BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era kemajuan perindustrian saat ini dengan banyaknya kompetitor bisnis maka diperlukan kerja keras dan kerja cerdas untuk mempertahankan perusahaan. Suatu perusahaan akan tumbuh dan berkembang jika semua aspek yang ada diperusahaan aktif dalam memajukan dan mengembangkan skillnya serta kerjasama yang baik. Oleh karena itu maka di suatu organisasi / perusahaan diperlukan yang namanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut **Prasetio dan Hayuningrat** (**2017**) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan dan memberikan kontribusi psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sangat berpengaruh terhadap suatu perusahaan karena dapat meningkatkan efektifitas perusahaan, mampu mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di perusahaan, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Tentunya dengan adanya *Organizational Citizenship Behavior* maka perusahaan menjadi lebih baik dan dapat menciptakan kekompakan dalam bekerja dan mempermudah untuk mencapai target yang ditentukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi.

Menurut **(Merihot, 2015)** mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras.

Menurut **Nugraha et al., (2021)** Definisi yang dirumuskan oleh Gordon W.W.Allport dalam bukunya Singgih, D. Gunarso yang berjudul Pengantar Psikologi adalah: *"Personality is the dynamic organization within the individual of thosepsychophysical system that determine his unique adjustments to his environment."* (Kepribadian adalah organisasi dinamis dalam individu

sebagai sistem psikofisis yang menentukan caranya yang khas dalam menyesuaikan diri terhadap lingkungan). Kepribadian yang baik akan membentuk perilaku yang baik. Dengan demikian, di dalam diri pegawai Kecamatan Srandakan diharapkan terbentuk OCB sebagai salah satu upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM).

Selain faktor dari dalam diri pegawai, seperti motivasi dan kepribadian, ada pula faktor dari luar yang dapat mempengaruhi OCB, yaitu budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan dalam suatu organisasi demi tercapainya tujuan organisasi tersebut secara maksimal **(Robbins, 2017).** Untuk itu, budaya organisasi secara tidak langsung dapat mempengaruhi terbentuknya perilaku OCB di dalam organisasi.

Menurut **Fitriani dan Dewi, (2017)** *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh banyak faktor. Faktor-faktor tersebut adalah:

a. Budaya Organisasi

b. Iklim Organisasi

c. Kepribadian

d. Suasana Hati

e. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional

f. Kualitas interaksi

Di Indonesia tingkat konsumsi es krim adalah paling rendah di kawasan Asia Tenggara, dua pertiga lebih rendah daripada tingkat konsumsi di negara-negara Jiran.

Industri *ice cream* ”aice”merupakan salah satu lini produk *food* dan *beverage* PT. Alpen Food Industry. Seluruh produksi dilakukan di pabrik es krim “aice” di Cikarang Barat. Sejak keberadaannya di tahun 2013, es krim “aice” selalu menjadi pemimpin pasar, mengalahkan

pemain-pemain lama seperti Campina, Diamond, dan lain-lain. Es krim “aice”sebagai salah satu vendor es krim terkemuka di Indonesia tidak ketinggalan dalam menghasilkan produk es krim yang memiliki desain yang menarik dan berkualitas guna menarik perhatian konsumen.

Es krim “aice” terkenal sebagai vendor es krim yang memiliki desain dan kualitas yang sangat baik. Dibuktikan dengan banyaknya masyarakat yang menyukai es krim tersebut dan mengkonsumsinya secara terus menerus. Salah satu cabang atau distributor perusahaan aice yaitu di kota Padang yang beralamat Jl. By Pass, kelurahan Jl. Koto Panjang No.km.17, RT.1/RW.6, Koto Panjang Ikua Koto, Kec. Koto Tangah, Kota Padang, Sumatera Barat yang di namai PT. YONG FENG FOOD (*AICE*). Merupakan satu satunya distributor di Padang dan menyebarkan produknya ke toko- toko kecil ataupun yang menjadi agen reseller di Padang.

Fenomena pada penelitian saat ini terdapat permasalahan di Perusahaan Aice Kota Padang yaitu yang bermula dari sumber daya manusia dimana rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Perusahaan AICE Kota Padang. Hal ini dapat ditinjau dari sikap karyawan Perusahaan AICE Kota Padang yang hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan.

Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat mengurangi efektivitas dan produktivitas organisasi. Jika keadaan ini dibiarkan terus-menerus tanpa adanya perubahan yang dilakukan, akan berdampak pada menurunnya efektivitas dan produktivitas di Perusahaan AICE Kota Padang dimana dibutuhkan tingkat motivasi kerja sehingga menciptakan kepribadian yang baik untuk mendukung kinerja perusahaan yang lebih baik.

Tabel 1.1

Laporan Data Absensi Karyawan PT.Yong Yeng Food "*AICE*" Kota Padang Bulan Januari s/d Juni 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Hari Kerja	Jumlah Tidak Hadir	Tingkat Absensi (%)
Januari	75	18	5	0,37%
Februari	75	23	7	0,40%
Maret	75	22	4	0,24%
April	75	21	8	0,50%
Mei	75	23	3	0,01%
Juni	75	21	5	0,31%

Sumber: PT.Yong Yeng Food "AICE" Kota Padang

Dari presentasi absensi pegawai PT.Yong Yeng Food "AICE" Kota Padang bulan Januari-Juni 2021 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang absen. Absensi tertinggi berada pada bulan April sedangkan absensi terendah berada pada bulan Mei. Dimulai pada bulan Januari tingkat absensi karyawan berada pada angka 0,37% dari jumlah karyawan yang ada dan pada bulan Februari naik menjadi 0.40%, selanjutnya pada bulan Maret turun sebesar 0,24%.

Sedangkan pada bulan April letak posisi tertinggi absensi karyawan yaitu sebesar 0,50% dari pegawai yang ada. Selanjutnya pada bulan Mei tingkat absensi karyawan menurun secara drastis sebesar 0,01%. Berikutnya pada bulan Juni tingkat absensi naik sebesar 0,31% dari pegawai yang ada. Hal ini menunjukan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan untuk selalu bersedia mengabdi pada perusahaan dan melakukannya dengan sukarela.

Menurut sumber dari fsedar.org pada tahun 2017 PT. Alpen Food Industry (PT AFI) mengalami penurunan upah dari sector II menjadi upah minimum kabupaten (UMK). Jika mengacu pada upah minimum tahun 2019, maka buruh kehilangan upah sebesar Rp280 ribuan. Oleh karena itu, sejak tahun 2018, buruh telah memperjuangkan agar perusahaan memberikan tambahan upah, namun setiap tahun perusahaan hanya menaikkan upah sebesar Rp.5.000 saja. Pada tahun 2019, upah yang berlaku di PT AFI adalah UMK + Rp10.000. Tidak hanya itu sejak tahun 2018, buruh mengalami berbagai mutasi dan bahkan demosi.

Pemindahan ini dilakukan secara sepihak dan seringkali ditempatkan di posisi yang lebih berat, yakni ke bagian produksi. Ada juga yang didemosi setelah ikut mogok sehingga upah dan tunjangannya diturunkan. Kasus yang terbaru yakni di tahun 2020, dari sumber www.cnbcindonesia.com terjadinya aksi demo buruh terkait tudingan skandal pelanggaran ketenagakerjaan. Buruh melakukan aksi unjuk rasa karena menganggap adanya kesewenang-wenangan aturan yang diberlakukan perusahaan terhadap buruh, termasuk aturan bekerja bagi perempuan dalam keadaan hamil.

Berdasarkan Latar Belakang yang telah uraian diatas, maka peneliti ingin tmelakukan penelitian dengan judul **"PENGARUH MOTIVASI DAN KEPRIBADIAN TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT.YONG YENG FOOD"AICE" KOTA PADANG ".**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan Latar Belakang Masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya kepuasan kerja karyawan AICE

2. Kurangnya keadilan karyawan atau iklim organisasi AICE
3. Mood karyawan AICE berubah - ubah
4. Komitmen organisional yang rendah
5. Persepsi terhadap dukungan organisasional masih buruk

1.3 Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih terfokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel dependen. Motivasi, kepribadian sebagai variabel independen dan budaya organisasi sebagai variabel mediasi.
2. Penelitian ini dilakukan di lingkungan PT.Yong Yeng Food ”AICE” Kota Padang

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dikemukakan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan perusahaan AICE kota Padang?
2. Bagaimana kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan perusahaan AICE kota Padang?
3. Bagaimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi karyawan perusahaan AICE kota Padang?
4. Bagaimana kepribadian berpengaruh Signifikan terhadap budaya organisasi karyawan perusahaan AICE kota Padang?
5. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi karyawan perusahaan AICE kota Padang?

6. Bagaimana motivasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui budaya organisasi sebagai moderasi perusahaan AICE kota Padang?
7. Bagaimana kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui budaya organisasi sebagai moderasi perusahaan AICE kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

1. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan perusahaan AICE kota Padang.
2. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan perusahaan AICE kota Padang.
3. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi karyawan perusahaan AICE kota Padang.
4. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh kepribadian terhadap budaya organisasi karyawan perusahaan AICE kota Padang.
5. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap budaya organisasi karyawan perusahaan AICE kota Padang.
6. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui budaya organisasi sebagai moderasi karyawan perusahaan AICE kota Padang.
7. Untuk menganalisis serta mendeskripsikan pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui budaya organisasi sebagai moderasi karyawan perusahaan AICE kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademisi

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan UPI YPTK Padang Perguruan Tinggi.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi pimpinan PT.Yong Yeng Food ”AICE” Kota Padang dan memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor tersebut.