

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Sehingga maksud dan tujuan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa perusahaan bisa menjadi lebih maju. Maka agar tujuan perusahaan bisa tercapai dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai *job desk* saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, serta berpartisipasi aktif dalam bekerja sesama rekan kerja dan juga organisasi.

Sikap sukarela tanpa ada tuntutan atau paksaan atas pekerjaan tersebut dinamakan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behaviour* merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif. Memiliki karyawan yang bersedia mencurahkan segenap kemampuan demi kepentingan perusahaan adalah harapan bagi semua organisasi. Karyawan adalah sebagai modal utama bagi perusahaan oleh sebab itu karyawan perlu dikelola agar

tetap menjadi produktif. Karena Jika karyawan sudah memiliki rasa suka rela dalam membantu rekan kerja di luar tanggung jawab maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan.

Menurut (Lukito, 2020) Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah seperangkat perilaku yang tidak termasuk di dalam persyaratan formal kerja dalam suatu organisasi, tetapi hal ini dapat membantu pekerjaan dan efektivitas suatu organisasi.

OCB adalah suatu sikap atau perilaku yang keluar dari pemikiran atau naluri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan tanpa suruhan dan paksaan, sikap tersebut harusnya di miliki oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan, Karyawan yang tidak menerapkan dimensi OCB dengan baik memiliki kinerja yang kurang maksimal. Penerapan OCB juga dapat membuat suasana lingkungan kerja menjadi lebih nyaman untuk meningkatkan kinerja mereka. OCB berorientasi pada perilaku dan diharapkan perilaku tersebut mencerminkan nilai yang di hayati.

Menurut (Wisnawa & Dewi, 2020) Organizational Citizenship Behavior OCB merupakan kepedulian pegawai terhadap rekan kerjanya dan secara sekarela tanpa mengharapkan imbalan untuk melakukan tugas diluar deskripsi pekerjaanya. OCB merupakan suatu perilaku. Oleh karena itu, sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Oleh karena itu, secara pragmatis praktek manajemen

dalam organisasi sering berorientasi pada apa yang dapat diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada reward dan punishment yang bersifat eksternal. OCB memiliki lingkup yang luas dibandingkan dengan komitmen karyawan. Karyawan yang memiliki OCB akan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tempatnya bekerja, dan dengan sendirinya akan merasa nyaman dan aman terhadap pekerjaannya.

Menurut (Algadri 2021) Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah Suatu perilaku kerja yang ditampilkan karyawan di dalam organisasi yang dilakukan dengan sukarela di luar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja. Kepuasan kerja menjadi salah satu hal penting untuk menciptakan karyawan bisa bekerja melebihi yang ditetapkan perusahaan. OCB mencerminkan kegiatan dan perilaku yang di perlukan dari karyawan oleh para pemimpin untuk mencapai target dan sasaran bersama mereka. Contoh perilaku yang menunjukkan OCB adalah membantu teman kerja untuk meringankan beban kerja mereka, tidak banyak bersantai atau istirahat, melaksanakan tugas yang tidak diminta, membantu orang lain untuk menyelesaikan masalah, dan mengurangi ketegangan friksi di tempat kerja, serta mencerminkan toleransi terhadap kondisi di lingkungan yang kurang ideal.

Anjloknya harga karet di pasar global membuat enam pabrik karet di kota Padang, Sumatera Barat (Sumbar) menurunkan produksi hingga 60%. Penurunan produksi itu juga karena berkurangnya pasokan bahan baku dari petani dan usaha

penghematan biaya produksi oleh pabrik. Saat ini produksi enam pabrik karet di kota Padang itu hanya sekitar 175 ton per hari. Demikian disampaikan Sekretaris Gabungan Pengusaha Karet Indonesia (Gapkindo) Sumbar, Djaswir Loewis, kepada **detik Finance** melalui telepon, Rabu (22/10/2008). "Sebelumnya, produksi karet dari enam pabrik itu mencapai 160 ribu ton per tahun atau sekitar 440 ton per hari. Sementara, sekarang enam pabrik itu menurunkan produksi hingga 60 persen atau 265 ton setiap hari," katanya. Dikatakan Djaswir, enam pabrik karet tersebut yaitu PT Family Raya, PT Lembah Karet, PT Kilang Lima Gunung, PT Teluk Luas, PT Batang Hari Baru, dan PT Abaisiat Raya. "Saat ini harga remah karet di pasaran dunia menyentuh angka 1,3 dolar perkilogram. Harga itu turun melebihi 50 persen dari harga standar remah karet 2,8 dolar perkilogram," pungkasnya. (yon/qom).

Sumber : www.detik.com.id

Menurut (Akmami, 2018) Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaannya yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung akan meningkatkan kinerjanya sebanding dengan apa yang di berikan perusahaan kepadanya. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan melalui kompensasi di berikan kepada karyawan. Karena itu, perusahaan harus menjadikan kompensasi sebagai *feedback* yang dapat menjadi daya tarik bagi karyawan dalam bekerja.

Kepuasan adalah suatu keadaan emosi senang, gembira atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Perasaan puas, senang atau gembira akan terlihat dari hasil prestasi kerja yang baik. Sebaliknya jika karyawan merasakan jenuh atau sedih malah akan semakin membuat karyawan merasa terbebani pekerjaan, menjadi malas bekerja, dan dapat menyebabkan tekanan atau stres kerja.

Menurut (Alfiansyah, 2017) Kepuasan kerja adalah perasaan setiap pekerja terhadap pekerjaannya, apakah bahagia atau tidak bahagia sebagai hasil hubungan pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau menjadi persepsi sikap mental, dan sebagai hasil dalam menilai pekerja terhadap pekerjaannya.

Kepuasan kerja bisa dikatakan sebagai ekspresi atau feedback yang di keluarkan atau yang dirasakan karyawan dengan apa yang dirasakan di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu jika seorang karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka hasil yang di berikan juga akan baik dan maksimal dan sebaliknya jika seorang karyawan tidak menyukai pekerjaan tersebut maka hasil yang diberikan terhadap perusahaan juga tidak akan maksimal.

Menurut (Mukmin & Prasetyo, 2021) Kepuasan kerja adalah refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Oleh karena itu individu dengan kepuasan kerja diharapkan akan mengeluarkan seluruh kemampuan dan energi yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang

optimal bagi perusahaan. Kepuasan kerja juga dapat dikatakan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai.

Pembahasan tentang kepuasan kerja tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua karyawan harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya hal tersebut bisa terwujud apabila inovasi yang dihargai tinggi dalam perusahaan, penghargaan kesamaan derajat diantara semua karyawan yang di pegang teguh oleh semua anggota perusahaan, atau juga nilai-nilai hubungan antara pemimpin dan bawahan yang tidak deskriminatif.

Menurut (Azhar, 2020) Kepuasan kerja merupakan ungkapan perasaan seseorang tentang kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan. ukuran dari tingkat kepuasan kerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan mereka menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang sangat individual. Setiap karyawan akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem dan nilai-nilai yang berlaku bagi karyawan tersebut. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya karyawan yang terpuaskan akan dapat bekerja

dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Menurut (Kompensasi et al., 2019) Kompensasi adalah sebagai pendapatan yang berbentuk uang dan barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbal hasil terhadap perusahaan. Kompensasi merupakan bentuk pembayaran (langsung atau tidak langsung) dalam bentuk manfaat atau insentif untuk memotivasi karyawan agar produktivitas kerja semakin meningkat atau tinggi. Sistem kompensasi akan mempengaruhi tingkat perpindahan kerja pegawai. Tingkat perpindahan pegawai cenderung rendah apabila manajemen memberikan sistem kompensasi yang menarik, adil dan memuaskan pegawai. Sebaliknya sistem kompensasi yang sangat rendah dan tidak adil menyebabkan kecenderungan perpindahan kerja tinggi. Sistem kompensasi yang adil dan mensejahterakan masyarakat akan dapat memacu semangat kerja dan memperbaiki moralitas pegawai. Demikian pula sebaliknya sistem kompensasi yang tidak adil dan tidak mampu mensejahterakan pegawai akan memicu rendahnya motivasi kerja, semangat kerja, dan moralitas pegawai.

Perusahaan harus memperhatikan dan mendukung terciptanya kompensasi yang akan diberikan kepada pegawai agar pegawai bekerja dengan lebih meningkat. Dengan kompensasi yang tidak sesuai dapat berpengaruh terhadap OCB, sebab pegawai akan menuntut akan kompensasi yang sesuai. Oleh sebab itu perlu diberikan kompensasi yang sesuai agar dapat meningkatkan pegawai dalam pekerjaannya.

Menurut (Muayanah 2017) Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas apa yang dilakukan terhadap suatu kegiatan. kompensasi yang diterima karyawan pada tingkat yang layak atau sama dengan kompensasi yang diterima karyawan yang serupa dengan perusahaan lain. Adil berarti kompensasi dikaitkan dengan nilai relatif pekerjaan atau pekerjaan yang sejenis memperoleh pembayaran yang sama. Dalam bekerja setiap karyawan rela untuk menguras tenaga, waktu dan pikiran dengan berharap agar mendapatkan imbalan.

Menurut (Tan, 2017) Kompensasi meliputi pembayaran tunai secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk benefit dan pelayanan (jasa), dan insentif untuk memotivasi karyawan agar tingkat produktifitas yang lebih tinggi adalah komponen yang sangat menentukan dalam hubungan kerja. Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Kompensasi juga diartikan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang.

Menurut (Cahyani, 2021) Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Pada dasarnya kompensasi adalah kontribusi yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan yang telah dikerjakan.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan motivasi karyawan sehingga mereka betah diperusahaan. Kompensasi yang diterima oleh setiap pegawai juga harus sebanding dengan apa yang telah mereka berikan terhadap perusahaan. Dalam pemberian kompensasi harus adil dan tidak pandang bulu.

Menurut (Fidiyanto, 2018) Kompensasi dapat dilihat dari sudut pandang yang sesuai kepentingannya. Antara pekerja dengan pengusaha ada sisi pandang yang berbeda tentang kompensasi. Bagi perusahaan kompensasi merupakan biaya produksi. Untuk mendapatkan keuntungan yang optimal, penggunaan biaya harus secara efisien. Dari sisi karyawan, kompensasi dipandang sebagai hak dan sumber pendapatan utama, karena itu jumlahnya harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya dan keluarganya, serta adanya jaminan kepatian penerimaannya.

Menurut (Waspodo, 2019) Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan sekitar yang dapat mendukung proses kerja karyawan agar dapat menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan harapan perusahaan. baik dari segi tempat, suasana, fasilitas kerja yang memadai, serta hubungan kerja yang harmonis dengan karyawan lain.

Lingkungan kerja yang sesuai dengan kebutuhan karyawan akan menciptakan gairah kerja yang positif sehingga karyawan akan lebih meningkatkan prestasi kerja yang baik, karyawan akan merasa memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaannya sehingga tidak memerlukan pengawasan yang lebih dari perusahaan melainkan saling mengingatkan dan melakukan pengawasan antar individu agar bersama-sama dapat mencapai prestasi dan tujuan perusahaan yang diharapkan.

Menurut (Zufriah, 2019) Lingkungan kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan dan komitmen karyawan terhadap suatu organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dan baik dapat meningkatkan hasil dan produktivitas kerja karyawan dalam organisasi dan berdampak pada kepuasan kerja. Manajemen sumber daya manusia yang efisien dan lingkungan kerja yang efektif juga mempengaruhi pertumbuhan dan perkembangan ekonomi organisasi.

Menurut (Syahrani, Nurwati, 2017) Lingkungan kerja merupakan faktor kunci yang mempengaruhi kepuasan kerja dan perilaku pegawai. Lingkungan kerja dalam organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen agar menciptakan kenyamanan tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.

Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan melakukan aktivitasnya baik secara fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang baik mendorong semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Akhirnya keberhasilan organisasi sangat ditentukan kemampuan mendesain lingkungan kerja agar dapat meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat mengarah pada pencapaian hasil atau kinerja yang menguntungkan.

Menurut (Anjari & Hariri, 2017) Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang saling mengikat dengan orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Sebaiknya diusahakan agar lingkungan kerja dapat tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya

sehingga terbentuk kepuasan kerja, lalu dari kepuasan kerja meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang.

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar manusia, yang dapat memberikan pengaruh dalam beraktivitas dan bertindak, baik secara langsung maupun tidak langsung, baik fisik maupun psikis dalam melaksanakan kegiatan sehari-hari serta mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap jalannya suatu sistem kerja yang baik didalam lingkungan suatu perusahaan.

Menurut (Organizational et al., 2021) Lingkungan kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Indikator terdiri dari Penerangan/Cahaya, Temperatur, Sirkulasi, Kebisingan, Dekorasi, Keamanan. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal.

Lingkungan tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang sehat dapat menciptakan kenyamanan bagi karyawan. Kenyamanan yang tercipta dari lingkungan kerja berpengaruh terhadap keseriusan karyawan dalam bekerja sehingga mendorong karyawan untuk bisa bekerja lebih baik, sehingga timbul semangat kerja dan kegairahan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaanya.

Seperti meningkatkan kebersihan di area kerja, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, membawa kondisi kerja yang kondusif.

PT. P&P Lembah Karet Kota Padang memiliki lingkungan kerja yang kurang baik dan sehat, karena tempat kerja yang kurang penerangan, udara yang pengap dan kebersihan lingkungan sangat kurang. Barang-barang yang terkadang setelah dipakai tidak diletakkan pada tempatnya membuat karyawan lain kesulitan dalam mencari barang yang dibutuhkan untuk bekerja, sehingga membuat karyawan terkadang jenuh dengan pekerjaannya. Apabila pekerjaan dilakukan dengan senang hati maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan, selain itu perlu kerja sama antar karyawan agar bisa saling bantu – membantu baik sesama karyawan agar dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan. Apabila karyawan senang dan nyaman dalam bekerja maka dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat memberikan hal yang lebih untuk mencapai perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan wawancara dengan pihak karyawan ditemukan masalah-masalah yang ditimbulkan akibat rendahnya *Organization Citizenship Behavior* pada PT.P&P Lembah Karet Kota Padang, yaitu Permasalahan kompensasi pada PT. P&P Lembah Karet Kota Padang kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan. Latar belakang karena pendidikan, tuntutan pekerjaan dan tugas yang dibebankan oleh karyawan hasilnya tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan. Walaupun sebenarnya gaji pokok sudah ditetapkan oleh pemerintah sesuai Upah

Minimum Karyawan (UMK) kota Padang, namun karyawan masih saja mengeluh dan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang mendapatkan gaji tidak sesuai secara langsung menyebabkan kepuasan kerja menjadi menurun. Karyawan menjadi malas bekerja, sering mengeluh apabila diberi tugas lebih, Menunda – nunda pekerjaan, selain itu karyawan juga kurang ikut berperan aktif dalam perkembangan perusahaan.

Tabel 1.1

Tahun	Bulan	Rencana Produksi	Realisasi Produksi	Persentasi capaian
2020	januari	2.142.000	3.367.565	157,21%
2020	februari	2.142.000	2.68.7100	125,45%
2020	maret	2.142.000	21.023.80	98,15%
2020	april	2.142.000	20.85.363	97.35%
2020	mei	2.142.000	20.65.760	96.44%
2020	juni	2.142.000	21.32.172	99.54%
2020	juli	2.142.000	20.63.713	96.34%
2020	agustus	2.142.000	20.16.721	94.15%
2020	september	2.142.000	20.13.913	94.02%
2020	oktober	2.142.000	20.39.163	90.62%
2020	november	2.142.000	20.16.761	94.15%
2020	desember	2.142.000	20.16.117	98.79%

Sumber wawancara karyawan PT. P&P Lembah Karet kota Padang

Beberapa Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Fanani et al., 2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) menunjukkan hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa (1) kepuasan kerja secara parsial berpengaruh terhadap OCB. Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja nilai t sebesar 2,722 lebih besar dari t tabel sebesar 1,998 dan diperoleh nilai signifikansi 0,008 <0,05 maka H_0 ditolak. (2) komitmen organisasi secara parsial tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh (Danendra & Mujiati, 2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang menunjukkan hasil Hasil pengujian mendapatkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada OCB. Keterbatasan yang dimiliki penelitian ini yaitu lokasi penelitian ini hanya berada pada lingkup industri di PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya sehingga hasil penelitian ini tidak dapat menjelaskan keadaan pada industri lain selain PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tan & Tarigan, 2017) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada 3h Motosport Menunjukkan Hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan

bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja; dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja; Motivasi Kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh Kompensasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB); Motivasi Kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening antara pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

Penelitian yang dilakukan oleh (A Charmiati & Surya, 2019) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Guru Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi Menunjukkan hasil bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempengaruhi OCB secara langsung dan tidak langsung melalui peran mediasi dari komitmen organisasional. Dalam model ini, kepuasan kerja intrinsik memiliki nilai rata-rata lebih baik dibandingkan kepuasan kerja ekstrinsik dan di variabel komitmen organisasional dimensi value commitment (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi) memiliki nilai lebih baik dibanding dimensi commitment to stay (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang kurang konsisten tersebut mendorong untuk dilakukan penelitian, mengingat hasil yang di dapat dari beberapa

peneliti menunjukkan hasil yang beragam. Pada penelitian ini objek yang diteliti adalah PT P&P limbah karet kota Padang. Penelitian ini dilakukan mengingat begitu pentingnya kepuasan kerja karyawan dalam suatu perusahaan karena dapat mewujudkan tujuan dari perusahaan tersebut, untuk mencapai tujuan tersebut memang tidak mudah perlu partisipasi dari semua karyawan, Perusahaan juga harus memperhatikan kompensasi bagi karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh untuk mencapai tujuan dari suatu perusahaan. Oleh karena itu berdasarkan data diatas penulis meneliti tentang:

“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behaviour dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Karyawan PT. P&P Limbah Karet Kota Padang)”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yaitu sebagai berikut:

1. Rendahnya Tingkat *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan PT. P&P Limbah Karet Kota Padang
2. Kompensasi pada PT. P&P Limbah Karet Kota Padang belum sesuai yang diharapkan karyawan.
3. Lingkungan Kerja karyawan yang belum bagus di PT. P&P Limbah Karet Kota Padang.

4. *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan yang masih belum dapat diandalkan dikarenakan kepuasan kerja karyawan di PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
5. Masih ada kesenjangan kompensasi karyawan PT. P&P Lembah Karet dengan apa yang telah dikerjakan.
6. Kurangnya ketersediaan bahan baku dan peralatan kerja yang dibutuhkan oleh karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
7. Kurangnya keinginan karyawan
8. PT. P&P Lembah Karet Kota Padang dalam membantu rekan kerja diluar tugas pokoknya.

1.3 Batasan Masalah

Penulis menyadari bahwa banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour* karyawan, baik yang berasal dari dalam perusahaan maupun dari luar perusahaan. Namun untuk lebih terarah dan dapat menyelesaikan masalah sesuai dengan apa yang diharapkan, maka penulis membatasi penelitian ini pada “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang)”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas, maka masalah dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang??
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengestimasi :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan

PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.

2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
5. Untuk mengetahui kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizenship behaviour* karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. P&P Lembah Karet Kota Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang di harapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dalam kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam mengelola SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi penelitian Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan semua pihak yang membutuhkannya.