

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era kompetitif saat ini, perusahaan di dunia telah menyadari dengan adanya mengembangkan sumber daya manusia, perusahaan bisa tetap tumbuh karena sisi inovasi produk berada pada manusia itu sendiri. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dapat diukur dari seberapa besar nilai pendapatan yang perusahaan dapatkan melainkan dari pengaruh SDM (Sumber Daya Manusia), jika SDM yang terdapat di perusahaan bermutu dan berkualitas maka akan berpengaruh baik untuk perusahaan dan besar peluang untuk dapat terus meningkatkan perusahaan untuk mencapai keberhasilan tujuan perusahaan. Namun jika SDM (Sumber Daya Manusia) kurang bermutu dan kurang berkualitas maka akan mempersulit dan memperlambat perusahaan untuk meningkatkan perusahaan dan menyebabkan kalah saing dengan perusahaan lain.

Kata manajemen berasal dari Bahasa Perancis kuno *ménagement*, yang memiliki arti seni melaksanakan dan mengatur. Selain itu juga, manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu *management* berasal dari kata *manage*, menurut Kamus Oxford yang artinya memimpin atau membuat keputusan di dalam suatu organisasi. Istilah manajemen yang diterjemahkan dari kata *manage* memang biasanya dikaitkan dengan suatu tindakan yang mengatur sekelompok orang di dalam organisasi atau lembaga tertentu demi mencapai tujuan-tujuan tertentu (**Marshel Weol dan Pangemanan 2019**). Manajemen sebagai suatu seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan,

penyusunan dan pengawasan daripada sumber daya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sumber daya manusia merupakan elemen-elemen yang utama dalam organisasi dibandingkan dengan elemen yang lain. Sebab manusialah yang mengendalikan dari berbagai elemen. Oleh karenanya pengelolaan SDM menjadi hal yang sangat penting. Karena sangat pentingnya hal ini dalam organisasi maka ia menjadi suatu bidang kajian ilmu manajemen khusus yang dikenal dengan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Bidang kajiannya antara lain yang disebut dengan pilar-pilar manajemen sumber daya manusia seperti analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, penyeleksian, penempatan, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, motivasi, kegiatan promosi, gaji, tunjangan dan program kesejahteraan dan masih banyak lagi yang dibahas secara khusus (**Mu`tafi 2020**). Manajemen sumber daya manusia dapat juga disebut dengan manajemen personalia, yang sebelumnya lebih dikenal dengan manajemen personalia, Karena fokus dari manajemen adalah mengenai manusia (pegawai atau karyawan).

Sumber Daya Manusia merupakan modal utama dalam menunjang keberhasilan perusahaan apabila dikelola dengan baik dan dengan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas akan sejalan dengan terwujudnya visi dan misi perusahaan. Sumber daya manusia dapat dikatakan berkualitas apabila memiliki kinerja yang baik dengan menyelesaikan seluruh kewajibannya sesuai dengan hasil yang telah ditetapkan. Apabila perusahaan tidak memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, tentu saja akan

berdampak pada kinerja perusahaan seiring dengan berjalannya waktu, dikarenakan perkembangan zaman yang dinamis (**Ardhani1 dan Ratnasari 2019**)

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial, tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas. Pengembangan SDM pada intinya diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan untuk meningkatkan produktivitas (**Desy Lestari Panjaitan 2019**)

Menurut (**Michel Hartanto 2020**) bahwa “Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan sistem perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan ketenagakerjaan dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan dan masyarakat”.

Menurut (**Nurjaya, 2021**) Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai aset penting bagi lembaga perlu dipelihara dengan baik. Manusia berperan secara dinamis dalam kegiatan lembaga untuk mewujudkan tercapainya tujuan lembaga. Manajemen sumber daya manusia harus dapat menunjang tujuan lembaga dilingkungan perusahaan maupun lingkungan pemerintahan. Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah menyiapkan dan mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas, kompetensi sumber daya manusia dianggap memenuhi kriteria jika sumber daya manusia ini dapat mewujudkan tujuan lembaga dengan memberikan pelayanan yang baik dan berkualitas.

Menurut **(Desy Lestari Panjaitan 2019)** Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting di dalam pembangunan, seperti sumber daya alam, material dan finansial, tidak akan memberi manfaat secara optimal untuk perbaikan kesejahteraan rakyat tanpa didukung oleh ketersediaan faktor SDM yang memadai, baik secara kualitas maupun kuantitas.

Menurut **(Andi Hendrawan 2020)** Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut **(Theorupun 2018)** Motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut **(Syaiful Bahri 2017)** Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia. Motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri. Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan (*moves*) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Motivasi merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya **(Theorupun 2018)**

Motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan **(Fei dan Hotlan 2018)**. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh beberapa hal, antara lain gaji yang diterima, rasa aman, lingkungan yang nyaman, hubungan antar pekerja dan kesempatan dalam bekerja.

Pengembangan karir adalah proses dan kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan dalam organisasi atau perusahaan yang akan dilakukan dimasa mendatang. Dengan pengembangan tersebut tercakup pengertian bahwa perusahaan atau manajer SDM tersebut telah menyusun perencanaan sebelumnya tentang cara-cara yang perlu dilakukan untuk mengembangkan karier karyawan selama dia bekerja **(Syaiful Bahri 2017)**.

Pengertian pengembangan karir dalam definisi yang lain diartikan sebagai perolehan pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang meningkatkan kemampuan karyawan untuk memenuhi perubahan persyaratan pekerjaan serta tuntutan klien dan pelanggan. Jadi dengan demikian, pengembangan karir merupakan tindakan seorang karyawan untuk mencapai rencana karirnya, yang disponsori oleh department sumber daya manusia, manajer atau pihak lain **(Syaiful Bahri 2017)**.

Menurut **(Setiyaningrum 2019)** Pengembangan karir adalah suatu yang penting yang mana dapat mengoptimalkan sikap karyawan pada pekerjaannya serta meningkatkan kepuasan kerja yang lebih tinggi

Menurut **(Fitri, Purwana, dan Saptono 2021)** Pengembangan karir adalah proses meningkatkan kemampuan individu dalam bekerja untuk mencapai karir yang diinginkan. Pengembangan karir bertujuan untuk mencocokkan tujuan individu dengan yang ketersediaan peluang karir di dalam perusahaan untuk saat ini dan di masa depan.

(Rahman dan Chowdhuri 2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan faktor penting untuk peningkatan kinerja karyawan, atau mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mempromosikan fungsi efektif organisasi.

Secara singkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang secara tidak langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi **(Gunastri, Handayani, dan Astakoni 2019)**

Menurut **(Suhardi 2019)** *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja dan diberi penghargaan berdasarkan hasil kinerja individu.

Menurut **(Rahman dan Chowdhuri 2018)** *Besides he mentions that OCB is regarded as self-sacrifice, conscientiousness, sportsmanship, and courtesy. Employees engaging in OCBs are repeatedly referred to as “good soldiers” because of their enthusiasm to go above as well as beyond the formal duty.* Maksudnya yaitu OCB dianggap sebagai pengorbanan diri, kehati-hatian, sportifitas, dan sopan santun.

Karyawan yang terlibat dalam OCB berulang kali disebut sebagai "prajurit yang baik" karena antusiasme mereka untuk melampaui tugas formal.

(Gunastri, Handayani, dan Astakoni 2019) Mendefinisikan OCB adalah suatu bentuk perilaku informal seseorang diluar perilaku formal yang diharapkan dari mereka untuk memberikan kontribusi terhadap kebaikan organisasi dan apa yang ada di dalamnya. Dengan kata lain perilaku OCB tidak tercantum secara langsung pada *job description* karyawan namun sangat diharapkan karena perilaku ini berpengaruh positif terhadap keberlangsungan organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat *altruistic* yang diekspresikan dalam bentuk tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain **(Suhardi 2019)**

(Gunastri, Handayani, dan Astakoni 2019) Menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Kepuasan kerja atau *job satisfactions* adalah apa yang membuat seseorang menyenangi pekerjaan yang mereka lakukan. Pekerja dengan tingkat ketidakpuasan yang tinggi lebih memungkinkan untuk melakukan hal-hal yang menghambat perusahaan itu sendiri **(Setiyaningrum 2019)**

Menurut **(Desy Lestari Panjaitan 2019)** Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasa puas dalam bekerja, maka akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaan tersebut. Dengan demikian, produktivitas dan hasil kerjanya akan meningkat secara optimal.

Kepuasan kerja adalah perasaan mendukung atau tidak mendukung dari karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya **(Gunastri, Handayani, dan Astakoni 2019)**

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang umum seorang pekerja terhadap pekerjaannya, jika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka akan membawa sikap positif pada pekerjaannya, apabila seorang memiliki kepuasan yang tinggi maka akan bersikap positif pada pekerjaannya dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya. Kepuasan Kerja diartikan sebagai suatu sikap positif akan hasil kerja seseorang. Seseorang akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi jika ia memandang pekerjaan dalam hal positif, sedangkan individu yang memiliki tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas akan memiliki nilai negatif terhadap pekerjaan **(Setiyaningrum 2019)**

Kelapa sawit merupakan hasil komoditi perkebunan yang dimana salah satu pengolahannya menjadi minyak sawit mentah *Crude Palm Oil* (CPO) atau minyak sawit CPO lainnya. Minyak sawit merupakan sumber minyak nabati yang banyak digunakan. Salah satu kegunaan minyak sawit yaitu sebagai bahan baku oleokimia yang

mempunyai banyak keunggulan dibanding dengan bahan baku minyak bumi yang sulit untuk diperbaharui. Mempunyai banyak keunggulan inilah menjadikan minyak sawit sebagai komoditas perkebunan yang banyak diekspor **(Pingki Vila Tri Wahyuni 2021)**

Perkebunan Kelapa Sawit merupakan komoditas yang cukup strategis dalam perekonomian Indonesia, hal ini didukung dengan adanya sumber daya alam dan sumber daya manusia yang tersedia. Pada kegiatannya sumber daya manusia merupakan sumber utama dalam produktivitas pencapaian target pada sebuah perusahaan dan merupakan aset perusahaan yang berharga sehingga harus dikelola baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal, salah satu yang menjadi perhatian perusahaan adalah kepuasan kerja karyawan. Dimana kepuasan kerja karyawan tidak hanya dapat dilihat saat melakukan pekerjaan tetapi juga dengan aspek lain seperti interaksi dengan rekan kerja, atasan, mengikuti peraturan dan lingkungan kerja.

Minyak sawit dihasilkan melalui proses pengolahan pada pabrik kelapa sawit. Umumnya ada 3 bagian industri pada pabrik kelapa sawit, yaitu: industri tanaman sawit, industri produksi minyak sawit dan industri minyak goreng dan turunan sawit. Pengolahan kelapa sawit memiliki peranan penting dalam meningkatkan nilai jual produk sawit. Salah satu daerah di Indonesia yang mengolah sawit yaitu Sumatera Barat, dimana salah satu pabrik yang mengolah buah sawit menjadi CPO atau minyak mentah yaitu PT. Bakrie Pasaman *Plantations* yang berada di Kecamatan koto balingka, kabupaten Pasaman Barat, Provinsi Sumatra Barat. Maka, PT Bakrie Pasaman *Plantations* sangat membutuhkan motivasi kerja dan pengembangan karir dari organisasi yang nantinya akan menciptakan kepuasan kerja dan sangat berpengaruh

pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) untuk kelangsungan perusahaan semakin lebih baik.

Berikut ini tabel 1.1. Menjelaskan mengenai kehadiran masuk kerja selama 10 bulan mulai pada awal tahun 2021 di PT Bakrie pasaman *plantations* Kec. Koto Balingka Kab.Pasaman Barat, Sumatera Barat, Indonesia.

Tabel 1.1
Data Absensi karyawan POM AB PT. Bakrie Pasaman *Plantations*
Kec.Koto Balingka Kab.Pasaman Barat Tahun 2021

Bulan	jumlah karyawan	Hari efektif	Kehadiran	Ketidakhadiran			Total ketidakhadiran
				Cuti	izi n	Sakit	
Januari	148	24 Hari	141	3	1	3	7
Februari	148	23 Hari	145	3	0	0	3
Maret	148	26 Hari	136	6	4	2	12
April	148	25 Hari	127	12	4	5	21
Mei	148	18 Hari	135	7	6	0	13
Juni	148	25 Hari	127	11	8	2	21
Juli	148	26 Hari	133	11	4	0	15
Agustus	148	25 Hari	139	2	4	3	9
September	148	26 Hari	133	7	6	2	15
Oktober	148	24 Hari	143	4	1	0	5

Sumber:PT.Bakrie Pasaman Plantation Air Balam Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat

Dari tabel 1.1. dapat dilihat tingkat kehadiran pekerja pada PT Bakrie Pasaman *Plantations* Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat Provinsi Sumatera Barat selama 10 bulan dari awal tahun 2021 mengalami fluktuasi yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan. Pada bulan Januari tingkat kehadiran sebanyak 141 orang dan ketidakhadiran 7 orang. Pada bulan Februari mengalami peningkatan pada kehadiran yaitu 145 orang dan untuk tingkat ketidakhadiran sebanyak 3 orang. Pada bulan Maret mengalami penurunan jumlah kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu sebanyak 135 orang dan untuk ketidakhadiran mengalami kenaikan yaitu 12 orang. Selanjutnya pada bulan April terjadi penurunan kehadiran yaitu hanya 127 orang dan ketidakhadiran meningkat menjadi 21 orang. Pada bulan Mei terjadi peningkatan kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu 135 orang dan ketidakhadiran 13 orang. Pada bulan Juni mengalami penurunan yaitu 127 orang dengan ketidakhadiran 21 orang. Pada bulan Juli kehadiran 133 orang dan ketidakhadiran 15 orang. Selanjutnya pada bulan Agustus kehadiran 139 orang dan ketidakhadiran sebanyak 9 orang. Pada bulan September kehadiran sebanyak 133 orang dan ketidakhadiran sebanyak 15 orang. Dan pada bulan Oktober kehadiran 143 orang dan ketidakhadiran 5 orang. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan April dan Juni, sedangkan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Oktober. Hal ini mengindikasikan motivasi karyawan untuk bekerja selalu berubah-ubah setiap bulannya yang ditandai dengan terjadinya fluktuasi tingkat ketidakhadiran pada karyawan PT Bakrie Pasaman *Plantation*.

Sumber daya manusia seharusnya menjadi perhatian serius bagi perusahaan PT Bakri Pasaman *Plantations*. Motivasi merupakan alasan mengapa seorang pekerja melakukan suatu aktivitas. Motivasi atau kepuasan kerja seorang karyawan melibatkan faktor-faktor yang berasal dari luar individu yang bersifat ekstrinsik (gaji, kebijakan perusahaan dan suasana kerja) dan berasal dari dalam individu yang bersifat intrinsik (prestasi kerja, pengakuan, tanggung jawab dan promosi jabatan). Hal ini merupakan suatu tantangan bagi perusahaan untuk memahami perilaku karyawan. Pemenuhan kebutuhan karyawan adalah faktor yang paling penting untuk menciptakan dorongan atau motivasi terhadap karyawan untuk bertindak melaksanakan pekerjaan. Usaha yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk memotivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan gaji yang cukup pada karyawan, memberikan fasilitas, bonus (*reward*), menempatkan karyawan pada posisi yang tepat, sikap atasan yang penuh perhatian pada karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan, memberikan pujian, dan suasana lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga mereka dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena diatas dan dalam kajian-kajian literatur Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi OCB, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan yang belum bisa ditingkatkan atau masih rendah pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

2. Pengembangan karir yang tidak berjalan seperti seharusnya pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

3. Kepuasan kerja yang rendah akibat kurangnya motivasi kerja pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

4. Kurangnya dukungan sarana prasarana untuk bekerja pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

5. Kurangnya dukungan dari pimpinan dalam menyelesaikan masalah pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

6. Karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi di bandingkan dengan kepentingan orang lain pada PT Bakrie Pasaman *plantations*

7. Kurangnya kesediaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

8. Peranan pengembangan karir terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

9. Kurangnya kesadaran karyawan dalam penggunaan Alat Perlindungan Diri (APD) pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

10. Pimpinan kurang memperhatikan kebutuhan karyawan pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penulisan penelitian ini, penulisan akan membatasi masalah ini dengan Motivasi Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel bebas dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel terikat, serta Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*?

4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*?

5. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap OCB pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*?

6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*?

7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap OCB pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*?

1.5 Tujuan penelitian dan manfaat penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa basar pengaruh motivasi kerja terhadap OCB pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap OCB pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

7. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja, pengembangan karir dan kepuasan kerja terhadap PT. Bakrie Pasaman *Plantations*

1.5.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi penulis

a. Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.

b. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh di bangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan yang ada di lapangan.

2. Bagi instansi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan didalam instansi untuk masa yang akan datang khususnya dalam hal motivasi kerja dan pengembangan karir terhadap OCB dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

3. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian .penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang MSDM.