

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dunia industri sudah berkembang semakin pesat dibandingkan dengan tahun-tahun sebelumnya. Perkembangan tersebut mempunyai peranan yang besar terhadap kemajuan perusahaan yang pada akhirnya akan melahirkan suatu persaingan antar perusahaan sebagai pelaku utama dunia industri. Banyak persaingan yang terjadi, bukan hanya dari tingkat produktifitas yang tinggi dan harga pemasaran yang rendah, tetapi dari segi kualitas produk yang dihasilkan harus disesuaikan dengan permintaan pasar, yaitu produk yang memiliki kualitas yang terbaik dengan harga yang terjangkau.

Persaingan tersebut juga mengharuskan perusahaan untuk terus berinovasi demi menjaga kualitas yang baik dimata konsumen. Peranan kualitas suatu produk yang dihasilkan perusahaan harus dijaga demi mencapai perkembangan yang baik dimasa yang akan datang.

Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangat lah penting, manusia sebagai sumber daya merupakan aset penting yang selain menjadi tulang punggung bagi keberlangsungan produksi perusahaan, masa depan perusahaan tergantung dengan kapabilitas sumber daya manusianya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya, jika sumber daya manusia dipimpin dan dikelola dengan baik, maka akan bekerja dengan baik. Jika setiap pimpinan atau departemen yang bertanggung jawab atas sumber daya manusia memiliki pemahaman yang utuh tentang masalah pengelolaan sumber daya manusia, maka sumber daya manusia tersebut dapat dikelola dengan baik (Widodo, 2015).

PT. Sharp Semiconductor Indonesia (SSI) merupakan perusahaan yang berdiri sejak tahun 1995, berlokasi di daerah Karawang Barat Jalan Tol Jakarta - Cikampek KM 47 Karawang International Industrial City (KIIC) Lot F-3

Karawang, Jawa Barat. Perusahaan ini memproduksi komponen semikonduktor dengan kantor pusat berada di Osaka, Jepang. PT Sharp Semiconductor Indonesia adalah salah satu perusahaan yang berkewajiban untuk menghasilkan produk yang baik dengan sistem perbaikan secara terus menerus (continues improvement). PT Sharp Semiconductor memiliki karyawan lebih dari 400 orang, semua karyawan bekerja sesuai peran masing – masing yang sudah di tentukan oleh perusahaan.

Namun permasalahan muncul ketika pandemi Covid-19 muncul dan memberikan dampak yang langsung pada keberlangsungan industri dan perusahaan ini, sebagian karyawan diharuskan untuk bekerja dari rumah, untuk karyawan administrasi hal ini masih bisa dilakukan namun untuk karyawan produksi yang bekerja di dalam pabrik hal ini sangat sulit dilakukan karena tidak adanya fasilitas untuk bekerja dirumah. Perusahaan mencoba mengatasi hal ini dengan membatasi karyawan yang datang ke pabrik, namun dengan adanya pembatasan ini tentunya akan mengurangi efektivitas dan produktivitas perusahaan karena karyawan yang hadir setidaknya harus bisa menggantikan tugas dan peran karyawan yang di rumah.

Cara perusahaan yang untuk mengurangi dampak dari pandemi adalah mencoba memberlakukan *extra role* kepada karyawan, namun ketulusan dan kemauan dari karyawan untuk melakukan *extra role* sangat berdasarkan bagaimana kondisi dari perilaku sukarela dari karyawan itu sendiri. Perilaku sukarela yang baik dapat memberikan dampak yang signifikan pada produktifitas dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman untuk karyawan. Perilaku sukarela yang di maksud adalah *Organizational Citizenship Behaviour* atau OCB.

Dalam impelementasinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan reward dari perolehan kinerja tugas dengan melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan mentaati prosedur-prosedur di tempat kerja. Pegawai yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai pegawai yang baik (good citizen) (Latifah, 2018).

Untuk mengetahui bagaimana keadaan OCB pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia peneliti mencoba menemukan ada atau tidaknya permasalahan tentang kondisi perilaku OCB pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia peneliti mencoba menganalisisnya dengan berdasarkan absensi kehadiran karyawan. Menurut Morrison (1994) salah satu dimensi OCB adalah *Conscientiousness*. *Conscientiousness* adalah perilaku karyawan yang melebihi dari persyaratan minimum di bidang kehadiran, mematuhi aturan, istirahat, dan sebagainya. *Conscientiousness* dapat diukur dari tinggi atau rendahnya kehadiran, tingkat kepatuhan karyawan dalam disiplin menaati aturan perusahaan seperti kerja dan istirahat tepat waktu, datang ke kantor tepat waktu, disiplin memakai seragam, disiplin menaati aturan keselamatan dan lain-lain. Maka dari itu, dengan adanya rekapitulasi absen, bisa menggambarkan bagaimana kondisi perilaku OCB OCB pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai PT Sharp Semiconductor Indonesia
Bulan Desember 2020 – Maret 2021

No	Bulan	Izin Sakit	Alpha	Izin Kepentingan lain	Cuti Bersalin	Cuti Tahunan	Cuti Bonus	Total Izin
1.	Desember	0,75%	0,02%	1,72%	0,32%	1,21%	0,03%	4,05%
2.	Januari	2,11%	0,01%	1,60%	0,87%	3,71%	0,04%	8,34%
3.	Februari	2,60%	0%	1,66%	1,66%	1,20%	0,04%	7,16%
4.	Maret	2,31%	0,01%	3,04%	1,72%	1,61%	0%	8,69%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari table absensi diatas dapat dilihat bahwa absensi dari bulan Desember 2020 hingga Maret 2021 terdapat suatu instabilitas pada tingkat absensi karyawan. Ketidakhadiran karyawan tersebut dikarenakan beberapa alasan, karena sakit, karena ada urusan yang tidak dapat dihindarkan, cuti hamil, tahunan, dan cuti bonus khususnya pada bulan Januari hingga maret total izin karyawan yang mengalami kenaikan sebesar 4%.

Dalam penerapan absennya, PT Sharp Semiconductor Indonesia mempunyai target di dalam absen, yaitu sebesar 95,5% dari seluruh jumlah karyawan.

Untuk mengetahui apakah absensi karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia sudah memenuhi atau tidaknya target, peneliti membuat rekapitulasi berdasarkan jumlah absensi asli dan target absensi dari perusahaan.

Tabel 1.2
Rekapitulasi Absensi Pegawai PT Sharp Semiconductor Indonesia
Bulan Desember 2020 – Maret 2021

No.	Bulan	Target	Ril	Jumlah (Ril – Target)
1.	Desember	95,50%	95,95%	0,45%
2.	Januari	95,50%	91,66%	-3,84%
3.	Februari	95,50%	92,84%	-2,66%
4.	Maret	95,50%	91,31%	-4,19%

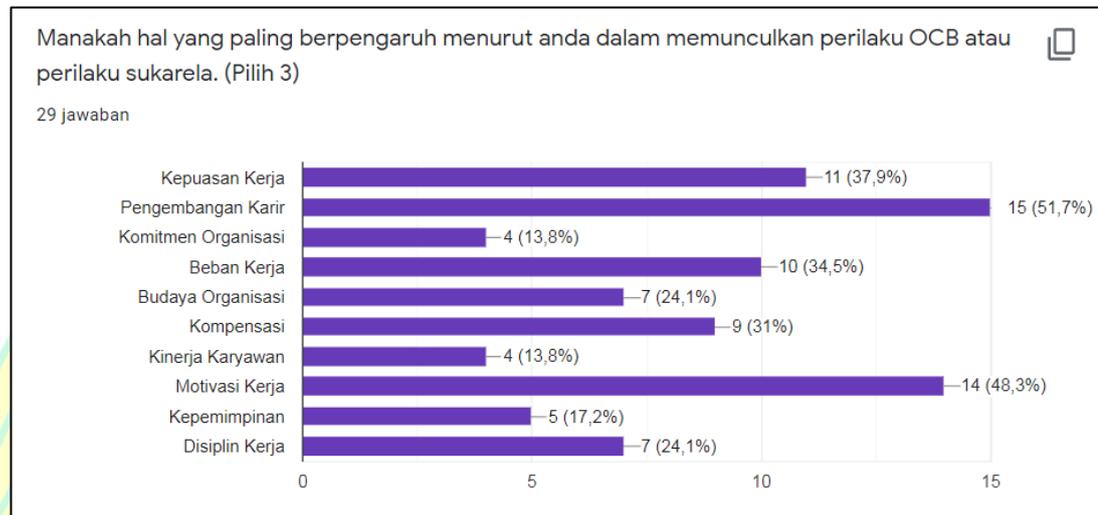
Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Hasil rekapitulasi menunjukkan bahwa hanya absen bulan Desember yang berhasil memenuhi target perusahaan sementara dalam bulan Januari hingga Maret masih berada di bawah target.

Dengan berdasarkan data tabel absensi dan table rekapitulasi absensi pegawai PT Sharp Semiconductor Indonesia dapat dilihat bahwa tingkat absensi pada perusahaan tersebut sangatlah tidak stabil dan masih dibawah target yang sudah di tentukan oleh perusahaan yang berarti karyawan masih belum tulus dalam berpartisipasi dari sebagian aturan perusahaan. Sehingga dapat disintesis bahwa tingkat OCB karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia pada dimensi *Conscientiousness* masih belum terpenuhi sehingga menandakan bahwa tingkat perilaku OCB karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia masih kurang baik.

Dalam proses penentuan variabel penelitian ini, peneliti mencoba mengetahui faktor dan variable apa yang membuat munculnya perilaku OCB pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia dengan membuat pra riset dengan kuisisioner *google form* sederhana kepada 29 orang karyawan yang berisikan tentang pendapat karyawan terhadap faktor apa saja yang paling berpengaruh dalam munculnya perilaku OCB pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia.

Gambar 1.1
Hasil Kuisisioner Pra Riset tentang faktor OCB di pegawai
PT Sharp Semiconductor Indonesia



Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 1.3
Hasil Pra-Riset 29 responden mengenai faktor yang mendukung perilaku
OCB di pegawai PT Sharp Semiconductor Indonesia

No	Keterangan	Jumlah Jawaban	Presentase
1	Kepuasan Kerja	11	12,79%
2	Pengembangan Karir	15	17,44%
3	Komitmen Organisasi	4	4,65%
4	Beban Kerja	10	11,63%
5	Budaya Organisasi	7	8,14%
6	Kompensasi	9	10,47%
7	Kinerja Karyawan	4	4,65%

8	Motivasi Kerja	14	16,28%
9	Kepemimpinan	5	5,81%
10	Disiplin Kerja	7	8,14%
	TOTAL		100%

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan dari hasil kuisioner yang peneliti sebarakan ke karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia, sebanyak 29 karyawan yang berkesempatan dalam mengisi kuisioner tersebut, terdapat 2 variable yang paling banyak di pilih yaitu variable pengembangan karir dan motivasi kerja. Sehingga ini menunjukkan bahwa sebagian karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia berpendapat bahwa variable yang paling berpengaruh pada munculnya perilaku OCB pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia adalah variable pengembangan karir dan motivasi kerja.

Seiring berkembangnya zaman, sudah banyak penelitian yang mengaitkan variable *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam penelitan ini, peneliti akan mencoba membuktikan apakah benar bahwa variable pengembangan karir dan motivasi kerja adalah variable yang berpengaruh pada munculnya perilaku OCB.

Di dalam lingkungan perusahaan atau organisasi, pastinya memiliki suatu struktur jabatan atau struktur kepengurusan. Setiap posisi jabatan memiliki hak dan kewajiban yang berbeda-beda dan setiap posisi jabatan tinggi biasanya memiliki wewenang dan gaji pokok yang lebih dibanding posisi jabatan yang bawah. Maka dari itu perkembangan karir untuk karyawan sangat lah penting, jika perkembangan karir di suatu perusahaan tidak lah jelas, bisa mengurangi antusiasme dan motivasi karyawan dalam bekerja karena karyawan menilai pekerjaannya tidak memberikan imbalan sesuai dengan kerja keras yang karyawan berikan kepada perusahaan. Hal ini menyebabkan tidak adanya peningkatan di dalam produktivitas yang membuat perusahaan tidak berkembang. Pengembangan karir bisa membantu karyawan dalam

mengembangkan keahliannya atau bahkan di luar keahliannya agar bisa bekerja lebih baik sesuai dengan pekerjaan karyawan itu sendiri.

Pengembangan karir adalah salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini di dukung dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wulandari dan Yuniawan (2017) bahwa dalam penelitiannya menyatakan bahwa pengembangan karir terbukti mampu mempengaruhi OCB, itu artinya semakin baik penerapan pengembangan karir yang diberikan maka akan semakin tinggi pula perilaku extra role karyawan.

Kemudian ada penelitian lainnya tentang hubungan pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian tesis yang dilakukan oleh Ryan Zulham Priyadi (2019) pada PT. Bank Mandiri yang menyatakan bahwa Pengembangan Karir terbukti secara langsung berpengaruh positif terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Artinya ini menunjukkan bahwa apabila organisasi memberikan pengembangan karir yang baik seperti, pelatihan, promosi serta dukungan moriil kepada anggotanya maka dapat mempengaruhi timbulnya perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada diri anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Octaviani dan Utami (2018) di karyawan PT Woonam Music Indonesia juga menyatakan hal yang serupa, yaitu pengembangan karir memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian ini mendapatkan gambaran bahwa dimensi OCB yang sudah terbentuk dalam karyawan PT Woonam Music Indonesia antara lain ber sumber dari sportmanship (karyawan memiliki perilaku ikhlas dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing) dan courtesy (sopan santun terhadap karyawan serta pimpinan). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan terlibat OCB disebabkan adanya perusahaan melakukan perencanaan pemilihan jalur yang tepat pada karyawan dan perusahaan menyediakan informasi tentang perencanaan karir dan kesediaan pihak manajemen untuk menjelaskan tentang alur perencanaan karir.

Penelitian yang terbaru juga memberikan hasil yang serupa. Penelitian yang dilakukan Donna dan Bayudhigantara (2020) yang menyatakan bahwa hasil penelitian variabel pengembangan karir terhadap perilaku OCB terdapat pengaruh positif antara pengembangan karir terhadap perilaku OCB khususnya pada dimensi altruisme. Artinya, untuk mencapai altruisme yang baik, perusahaan juga lebih memperhatikan dan meningkatkan manajemen karir setiap karyawan.

Variable selanjutnya adalah variable motivasi kerja. Di dalam sebuah pekerjaan pastinya akan ada faktor yang mendorong karyawan bekerja. Faktor yang menjadi pendorong adalah menjadi suatu hal yang biasanya setiap karyawan miliki untuk bagaimana cara mereka bekerja dan cara mereka berperilaku. Menurut Robbins (1996) motivasi merupakan kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.

Motivasi merupakan faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Oleh karena itu, motivasi biasanya diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi kerja sangat penting untuk efisiensi tinggi dan produktivitas rendah perusahaan. Tanpa adanya motivasi untuk bekerja sama sesama karyawan untuk kepentingan perusahaan, tujuan yang ditetapkan tidak akan tercapai (Maduningtias, 2017).

Dengan motivasi kerja yang baik dari karyawan, maka akan baik dorongan untuk karyawan untuk memperlihatkan perilaku yang baik dan sesuai dan juga usaha sukarelanya untuk perusahaan. Banyak penelitian yang mengkaitkan bagaimana pengaruhnya motivasi kerja terhadap perilaku OCB, seperti penelitian yang dilakukan oleh Maduningtias (2017) yang menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh Yusra dkk. (2018) yang menyatakan bahwa pengaruh variable motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap OCB.

Namun tidak setiap penelitian menghasilkan hasil yang positif. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) memberikan hasil yang berbeda. Hasil

penelitiannya menyatakan bahwa variable motivasi kerja tidak mempengaruhi atau tidak menjadi faktor dalam munculnya perilaku OCB. Artinya, ketika karyawan melakukan pekerjaan diluar job description mereka atau bekerja sukarela melebihi jam kerja, tidak pernah hilang ketika seharian bekerja, datang ke kantor lebih awal jika diperlukan dan tidak menghabiskan waktu dengan menelepon urusan pribadi, maka hal itu bukan didasari atas motivasi atau kebutuhan untuk mendapat pengakuan atau kebutuhan untuk berprestasi. Namun hal tersebut semata hanya untuk menjalankan tugas sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh perusahaan sebab industri di perusahaan ini memiliki tingkat resiko tinggi sehingga memerlukan kesigapan, kedisiplinan, ketelitian dan ketepatan waktu dalam bekerja.

Berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya di atas didapatkan fakta bahwa variabel pengembangan karir dan motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Namun, hal tersebut belum tentu sesuai dan terjadi pada karyawan PT. Sharp Semiconductor Indonesia yang merupakan subjek penelitian dari peneliti.

Berdasarkan bagaimana penjelasan latar belakang masalah tersesebut tentang bagaimana pentingnya perilaku *Organizational Ciitizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam sebuah perusahaan atau sebuah organisasi dan masih sangat sedikitnya penelitian yang menghubungkan antara variable pengembangan karir, motivasi kerja terhadap *Organizational Ciitizenship Behavior* (OCB), oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengembangan karir dan Motivasi kerja terhadap *Organizational Ciitizenship Behavior* (OCB)”

1.2. Pembatasan Penelitian

Penelitian ini dibatasi hanya mengenai pengaruh dari variable prediktor, yaitu variable pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap *Organizational Ciitizenship Behavior* (OCB). Adapun batasan tentang konsep variable yang digunakan yaitu :

- 1) OCB yang dimaksud adalah merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman.
- 2) Pengembangan karir yang dimaksud adalah pengembangan karir merupakan usaha perencanaan karir dan manajemen karir untuk meningkatkan jenjang karir karyawan sehingga mereka memiliki kemampuan kerja dan berperan penting dalam kemajuan mundurnya suatu perusahaan.
- 3) Motivasi kerja yang dimaksud adalah kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu.
- 4) Dalam penulisan penelitian ini, penulis melakukan penelitian di PT. Sharp Semiconductor Indonesia. PT Sharp Semiconductor Indonesia adalah perusahaan yang berjalan di bidang manufaktur listrik / elektronik yang beralamat di Jl. Tol Jakarta-Cikampek Km. 47, Karawang, Jawa Barat.
- 5) Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pabrik yang bekerja di PT Sharp Semiconductor Indonesia.

1.3. Pertanyaan Penelitian

- 1) Bagaimana gambaran atau deskripsi pengembangan karir, motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia?
- 2) Apakah pengembangan karir berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia?
- 3) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia?

- 4) Apakah pengembangan karir dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia?

1.4. Tujuan Penelitian

- 1) Untuk mengetahui gambaran atau deskripsi dari pengembangan karir, motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT Sharp Semiconductor Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Manfaat Teoritis

- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, pemikiran, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan.
- 2) Sebagai acuan dan pertimbangan bagi penelitian yang selanjutnya khususnya yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Manfaat Praktis

- 1) Bagi PT Sharp Semiconductor Indonesia diharapkan menjadi bahan pertimbangan dalam pentingnya *Organizational Citizenship Behaviour*

(*OCB*), pengembangan karir, motivasi kerja dan dapat diterapkan guna meningkatkan efisiensi dalam bekerja.

- 2) Bagi penulis, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh penulis dan berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

