranya yakni variable riset, definisi operasional riset, populasi serta sample, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisa dan penjelasan secara detail terkait deskripsi riset dengan operasional.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini mencakup (3) Sub bab diantaranya yakni deskripsi obyek riset, analisa data,dan pembahasan yakni membahas hasil analisa yangmemakai metode riset yang sudah ditetapkan sebelumnya, serta interprestasi hasil dengan detail.

BAB V PENUTUP

Ada tiga sub-bab dalam bab penutup ini: saran, keterbmanajer serta kesimpulan. Bagian ini berisi akhir sehubungan dengan konsekuensi penyelidikan, kendala serta lebih jauh lagi ide-ide yang amat menolong untuk pemeriksaan di masa depan.

