

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Ketatnya peningkatan dan pertumbuhan serta persaingan yang semakin maju kedepannya menuntut organisasi perusahaan secara responsif menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi. Perubahan tidak hanya pada eksternal namun juga internal perusahaan. Perubahan eksternal juga harus diikuti oleh perubahan internal perusahaan, salah satunya adalah tenaga kerja.

Tenaga kerja perusahaan merupakan faktor penting dalam pencapaian keberhasilan organisasi. Tantangan yang dihadapi organisasi pada masa sekarang dan dimasa yang akan datang adalah bagaimana menghasilkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas, inovatif dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Selain itu, Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman.

Organisasi mengharapkan kinerja individual yang semaksimal mungkin untuk dapat mencapai keunggulan perusahaan, karena pada dasarnya individual atau kelompok kerja adalah yang akhirnya mempengaruhi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Karyawan yang melakukan pekerjaannya lebih dari sekedar tugas biasa untuk memberikan kinerja yang melebihi harapan pencapaian perusahaan, sikap positif seperti itu lah yang sangat diharapkan semua organisasi dengan harapan tercapainya tujuan perusahaan.

Untuk mendorong agar tercapainya tujuan perusahaan, organisasi membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari sekedar tugas biasa untuk memberikan kinerja yang melebihi harapan. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam tim dan fleksibilitas sangatlah penting bagi setiap individu yang menjadi anggota organisasi, organisasi menjadi sangat membutuhkan karyawan yang mampu menampilkan kewarganegaraan organisasi yang baik, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu terjadi, taat terhadap peraturan dan memenuhi standar-standar kinerja serta menerima kondisi kerja yang kurang ideal dan sebagainya.

Untuk mendukung itu semua karyawan atau tenaga kerja juga harus didukung oleh perusahaan agar karyawan dapat termotivasi untuk bekerja dengan baik dan merasa puas dengan hasil kerjanya, organisasi juga senantiasa melakukan investasi dengan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu mulai dari perekrutan, penyeleksian sampai mempertahankan sumber daya manusia.

Suatu organisasi perusahaan untuk memperoleh, mengembangkan serta mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas semakin penting sesuai dengan perkembangan lingkungan persaingan yang selalu berubah. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan orang-orang yang mau melakukan pekerjaannya diluar tugas-tugas formal mereka tanpa mengharap mendapat imbalan ataupun bonus untuk mendukung perusahaan agar dapat bertahan serta bersaing dalam kompetensi dan mencapai tujuannya.

Perilaku karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang disebut dengan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Karyawan yang memiliki perilaku (OCB) akan mempunyai loyalitas rasa memiliki yang tinggi baik terhadap perusahaan itu sendiri maupun rekan kerja yang bekerja diperusahaan tersebut.

Agar tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas dan tercapainya tujuan-tujuan perusahaan diperlukan adanya perilaku *Organizational Citizenship behaviour* (OCB) darisetiap anggota organisasi. Oleh karena itu perusahaan tentunya harus dapat mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya dan meningkatnya perilaku kewargaan (OCB).

Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang mendorong atau menjadikan seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang berlangsung secara sadar. Karyawan yang berperilaku (OCB) biasanya bertindak diluar tugas formal atau kewajiban kerja yang dibebankan terhadap karyawannya, misal karyawan yang berperilaku saling membantu dalam menyelesaikan tugas rekan kerjanya, hal ini didorong oleh adanya motivasi kerja dari karyawan itu sendiri.

Soentoro, motivasi kerja juga mendorong terjadinya OCB. Motivasi kerja juga berpengaruh terhadap OCB karyawan karena ketika karyawan termotivasi maka mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya<sup>1</sup>.

Kepuasan kerja merupakan apa yang karyawan rasakan terhadap pekerjaannya dan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan karyawan itu

---

<sup>1</sup>Soentoro, 2013. M. Saleh Lubis, "Pengaruh Iklim dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dalam Rangka Peningkatan Kinerja, (STIE Pasaman) Simpang Empat, *Jurnal*, Th.2015, h.76.

sendiri. Kepuasan kerja dapat dianggap sebagai hasil dari pengalaman karyawan dalam hubungannya dengan nilai sendiri yang dikehendaki dan diharapkan dari pekerjaannya, sehingga bisa dikatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap dari individu dan merupakan umpan balik terhadap pekerjaannya dan berdampak terhadap kinerja karyawan.

Karena ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Bahkan, karyawan yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai *organizational citizenship behavior* (OCB).

Sebagai suatu bentuk perilaku karyawan yang cukup komprehensif dan memiliki arti penting dalam mencapai keunggulan kinerja sebuah organisasi, OCB memiliki beberapa bentuk perilaku, antara lain kesanggupan untuk melampaui standar minimum yang telah ditetapkan (*conscientiousness*). Bahkan, jika OCB dianggap sebagai *extra-role behavior*, maka seorang karyawan seharusnya tidak hanya sekedar memenuhi kewajiban formalnya saja, tetapi juga harus mampu berperan secara sosial dan struktural melebihi harapan organisasinya terkait standar kinerjanya tersebut.

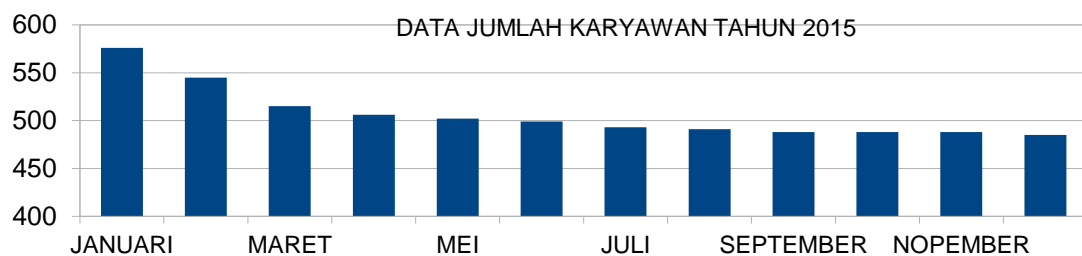
Hal tersebut diperkuat dengan pendapat Gunawan, bahwa OCB meningkatkan produktifitas pimpinan dan rekan kerja, OCB menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen, menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan kelompok kerja, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk

mempertahankan pegawai terbaik serta meningkatkan stabilitas kinerja organisasi perusahaan<sup>2</sup>.

PT Adhi Wijaya Citra adalah perusahaan dengan skala menengah kebawah yang bergerak di dalam bidang metal forming atau pembuatan produk yang berbahan baku baja untuk keperluan perusahaan - perusahaan pemesan dan bertindak sebagai *subkontraktor* untuk memenuhi kebutuhan dari pemesan produk, yang dimana didalam pembuatan produk yang dihasilkan harus mempunyai peningkatan kualitas produk yang dihasilkan juga, guna dapat bersaing dengan standar pasaran dalam negeri, begitu juga dengan pekerja yang digunakan harus memahami serta paham betul didalam penggunaan mesin yang digunakan agar tidak mengalami *human error* atau kesalahan didalam pekerjaannya.

Berikut dibawah ini adalah gambaran diagram data jumlah karyawan PT Adhi Wijaya Citra untuk tahun 2015 dari Bulan Januari sampai dengan Bulan Desember yang penulis dapatkan dari divisi *Human Resource Development* (HRD) perusahaan.

**Gambar I.1**  
**Jumlah Karyawan PT Adhi Wijaya Citra Tahun 2015**



Sumber: HRD Division PT.Adhi Wijaya Citra (2016)

<sup>2</sup>Gunawan, Susatyo Yuwono, Kartika Putri Susanto, dan Verry Ferdiana, "Hubungan Antara Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, *Jurnal*, Th.2014, h.446.

Kepuasan kerja yang diamati peneliti pada perusahaan PT Adhi Wijaya Citra dari segi kehadiran menunjukkan kehadiran yang cukup rendah, namun disisi lain masih ada perilaku karyawan yang tidak mencerminkan *organizational citizenship behavior* (OCB) seperti tidak menandatangani daftar kehadiran dan hadir tepat waktu berdasarkan standar persyaratan kerja yang diberlakukan oleh perusahaan. Robbins adapun salah satu data yang bisa digunakan untuk mewakili karakteristik OCB dari suatu perusahaan adalah absensi karyawan. Berikut di bawah ini adalah daftar kehadiran karyawan PT Adhi Wijaya Citra pada tahun 2016 dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini.

**Tabel I.1**  
**Data Kehadiran Karyawan PT Adhi Wijaya Citra Pada Tahun 2016**

<b>Bulan</b>	<b>Kehadiran</b>	<b>Ketidak Hadiran</b>	<b>Kehadiran Tepat Waktu</b>
Januari	91%	9%	85%
Februari	88%	12%	80%
Maret	86%	14%	80%
April	84%	16%	77%
Mei	84%	16%	75%
Juni	86%	14%	75%
Juli	89%	11%	77%
Agustus	91%	9%	80%
September	89%	11%	80%
Oktober	88%	12%	75%
November	91%	9%	77%
Desember	92%	8%	75%

Sumber: HRD *Division* PT.Adhi Wijaya Citra (2017)

Pada Tabel I.1 menjelaskan bahwa tingkat kehadiran para karyawan PT Adhi Wijaya Citra pada tahun 2016 cukup baik. Akan tetapi tingkat kehadiran

tepat waktu para karyawannya masih harus perlu diperhatikan lagi, karena terdapat penurunan tingkat kehadiran tepat waktu pada bulan Januari sampai November, yaitu 85%, 80%, 80%, 77%, 75%, 75%, 77%, 80%, 80%, 75%, 77% dan 75%.

Berdasarkan dari hasil tersebut, peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala rendahnya tingkat perilaku OCB karyawan pada Perusahaan Adhi Wijaya Citra dengan dimensi *Conscientiousness*, dengan salah satu contoh perilakunya yaitu berdisiplin waktu dalam hal tingkat kehadiran.

Ketika seorang karyawan memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) tentunya karyawan tersebut memberikan kontribusi melebihi apa yang diharapkan perusahaan dan organisasi. Tetapi jika sebaliknya karyawan tidak menunjukkan sikap royal ataupun *extra-role* terhadap perusahaannya pastinya karyawan tersebut tidak mengindikasikan terciptanya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada diri mereka. *Organizational citizenship behavior* (OCB) sendiri berkaitan dengan kepuasan kerja.

Robbins dalam wirawan dengan jurnal Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasi / OCB mengatakan kepuasan kerja dapat terlihat dari keterlibatan kerja karyawan yang dikaitkan kepada tingkat kemangkiran dalam daftar hadir dan tingkat permohonan untuk berhenti. Adapun masalah lain atas perilaku OCB bisa dilihat pula dari jumlah karyawan yang keluar (*resign*). Berdasarkan data yang diperoleh peneliti, terdapat karyawan yang berhenti bekerja dari PT Adhi Wijaya Citra sejak tahun 2013 sampai dengan akhir tahun 2016.

Kondisi tersebut dapat dilihat pada tabel I.2

**Tabel I.2**

**Data karyawan yang keluar dari PT Adhi Wijaya Citra**

<b>Jenis Pegawai</b>	<b>2013</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>
Karyawan Tetap	7	8	4	9
Karyawan Kontrak	85	89	91	98
Total Resign Per-Tahun	92	97	95	107
Jumlah Karyawan	566	568	576	573
Presentase Kenaikan	16%	17%	16%	18%

Sumber: HRD *Division* PT. Adhi Wijaya Citra (2017)

Pada tabel I.2 menjelaskan bahwa adanya intensitas karyawan yang keluar (*resign*) pada PT Adhi Wijaya Citra terbilang cukup tinggi jika dilihat dari total per – tahun karyawan yang *Resign*, dan itu menunjukkan hal yang berbanding terbalik dengan salah satu dimensi *organizational citizenship behavior* (OCB) yaitu dengan dimensi *sportmanship*, dimana dimensi ini menunjukkan suatu kerelaan seorang karyawan untuk bertahan dalam situasi atau keadaan apapun yang tidak menyenangkan tanpa mengeluh. Untuk memperkuat data absensi dan data *resign* karyawan yang dimiliki perusahaan dan telah terlampir pada tabel I.1 dan I.2 diatas.

Peneliti juga melakukan serangkaian pra penelitian yang berhubungan dengan OCB karyawan untuk mengetahui berapa persen tingkat masing-masing dimensi OCB yang dihasilkan. Dalam pra penelitian tersebut, peneliti menyebar 30 kuesioner pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra yang masing – masing 15 untuk karyawan tetap dan 15 untuk karyawan kontrak.

Hasil pra penelitian pada PT Adhi Wijaya Citra dapat dilihat pada tabel I.3 yang terdapat dibawah ini:



**Tabel I.3**  
**Hasil Pra Penelitian Pada PT Adhi Wijaya Citra**

No	Dimensi OCB	Persentase (%)
1	Berperilaku <i>Alturism</i>	56,66%
2	Berperilaku <i>Courtesy</i>	53,33%
3	Berperilaku <i>Sportmanship</i>	73,33%
4	Berperilaku <i>Civic Virtue</i>	60,00%
5	Berperilaku <i>Conscientiousness</i>	66,66%

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

Dari hasil pra penelitian yang dilakukan pada tabel I.3, peneliti menemukan bahwa adanya karyawan yang tidak berperilaku OCB dan ditemukan persentase yang cukup tinggi pada dimensi *Conscientiusness* sebesar 66,66% dan dimensi *Sportsmanship* sebesar 73,33%. Pada dimensi *Conscientiusness*, karyawan kurang memiliki keinginan ataupun kemauan didalam dirinya, dalam melakukan pekerjaan diluar tanggung jawabnya tanpa ada yang harus memerintah ataupun memintanya datang berdasarkan kerelaan dari karyawan itu sendiri. Sedangkan dimensi *Sportsmanship* menunjukkan adanya ketidakrelaan karyawan untuk bertahan dalam keadaan apapun tanpa harus mengeluh.

Hal tersebut cukup menjelaskan bahwa perilaku OCB pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra dari hasil yang didapatkan masih tergolong rendah, hal tersebut dibuktikan oleh peneliti dengan menggunakan data daftar kehadiran dan *resign* karyawan yang ditunjukkan pada tabel. I.1 dan I.2.

Untuk memperkuat pembuktian penelitian dari hasil Pra - penelitian, Absensi dan daftar kehadiran karyawan, penulis juga membuat selebaran pertanyaan pra riset guna untuk mengetahui serta meyakinkan penulis terhadap

variabel manakah atau faktor mana saja kah yang paling cenderung mempengaruhi tingkat rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT Adhi Wijaya Citra, pra-riset ini dibuat untuk membantu penulis didalam pemilihan variabel *independent* yang cenderung mempunyai pengaruh lebih terhadap variabel *dependent*, dalam penelitian pra - riset pertama ini, peneliti menyebar kuesioner kepada 30 (tiga puluh) responden pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra, adapun pemilihan responden secara acak, berdasarkan kondisi dan situasi yang peneliti temui.

Dalam pra riset pertama ini penulis membuat beberapa daftar tentang variabel yang dapat mempengaruhi tinggi atau rendahnya suatu perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PT Adhi Wijaya Citra hal ini peneliti dapatkan berdasarkan penelitian-penelitian sebelumnya, dalam menjawab soal kuesioner tersebut responden dapat memilih jawaban lebih dari dua pilihan atau memilih paling sedikit du pilihan dari beberapa variabel yang dibuat.

Adapun daftar variabel hasil pra - riset tersebut dapat dilihat pada tabel I.4 dibawah ini:

**Tabel I.4**  
**Hasil Pra Riset Pertama Pada PT Adhi Wijaya Citra**

NO	VARIABEL	JUMLAH
1	Kepuasan Kerja	22
2	Iklim Organisasi	8
3	Gaya Kepemimpinan	11
4	Komitmen Organisasi	9
5	Motivasi kerja	18
6	Budaya Organisasi	7

Pertama

Kedua

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

Dari tabel diatas berdasarkan jawaban hasil pra riset yang dilakukan peneliti menemukan kecenderungan jawaban responden terhadap kuesioner yang diajukan ini terdapat pada variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja, adapun jumlah responden yang memilih variabel motivasi kerja sebanyak 18 orang dan kepuasan kerja sebanyak 22 orang. Dua variabel ini menjadi pilihan paling dominan jika dibandingkan dengan variabel lain serta membantu peneliti dalam memperkuat bahwa variabel yang peneliti gunakan didalam penelitian sesuai berdasarkan penomena yang terjadi di dalam perusahaan PT Adhi Wijaya Citra.

Untuk membantu dalam memperkuat pemilihan variabel *independent* atau bebas, penulis melakukan penelitian pra riset lanjutan dari pra riset yang dilakukan penulis sebelumnya, Berikut di bawah ini adalah hasil dari Pra-riset kedua yang dilakukan peneliti dengan beberapah pertanyaan yang peneliti ajukan kepada responden yang peneliti pilih secara acak, berdasarkan masing-masing variabel pertanyaan yang peneliti buat, didalam penyebaran kuesioner pra-penelitian ini, peneliti menggunakan sample sebanyak 30 karyawan dan kuesioner yang dibuat berjumlah 9 (sembilan) pertanyaan yang dimana dari jumlah tersebut 3 (tiga) pertanyaan mewakili masing-masing variabel yang diteliti.

Hasil pra riset adalah sebagai berikut:

**Tabel I.5**

**Hasil Pra Riset Kedua Pada PT Adhi Wijaya Citra**

<b>NO</b>	<b>PERTANYAAN</b>	<b>YA</b>	<b>TIDAK</b>
<b>1</b>	Apakah anda merasa sudah puas dengan tempat anda bekerja?	<b>5</b>	<b>25</b>
<b>2</b>	Dalam 1 (satu) bulan, apakah anda tidak hadir tanpa keterangan lebih dari 3x?	<b>17</b>	<b>13</b>

<b>3</b>	Apakah anda merasa puas dengan <i>feedback</i> yang diberikan oleh perusahaan terhadap hasil anda bekerja?	<b>8</b>	<b>22</b>
<b>4</b>	Apakah anda berusaha membuat pertimbangan dalam menilai apa yang terbaik untuk tempat kerja anda?	<b>4</b>	<b>26</b>
<b>5</b>	Dalam 1 bulan, apakah anda pernah terlambat lebih dari 3x?	<b>22</b>	<b>8</b>
<b>6</b>	Apakah perusahaan tempat anda bekerja membuat anda termotivasi untuk bekerja lebih giat?	<b>12</b>	<b>18</b>
<b>7</b>	Apakah terlambat dalam menyelesaikan tugas merupakan suatu hal yang biasa bagi anda?	<b>20</b>	<b>10</b>
<b>8</b>	Apakah anda selalu bekerja dengan baik dan teliti, baik pada awal bekerja maupun jam kerja telah usai?	<b>9</b>	<b>21</b>
<b>9</b>	Apakah anda selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kerja yang ditetapkan?	<b>14</b>	<b>16</b>

Sumber: Data diolah oleh peneliti (2017)

Dari hasil pra-riset yang dilakukan pada tabel I.4, dari sembilan pertanyaan yang diajukan tiga pertanyaan mewakili masing-masing variabel, untuk variabel motivasi kerja (X1) terdapat pada pertanyaan nomor 7,8, dan 9. Variabel kepuasan kerja (X2) terdapat pada pertanyaan nomor 1, 2, dan 3. Selanjutnya untuk variabel *organizational citizenship behavior* OCB (Y) terdapat pada pertanyaan nomor 4, 5, dan 6.

Adapun respon karyawan terhadap kuesioner yang diajukan peneliti kecenderungan jawaban yang dihasilkan dari hasil pertanyaan tersebut lebih banyak menunjukkan negatif jika dilihat dari jumlah jawaban yang dihasilkan dan lebih sedikit jumlah respon yang menunjukkan positif dari semua pertanyaan yang diajukan.

Pentingnya penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap pengembangan dalam perusahaan ketika ada pekerja yang mempunyai rasa motivasi kerja dan kepuasan kerja tinggi maka karyawan tersebut memiliki persepsi positif terhadap organisasi secara keseluruhan.

Robbins dan Judge, mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang secara umum terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas cenderung untuk berbicara secara positif mengenai organisasinya, menolong orang lain atau rekan kerjanya dan berusaha untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya<sup>3</sup>.

Oleh karena itu besarnya pengaruh positif yang dihasilkan dari perilaku OCB terhadap dampaknya bagi perusahaan membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul yang menyangkut OCB, berdasarkan latar belakang fenomena yang telah diuraikan peneliti diatas, penulis memutuskan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *OrganizationalCitizenship Behavior* (OCB) Pada PT.Adhi Wijaya Citra.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dan Identifikasi masalah yang terjadi pada perusahaan PT Adhi Wijaya Citra yang telah diuraikan oleh peneliti, maka penulis membatasi masalah ini pada penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) Pada PT Adhi Wijaya Citra”.

---

<sup>3</sup>Robbins,2009. Noni Widiyastuti, Palupiningdyah, “Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening.

### **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi serta batasan masalah yang penulis tentukan dan uraikan diatas, maka penulis merumuskan beberapa masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana Deskripsi Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada PT Adhi Wijaya Citra.
2. Apakah Motivasi Kerja ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra.
3. Apakah Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra.
4. Apakah Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama – sama berpengaruh positif terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Y) Pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan identifikasi serta perumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya oleh peneliti tentang dugaan adanya permasalahan yang terjadi pada perusahaan PT Adhi Wijaya Citra, maka penulis dalam hal ini dapat memaparkan serta menentukan tujuan dari penelitian yang akan dilakukan pada PT Adhi Wijaya Citra adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui deskripsi tentang Motivasi Kerja ( $X_1$ ), Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) dan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra.
3. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra.
4. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kepuasan Kerja ( $X_2$ ) secara bersama - sama atau simultan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) pada karyawan PT Adhi Wijaya Citra.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang diharapkan oleh peneliti dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### **a. Bagi Penulis**

Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi persyaratan dalam mendapatkan gelar sarjana serta untuk memberikan pelajaran dan pengalaman dalam hal melakukan penelitian yang berkaitan dengan masalah *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan serta dampak kerugian / keuntungan yang didapatkan perusahaan serta seberapa besar pengaruh yang dihasilkan variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan terhadap perilaku

*organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan pada PT Adhi Wijaya Citra.

b. Bagi PT Adhi Wijaya Citra

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan agar perusahaan mampu mengetahui bahwa pentingnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) bagi perusahaan serta pemberian motivasi kerja dan kepuasan kerja yang harus dipertimbangkan dalam mengelola sebuah organisasi karyawan guna mendorong terjadinya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang timbul diperusahaan.

c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi dan diharapkan penelitian ini juga dapat menyumbang kontribusi pemikiran bagi peneliti lain yang tertarik dalam kajian *organizational citizenship behavior* (OCB) di berbagai perusahaan.