

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

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

Saat ini dunia tengah menghadapi revolusi industri dunia keempat (revolusi industri 4.0). Pada revolusi industri 4.0 ini teknologi sebagai fondasi paling utama dalam memenuhi kebutuhan hidup. Revolusi industri 4.0 merupakan penyempurnaan dari revolusi industri sebelumnya. Pada fase ini, terjadi peralihan penggunaan tenaga manusia (SDM) yang akan digantikan dengan tenaga mesin.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia memiliki peranan penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia juga merupakan sebuah aset penting bagi suatu organisasi untuk tetap bertahan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang akan terjadi. Dalam menghadapi perubahan revolusi industri 4.0 ini suatu organisasi diharapkan mampu untuk mengelola sumber daya manusia dengan baik karena hal ini dapat mempengaruhi produktivitas dari suatu organisasi. Semakin baik pengelolaan sumber daya manusia maka akan semakin baik pula *output* yang dihasilkan oleh organisasi. Jika *output* yang dihasilkan oleh organisasi lebih baik maka organisasi tersebut akan lebih mempertimbangkan untuk melakukan peralihan tenaga tersebut.

Saat ini, perkembangan bisnis sedang berkembang secara pesat. Peran sumber daya manusia pada suatu organisasi diuji kesungguhannya, apakah

karyawan memiliki pikiran kreatif dan juga inovatif dalam mempertahankan organisasinya. Tidak hanya itu, loyalitas karyawan kepada organisasi pun akan diuji. Apakah karyawan tersebut mau untuk melaksanakan pekerjaan sukarela tanpa adanya perintah dari atasan atau tidak. Hal ini yang akan mempengaruhi kualitas sumber daya manusia. Apabila di dalam suatu organisasi memiliki kualitas sumber daya manusia yang kurang baik, maka akan menghambat organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya. Hal ini mengakibatkan organisasi memilih untuk melakukan peralihan tenaga. Pada awalnya menggunakan tenaga manusia akan terganti dengan tenaga mesin (teknologi).

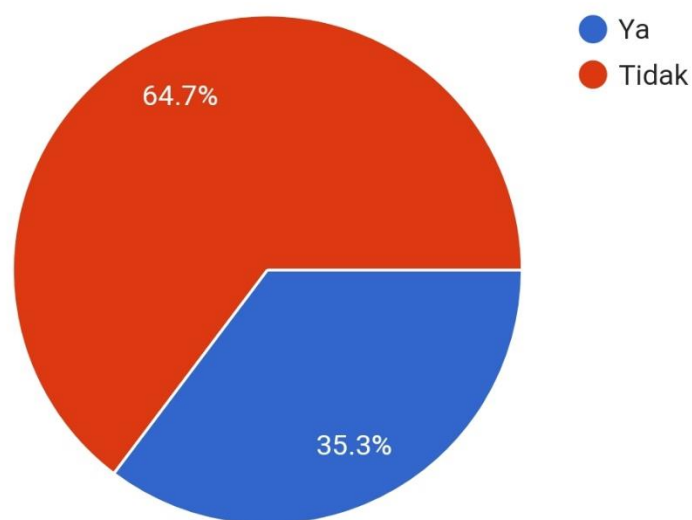
Lahirnya revolusi industri 4.0 yang terjadi di dunia khususnya di Indonesia tidak hanya memberikan dampak positif saja melainkan juga dapat memberikan dampak negatif. Terjadinya peralihan tenaga manusia yang digantikan oleh tenaga mesin secara perlahan akan menimbulkan sikap kompetitif antar karyawan. Karyawan akan saling berlomba – lomba untuk memberikan yang terbaik untuk perusahaan. Karyawan berharap dengan memberikan yang terbaik untuk perusahaan mereka tidak akan digantikan oleh tenaga mesin. Hal ini mengakibatkan lahirnya perilaku individualisme antar karyawan.

Perilaku individualisme sangat bertolak belakang dengan perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*. Perilaku *OCB* merupakan perilaku sukarela untuk melakukan pekerjaan lebih diluar pekerjaan utamanya. Pekerjaan sukarela ini juga dapat berupa membantu pekerjaan orang lain.

Timbulnya perilaku individualisme saat ini mengakibatkan menurunnya perilaku *OCB* pada sumber daya manusia di Indonesia.

Masalah sumber daya manusia ini juga terjadi pada karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk dalam Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* Lebak Bulus. Awalnya karyawan pada proyek ini masih asing untuk mendengar kata *OCB*. Namun, setelah dijelaskan lebih lanjut terkait *OCB* mereka dapat memahaminya. Setelah diadakan wawancara dan pra penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti pada proyek ini ditemukan bahwa perilaku *OCB* masih kurang dimiliki oleh karyawan.

**Gambar I.1**  
***Pie Chart Perilaku OCB***



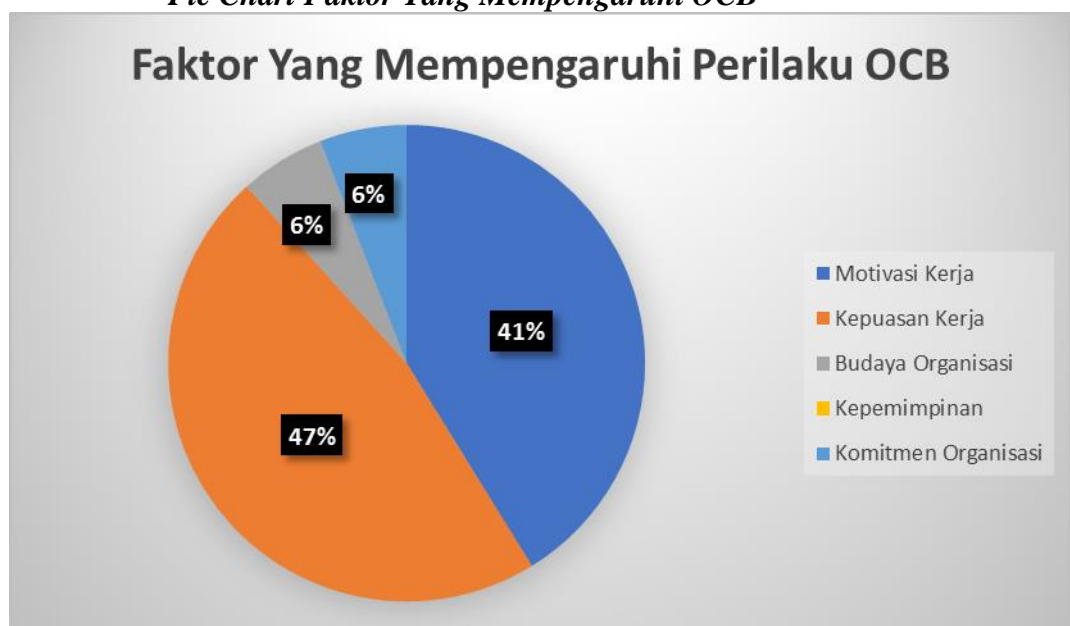
*Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti*

Dari *Pie Chart* diatas dari 17 responden dalam penelitian awal ini terdapat 35,3% responden menjawab telah melakukan pekerjaan sukarela tanpa adanya paksaan. Namun 64,7% responden menjawab belum dapat melaksanakan pekerjaan sukarela kepada organisasi. Dari hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa pada proyek ini tingkat perilaku *OCB* pada karyawan masih rendah.

Jika dilihat dari seberapa pentingnya perilaku *OCB* karyawan pada perusahaan demi mendukungnya proses pencapaian tujuan, maka perusahaan harus memperhatikan apa saja faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *OCB* tersebut. Dalam pra penelitian ini diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi perilaku *OCB* pada proyek ini yaitu motivasi kerja, kepuasan kerja, dan budaya organisasi.

**Gambar I.2**  
*Pie Chart Faktor Yang Mempengaruhi OCB*



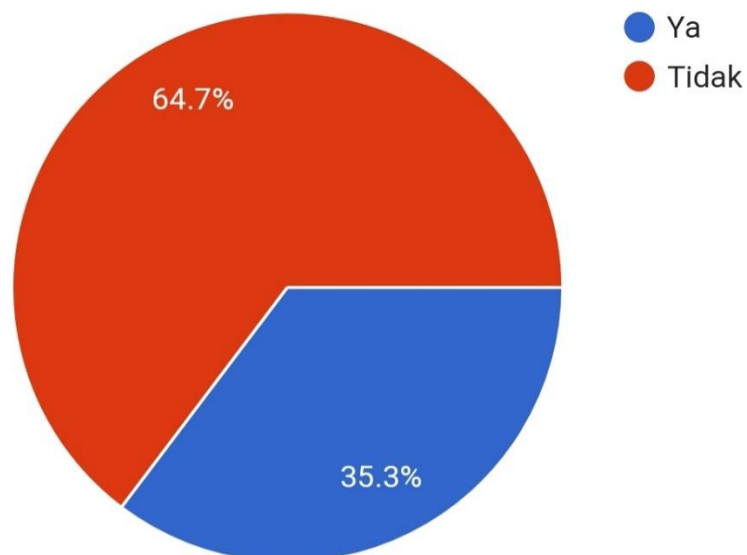
Sumber : Data Diolah Oleh Peneliti

Dilihat dari hasil *Pie Chart* diatas bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang paling mempengaruhi perilaku *OCB* sebesar 41,2% dan faktor kedua yang mempengaruhi perilaku *OCB* yaitu kepuasan kerja sebesar 47,1%.

Motivasi kerja merupakan suatu dorongan bagi karyawan untuk melakukan pekerjaan. Pendorong disini dapat berasal dari dalam diri individu (internal) maupun dari luar diri individu (pihak eksternal). Namun sayangnya masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan untuk memberikan motivasi kerja bagi karyawannya. Sehingga hal ini mengakibatkan karyawan menjadi kurang termotivasi dalam bekerja dan juga merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan.

Begitupun halnya pada karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk dalam Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* masih memiliki tingkat motivasi kerja yang rendah.

**Gambar I.3**  
***Pie Chart Motivasi Kerja Karyawan***



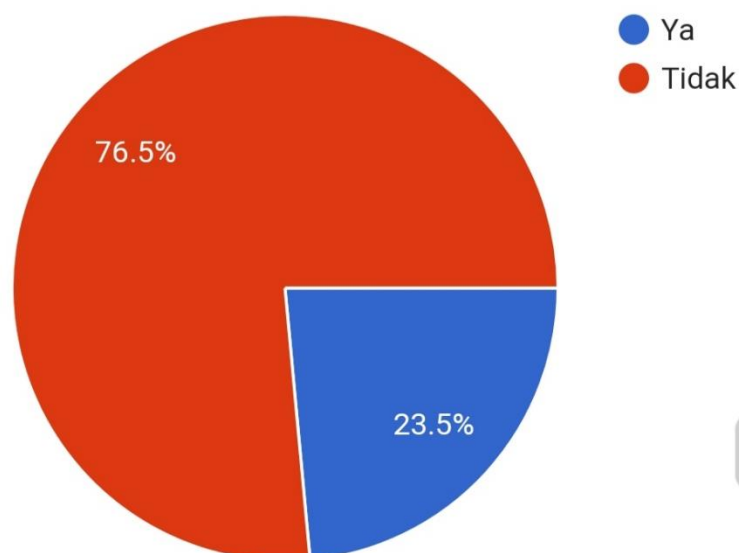
Sumber : Data diolah oleh peneliti

Dapat dilihat dari hasil penelitian awal ini bahwa 35,3% responden menjawab telah termotivasi untuk bekerja dan 64,7% responden menjawab tidak

termotivasi untuk bekerja. Karyawan membutuhkan motivasi sebagai dorongan untuk semangat dalam melakukan pekerjaan.

Selain motivasi kerja ada faktor lain yang mempengaruhi perilaku *OCB* yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi. Ketika karyawan telah merasa puas terhadap pekerjaannya maka ia akan melakukan pekerjaan sukarela sebagai wujud balasan atas kepuasan yang telah diperoleh karyawan tersebut. Namun sayangnya masih banyak organisasi yang kurang memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dimiliki oleh karyawan maka perilaku *OCB* yang dimiliki oleh karyawan tersebut juga akan meningkat.

**Gambar I.4**  
***Pie Chart* Kepuasan Kerja Karyawan**



Sumber : Data diolah oleh peneliti

Dari *Pie Chart* di atas dapat dilihat bahwa 23,5% responden telah merasa puas untuk bekerja pada proyek ini dan 76,5 % responden merasa belum puas untuk bekerja.

Selain kedua faktor diatas budaya organisasi juga menjadi faktor yang mempengaruhi perilaku *OCB* pada karyawan. Ketika suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang baik maka karyawan akan merasa nyaman untuk bekerja. Budaya organisasi dapat berupa nilai-nilai yang akan diterapkan pada organisasi. Sejak lahir hingga saat ini setiap individu memiliki nilai-nilai yang telah tertanam pada dirinya. Terkadang nilai-nilai yang telah diterapkan sejak lahir bertolak belakang dengan nilai-nilai organisasi. Hal ini dapat menghambat seorang karyawan untuk melakukan pekerjaan sukarela. Ketika karyawan merasa sulit untuk menyesuaikan nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi maka karyawan akan merasa kurang nyaman untuk bekerja.

Begitupula halnya dengan karyawan pada proyek ini yang merasa bahwa budaya organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi perilaku *OCB*. Banyak karyawan pada proyek ini merasa bahwa mereka sulit untuk beradaptasi dengan nilai-nilai organisasi. Bahkan tidak sedikit karyawan yang merasa bahwa nilai-nilai yang telah ia terapkan selama ini sangat bertolak belakang dengan nilai-nilai organisasi. Sulitnya adaptasi ini yang menghambat para karyawan untuk melakukan pekerjaan sukarela atau menerapkan perilaku *OCB*.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk dalam Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* Lebak Bulus di Jakarta Selatan.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah peneliti uraikan di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi Kerja (X1) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior / OCB* (Y)?
2. Apakah Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior / OCB* (Y)?
3. Apakah Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) memiliki pengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior / OCB* (Y)?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan masalah-masalah yang telah peneliti rumuskan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mendapatkan pengetahuan yang tepat (sahih, benar, valid) dan dapat dipercaya (dapat diandalkan, reliabel) tentang :

1. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) terhadap *Organizational Citizenship Behavior / OCB* (Y) pada karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk dalam Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* Lebak Bulus di Jakarta Selatan.



2. Pengaruh Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior / OCB* (Y) pada karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk dalam Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* Lebak Bulus di Jakarta Selatan.
3. Pengaruh Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior / OCB* (Y) pada karyawan PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk dalam Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* Lebak Bulus di Jakarta Selatan.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Setelah diadakan penelitian ini, peneliti berharap hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi yang bermanfaat bagi para peneliti lainnya yang akan melaksanakan penelitian terkait motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *OCB*.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan sebagai syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Selain itu peneliti juga berharap hasil dari penelitian ini dapat menambah wawasan serta pengalaman mengenai *OCB* yang terjadi serta pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi dari perilaku *OCB* pada karyawan PT Wijaya Karya

Bangunan Gedung Tbk dalam Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* Lebak Bulus di Jakarta Selatan.

- b. Bagi PT Wijaya Karya Bangunan Gedung Tbk khususnya dalam Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* Lebak Bulus di Jakarta Selatan

Setelah diadakan penelitian ini, peneliti berharap dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi karyawan untuk mengetahui seberapa pentingnya perilaku *OCB* pada kesuksesan suatu proyek khususnya pada proyek ini. Selain itu, peneliti berharap dapat menjadi perhatian khusus bagi pihak manajemen dalam pemberian motivasi kerja dan kepuasan kerja pada karyawan. Sehingga karyawan dapat terpacu untuk melakukan perilaku *OCB* pada Proyek Pembangunan Stasiun *Mass Rapid Transit (MRT)* Lebak Bulus di Jakarta Selatan.

- c. Bagi Universitas Negeri Jakarta

Peneliti berharap penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti lain yang tertarik dalam penelitian mengenai *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat lahir penelitian lainnya yang serupa dengan topik penelitian tersebut.