

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang berharga dimiliki oleh institusi atau organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusia. Tanpa adanya karyawan, suatu organisasi belum dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuat, karena ditangan karyawan semua itu akan dapat berkembang. Bila seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu tidak digerakkan oleh hal-hal yang dapat menguntungkan bagi dirinya, namun dikarenakan karyawan memiliki perasaan yang puas jika dapat mengerjakan atau membantu sesuatu yang lebih perannya, maka kondisi tersebut bisa disebut *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut Organ (Wasposito et al., 2019) *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku individu yang merupakan pilihan dan inisiatif individual tidak berkaitan dengan system reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi. *organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu kegiatan sukarela tanpa paksaan dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat menolong yang disampaikan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri

sendiri pada kesejahteraan karyawan maupun organisasi (Mahendra dan Surya 2017).

*Organizational citizenship behavior* (OCB) mempunyai beberapa faktor yang dapat mempengaruhi, Faktor-faktor yang *organizational citizenship behavior* (OCB) Menurut Organ et al,dalam (Rahmawati, 2017)yaitu di antaranya kepuasan kerja, komitmen organisasional,kepribadian,moral karyawan,motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pemimpin,budaya organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah motivasi kerja.Menurut Bahri dan Chairatun Nisa 2017Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan agar tujuan organisasi dapat terwujudkan, motivasi juga disebut sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan- kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri.

Motivasi kerja menjadi faktor pertama dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*(OCB).Motivasi kerja juga dapat mendorong individu untuk melakukan kegiatan demi terwujudnya suatu tujuan organisasi,salah satu tujuan organisasi adalah memiliki karyawan yang berperilaku *organizational citizenship behavior*(OCB).Dengan adanya motivasi kerja yang tinggi akan memberikan dorongan dan semangat yang tentunya penting dalam suatu organisasi karena berkaitan dengan harapan karyawan untuk bekerja secara baik dan optimal.

Selain dari faktor motivasi kerja, faktor lainnya adalah pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Menurut Stone (2013, hal.322-323) dalam (Bahri dan Chairatun Nisa 2017) pengembangan karir adalah suatu proses kegiatan mempersiapkan seorang karyawan untuk menduduki jabatan pada suatu organisasi, yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.

Pengembangan karir merupakan suatu peningkatan kemampuan kerja karyawan yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Dengan adanya pengembangan karir dapat menjadikan karyawan mempunyai kemampuan yang lebih baik dari kemampuan yang dimiliki sebelumnya. Oleh karena itu suatu organisasi dapat mengelola dan mengembangkan karir dengan baik supaya produktivitas karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk dapat melakukan kinerja yang lebih baik (Muhajir, 2019). Pengembangan karir di perusahaan dinyatakan baik berdasarkan pengalaman kerja, prestasi kerja, keterampilan kerja, produktivitas kerja, kenaikan jabatan, pendidikan formal, jenjang karir dan perencanaan kerja pelatihan karyawan.

Kepuasan kerja juga merupakan hal yang penting pada suatu organisasi. Jika karyawan mempunyai kepuasan kerja yang tinggi, maka secara langsung karyawan akan loyal terhadap organisasi sehingga kinerja menjadi semakin meningkat. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berasal dari gaji yang diberikan, supervisi, rekan kerja, promosi ataupun pekerjaan yang dilakukannya akan meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan yang dirasakan para karyawan dalam memandang pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang penting baik bagi karyawan maupun organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif bagi lingkungan kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan (Dewi dan Riana 2019).

PT. Bakrie Pasaman Plantations Air Balam sebagai salah satu perusahaan swasta nasional yang bergerak di bidang perkebunan sawit mempunyai peran penting dalam perekonomian nasional. Selain sebagai produksi minyak nabati untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, perusahaan ini juga berkontribusi dalam menghasilkan devisa.

Pada PT Bakrie Pasaman Plantations Air Balam karyawan kurang mendapatkan motivasi kerja dan hubungan dengan atasan maupun rekan kerja tidak sesuai dengan yang diharapkan sehingga kurangnya keinginan karyawan PT Bakrie Pasaman Plantations Air Balam membantu rekan kerjanya, perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh karyawan Bakrie Pasaman Plantations cenderung rendah. Kondisi ini dapat dilihat dari perilaku karyawan pada PT Bakrie Pasaman Plantations Air Balam yang hanya mementingkan dirinya sendiri.

Maka, PT Bakrie Pasaman Plantations Air Balam sangat membutuhkan motivasi kerja dan pengembangan karir dari organisasi, yang nantinya akan menciptakan kepuasan kerja, dan sangat berpengaruh untuk *organizational*

*citizenship behavior* (OCB), untuk kelangsungan perusahaan semakin lebih baik. Berikut ini pada tabel 1.1. dikemukakan tingkat keterlambatan pegawai masuk kerja selama 6 bulan awal tahun 2020 di PT Bakrie pasaman plantations Air Balam.

**Tabel 1.1**

**Data Absensi karyawan PT Bakrie Pasaman Plantations Air Balam  
Kec.Koto Balingka kab. Pasaman Barat Tahun 2020**

Bulan	jumlah karyawan	Hari efektif	Kehadiran	Ketidakhadiran			Total ketidakhadiran
				Cuti	izin	Sakit	
Januari	123	25 Hari	116	3	1	3	7
Februari	123	25 Hari	120	3	0	0	3
Maret	123	26 Hari	111	6	4	2	12
April	123	26 Hari	106	12	4	1	17
Mei	123	26 Hari	109	8	6	0	14
Juni	123	26 Hari	102	11	8	2	21

*Sumber:PT.Bakrie Pasaman Plantations Air BalamKecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat*

Dari tabel 1.1. dapat dilihat tingkat keterlambatan karyawan masuk kerja pada PT Bakrie Pasaman Plantations Air Balam Kecamatan Koto Balingka kabupaten Pasaman Barat selama 6 bulan di awal tahun 2020 mengalami fluktuasi yaitu terjadinya kenaikan dan penurunan.Pada bulan Januari tingkat kehadiran sebanyak 116 orang dan ketidakhadiran 7 orang.Pada bulan Februari mengalami

peningkatan pada kehadiran yaitu 120 orang dan untuk tingkat ketidakhadiran sebanyak 3 orang. Pada bulan Maret mengalami penurunan jumlah kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu sebanyak 111 orang dan untuk ketidakhadiran mengalami kenaikan yaitu 12 orang. selanjutnya pada bulan April terjadi penurunan kehadiran yaitu hanya 109 orang dan ketidakhadiran 14 orang. Pada bulan Mei terjadi lagi penurunan kehadiran yaitu 106 orang dan ketidakhadiran 17 orang. serta pada bulan juni mengalami penurunan yang sangat jauh dari bulan-bulan sebelumnya yaitu 102 orang dengan ketidakhadiran 21 orang. Tingkat ketidakhadiran tertinggi terjadi pada bulan juni dan tingkat ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan Februari. Hal ini mengindikasikan motivasi karyawan untuk bekerja selalu berubah-ubah setiap bulannya yang ditandai dengan terjadinya fluktuasi tingkat ketidakhadiran pada karyawan PT Bakrie Pasaman Plantations Air Balam.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas maka penelitian tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **”Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM) banyak faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB) maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Motivasi kerja karyawan yang belum bisa ditingkatkan atau masih rendah pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
2. Pengembangan karir yang tidak berjalan seperti seharusnya pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
3. Kepuasan kerja yang rendah akibat kurangnya motivasi kerja pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
4. Kurangnya dukungan sarana prasarana untuk bekerja pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
5. Kurangnya dukungan dari pimpinan dalam menyelesaikan masalah pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
6. Karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi di bandingkan dengan kepentingan orang lain pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
7. kurangnya kesediaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.

### **1.3 Batasan Masalah**

Untuk mencapai sasaran yang terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis 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 Bakri Pasaman plantations Air Balam.

#### **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 Bakri Pasaman plantations Air Balam?
2. Bagaimana pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam?
6. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam?
7. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam?

#### **1.5 Tujuan Masalah**

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan ada beberapa tujuan dari penelitian ini yaitu adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB) melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior*(OCB)

melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening pada PT Bakri Pasaman plantations Air Balam.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari 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.