

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 LATAR BELAKANG MASALAH

Sumber Daya Manusia merupakan aspek berarti pada suatu perusahaan , Selain itu supaya aktivitas suatu perusahaan mampu berjalan dengan maksimal dan baik maka dari itu perusahaan melaksanakan seleksi terhadap calon pegawai serta mencari pegawai yang mempunyai kualifikasi, visi misi yang sejalan dengan perusahaan dan pengalaman yang baik hal yang mendorong suatu perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul (kompeten) agar mampu melewati tekanan eksternal dari perusahaan yakni, Persaingan bisnis yang ketat serta kemajuan teknologi cepat yang membuat perusahaan juga dipaksa agar bisa beradaptasi dengan memiliki kekuatan agar mampu beradaptasi dengan cepat dan baik, persaingan bisnis sendiri juga membuat sebuah ancaman tersendiri seperti bermunculannya perlombaan(kompetisi), Maka dari itu SDM harus dikelola dengan baik agar karyawan mampu bekerja lebih produktif sehingga perusahaan lebih maju dan dapat terus bersaing.

Penelitian ini merupakan penelitian replikasi dari penelitian (Febriyani & Kartono, 2019) dengan judul penelitian *The effect Motivation and Job Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan hasil penelitian Kepuasan kerja(X1) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Motivasi kerja(X2) secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap secara simultan memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Peneliti tertarik untuk melakukan replikasi jurnal tersebut Karena,Jurnal tersebut memiliki indikator yang jelas yang membantu peneliti untuk melakukan penelitian serta peneliti ingin membuktikan bahwa dengan skala

perusahaan yang berbeda dengan jurnal yang peneliti replikasi (Perusahaan pemerintah) apakah hal tersebut mampu di aplikasikan dan mendapatkan hasil yang sama apa bila di aplikasikan pada perusahaan dengan skala yang lebih kecil (perusahaan perorangan).

Peneliti tertarik tentang tema yang dibahas *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* menurut (Titisari, 2014) OCB sendiri memiliki banyak manfaat bagi suatu organisasi antara lain untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja dan manajer, Menghemat sumber daya yang dimiliki organisasi dan manajemen secara menyeluruh, Sarana yang baik guna mengkoordinasi kegiatan tim kerja secara efektif, Meningkatkan kemampuan organisasi guna merekrut serta mempertahankan karyawan dengan kualitas performa yang baik, Mempertahankan stabilitas kinerja serta membantu kemampuan beradaptasi dengan perubahan lingkungan disekitar organisasi.

Kepuasan kerja sendiri merupakan perilaku atau perbuatan yang tidak wajib dilakukakan karyawan. Karena, Tidak termasuk dalam sebuah kewajiban kerja atau job desc yang dimiliki tetapi hal tersebut memberi efek positif untuk organisasi (Bernhard et al., 2017). Karyawan cenderung akan merasa puas dengan adanya kesesuaian antara kemampuan, keterampilan, dan harapannya dengan pekerjaan yang dihadapi. Pekerjaan dianggap membosankan dikarenakan setiap hari karyawan harus mengerjakan tugas ataupun pekerjaan yang sama atau monoton, sehingga memicu kejenuhan para karyawan. Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual yakni setiap individu karyawan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda. Kepuasan kerja sendiri didorong dari berbagai faktor antara lain, Jenis kelamin, umur, jenis kelamin, sikap diri sendiri terhadap pekerjaan, Hubungan anatar atasan dan sesama karyawan lain, Keadaan lingkungan pekerjaan, Pendidikan dan masih banyak lagi hal yang menjadi penunjang kepuasan kerja, Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual yang berarti kepuasan setiap karyawan mungkin saja berbeda mengingat faktor pendukung yang dimiliki oleh pegawai juga berbeda. Kepuasan

kerja mampu memberikan dampak pada suasana hati serta antusiasme pegawai untuk melakukan pekerjaan.

Selain kepuasan kerja hal yang tidak kalah penting yakni, Motivasi, motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka notabene Pekerjaan karyawan dapat meningkat seiring dengan tingginya motivasi kerja karyawan hal yang memicu karyawan memiliki semangat yang lebih tinggi dalam melakukan pekerjaannya yakni, rasa bahagia, semangat dan mendorong karyawan untuk dating bekerja serta melakukan pekerjaannya dengan sepenuh hati, Kurangnya motivasi kerja karyawan dinilai mampu memiliki dampak yang besar bagi tingkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi (Changgriawan, 2017). Maka dari itu memelihara motivasi kerja pegawai merupakan hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan guna tetap menjaga produktivitas pegawai, Pegawai dinilai akan sukar bekerja secara optimal ketika memiliki tingkat motivasi yang rendah, Hal tersebut dilakukan guna tettap menjaga produktivitas pegawai karena, pada dasarnya tidak selalu tentang kegiatan produksi saja yang harus dijaga dan selalu dirawat melainkan Sumber Daya Manusia pun perlu tetap dirawat agar tidak terjadi penurunan produktivitas dan menurunnya output yang dihasilkan oleh pegawai.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* CV Jaya Bersama Semarang”**

## 1.2 PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

- a) Bagaimanakah deskripsi Kepuasan kerja, Motivasi kerja serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di CV Jaya Bersama Semarang?
- b) Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan CV Jaya Bersama Semarang ?
- c) Bagaimanakah pengaruh Motivasi Kerja secara parsial terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan CV Jaya Bersama Semarang ?
- d) Bagaimanakah pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Karyawan CV Jaya Bersama Semarang ?

## 1.3 TUJUAN PENELITIAN

- a) Untuk mengetahui deskripsi Kepuasan kerja, Motivasi kerja serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di CV Jaya Bersama Semarang.
- b) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada CV Jaya Bersama Semarang.
- c) Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada CV Jaya Bersama Semarang.
- d) Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada CV Jaya Bersama Semarang.

## **1.4 MANFAAT PENELITIAN**

### **1.4.1 Bagi Akademis**

Penelitian ini di harapkan untuk melengkapi kajian empiris yang ada di bidang manajemen dan bagi calon peneliti lainnya dapat dijadikan sebagai sebuah referensi.

### **1.4.2 Bagi Praktisi**

Di harapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan dalam memahami tentang Pengaruh Kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## **1.5 SISTEMATIKA PENULISAN**

Sistematika penulisan digunakan untuk memperjelas susunan penelitian ini. Sistematika penulisan pada penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

BAB I(PENDAHULUAN)yang terdiri dari, latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II(LANDASAN TEORITIS)yang terdiri dari, Teori-teori yang digunakan berkaitan dengan Variabel penelitian, penelitian terdahulu serta definisi operasional tabel.

BAB III(METODE PENELITIAN)yang terdiri dari, Obyek serta lokasi penelitian, Populasi, sampel, teknik sampling yang digunakan , metode pengumpulan data serta alat analisis data.

BAB IV(ANALISIS & PEMBAHASAN)yang terdiri dari, Gambaran umum objek penelitian serta responden dan hasil serta analisis data.

BAB V(PENUTUP)yang terdiri dari,Kesimpulan serta saran penelitian.