

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perubahan zaman sekarang ini semakin maju hal ini berpengaruh juga pada perilaku pada manusia begitu juga persaingan bisnis. Ini menyebabkan kebutuhan pemahaman akan perilaku manusia meningkat. Dan ini menjadi salah satu faktor yang penting perlu diperhatikan dalam masa sekarang ini. Banyak perusahaan menuntut seseorang untuk bekerja secara maksimal namun tidak semua pekerja memenuhi harapan tersebut. Karena pada umumnya pekerja lebih mengutamakan kepada hal yang berkaitan dengan kebutuhan hidup, keuangan, pendapatan. Supaya perilaku yang dihasilkan sesuai harapan perusahaan dengan situasi ini, peneliti dapat menganggap bahwa perilaku dalam bekerja dengan maksimal akan tampak apabila ada kompensasi dari organisasi/perusahaan berupa uang atau fasilitas.

Wahyuningsih dalam Arum Organizational Citizenship Behavior (OCB) (2013) yang menyatakan perilaku OCB dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kelikatan pada organisasi dan komitmen. Teresia (2008) bahwa OCB dapat meningkatkan hubungan social serta kerjasama dalam keanggotaan organisasi melebihi tuntutan formal. Hal ini menunjukkan perilaku OCB yang berkualitas dan tinggi pada suatu organisasi menimbulkan munculnya dedikasi, komitmen, dan kelikatan yang tinggi pada organisasi serta menghasilkan kinerja yang melebihi harapan yang diberikan. Pada perusahaan profit, pendapatan perilaku OCB sangat penting untuk dibangun dan

kembangkan karena perilaku ini berdampak pada produktifitas yang dihasilkan dalam pekerjaannya. Mempunyai pekerja yang memiliki OCB membuat suatu organisasi berkualitas sangat baik, berdedikasi dan secara tidak langsung anggota organisasi tersebut akan menghasilkan respon sangat bagus, positif untuk aktifitas dalam organisasi

Pada umumnya lingkungan kerja yang bersifat profit cenderung memotivasi karyawan dengan memberikan hadiah/bonus yang bersifat finansial oleh karena itu OCB mungkin muncul pada lingkungan dengan karakteristik seperti ini. Diduga dapat mempengaruhi OCB adalah motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Motivasi kerja diartikan dengan istilah dorongan. Namun kata asalnya adalah motif yang digunakan dalam bahasa Melayu yakni kata motif yang berarti tujuan atau segala cara untuk mendorong seseorang dalam melakukan sesuatu (Kepemimpinan dan perilaku Organisasi, hal 217). Dorongan atau tenaga yang muncul dalam diri orang untuk melakukan tindakan atau berpikir dengan tujuan tertentu, sehingga motivasi kerja adalah suatu gejala perasaan yang menggerakkan seseorang untuk bertindak laku dan didalamnya memiliki tujuan tertentu. Motivasi kerja menjadi dorongan bagi seseorang hingga ia dapat dan mau melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab dan sungguh-sungguh.

Dalam Teori Evaluasi Kognitif dikemukakan bahwa memperkenalkannya penghargaan /kompensasi ekstristik seperti gaji untuk upaya kerja yang sebelumnya secara intrinsik telah memberi penghargaan karena adanya kesukaan yang dikaitkan dengan isi kerja itu sendiri akan berdampak

mengurangi tingkat motivasi keseluruhan. Perihal ini juga mendorong bagi peneliti untuk mengetahui lebih lanjut bahwa motivasi kerja menjadi dasar sesuatu yang harus digali terus menerus untuk dapat menumbuhkan suatu sikap OCB yang akan menjadi sebuah milik bagi karyawan pada sebuah organisasi sehingga dalam mengerjakan tugas secara maksimal sesuai tujuan yang diharapkan dari organisasi, dengan motivasi kerja akan memberikan kekuatan bagi karyawan disaat para karyawan dalam mengerjakan mengalami kelesuan, kejenuhan, bosan, entah karena banyaknya pekerjaan, tantangan, terpaan dari berbagai pihak yang mana dalam kesehariannya atau dalam menjalankan terkadang mengalami jatuh bangun baik yang muncul dari diri sendiri dan orang lain, dengan OCB inilah para karyawan semakin yakin dan termotivasi kembali untuk melakukan lebih baik, senantiasa mampu dan mau untuk memperbahruhi diri melalui apa yang dihadapi dalam realitanya.

Kepuasan kerja juga menjadi sebuah dorongan untuk menumbuhkan OCB dimana anggota melakukan pekerjaannya akan merasa puas jika dapat melakukan dengan sepenuh hati dengan OCB itu dikembangkan dalam diri mereka. Hal ini didukung Handoko (Mahesa, 2010) yang menyatakan kepuasan kerja mengungkapkan rasa seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Dalam penelitian Kusuma dengan judul pengaruh Motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap Organizational Citizenship behaviour (OCB) di RRI Yogyakarta, dengan latar belakang penelitian organisasi mengharapkan karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik dan memiliki loyalitas yang baik. Kinerja karyawan yang

bekerja tidak hanya bersedia bekerja sesuai tugas-tugasnya yang tertulis saja, tetapi bersedia melakukan tugas organisasi juga yang tidak tertulis didalam pekerjaan mereka. Perilaku ekstra tersebut didalam organisasi juga dikenal dengan istilah Organizational Citizenship Behaviour (OCB). Dalam menumbuhkan dan mengembangkan perilaku OCB dibutuhkan motivasi kerja yang dibarengi dengan kepuasan kerja yang berupa sikap positif dari karyawan memenuhi untuk tujuan perusahaan bahkan lebih dari yang diharapkan, sehingga dalam penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap organizational citizenship behaviour (OCB)

Lembaga Yayasan Miryam adalah yayasan yang bergerak dibidang Pendidikan yang menaungi sekolah Xaverius Satu Bandar Lampung meliputi TK, SD dan SMP yang dikelola oleh Kongregasi Suster-suster Belas Kasih dari Hati Yesus yang Mahakudus (HK) yaitu organisasi dalam bentuk yayasan yang mengelola pendidikan dengan tujuan memberikan pelayanan pendidikan yang , maksimal , optimal, berkualitas, berkarakter kepada masyarakat secara khusus anak-anak. Sebagai lembaga swasta yang mandiri kebutuhan dan pengelolaanya, baik operasional sekolah, Dalam pelaksanaan proses pendidikan pendukung selain sarana dan prasarana sekolah juga dari para guru sebagai pendidik juga

Fenomena yang saat terjadi saat ini masyarakat dalam memberikan pendidikan kepada anak-anaknya juga melihat bagaimana keadaan sekolah, sarana prasarana sekolah, kualitas pendidik dan ini juga menjadi persaingan. Dengan demikian ini menjadi tugas Yayasan Lembaga Miryam

mengusahakan agar sekolah-sekolah yang dibawah naungan Lembaga Miryam memberikan pelayanan, fasilitas dengan memberikan pelayanan sebaik-baiknya.

Fenomena yang terjadi di bawah naungan Lembaga Miryam dimana dalam hal sistim penghargaan dengan system kompensasi yang diterapkan pada kebijaksanaan yayasan yang tetap mengacu pada UMR. Situasi ini diterima dengan baik oleh karyawan. Karyawan merasa penghargaan dalam bentuk lain dapat mereka terimberupa program pengakuan karyawan. Disamping itu karyawan juga melakukan tugas tidak sebatas pada tanggung jawab atas pekerjaannya di luar tanggung jawabnya, mau berpartisipasi dan membantu rekan kerjanya secara sukarela, menghargai,

Perilaku karyawan yang menunjukkan dedikasi yang tinggi menjadikan lembaga bertahan lebih dari delapan puluh tahun dengan berbagai macam tantangan dan rintangan yang harus dihadapi terlebih situasi dunia bisnis sekarang ini yang semakin dipenuhi persaingan ketat, sehingga harus cermat, bersinergi, dalam mengelola modal usaha baik itu berupa teknologi, modal dan Sumber Daya Manusia (SDM) agar mampu bersaing sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Hal ini juga dapat menumbuhkan suatu hambatan dalam mensinergikan SDM dan organisasi, tetapi hambatan ini tidak akan berpengaruh banyak, jika SDM dalam hal ini karyawan tidak hanya melakukan pekerjaannya yang sesuai peran tetapi perlu adanya sikap dalam diri karyawan berupa sikap mau melakukan pekerjaan walau itu tidak secara tertulis sebagai kewajibannya, mau menjadikan organisasi walau semua itu tidak memiliki dampak terhadap kompensasi yang diterima oleh karyawan

yang bersangkutan. Perilaku-perilaku ini yang biasa disebut sebagai Organizational Citizenship Behavior (OCB). Organizational Citizenship behaviour (OCB) juga harus dalam diri karyawan yang bekerja di Yayasan Lembaga Miryam. Tantangan lain yang dihadapi dalam memunculkan dan merupakan perilaku –perilaku OCB adalah masih melekatnya budaya kerja yang bersifat feodalistik dalam diri Karyawan lembaga Miryam dan mengutamakan kepuasan pribadi, yang penting selesai daripada melakukan pelayanan secara maksimal

Berdasarkan latar belakang diatas penting untuk dilakukan penelitian di Lembaga Miryam Bandar Lampung khususnya guru, pramubakti, keamanan, dengan judul “PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR) “DI YAYASAN LEMBAGA MIRYAM, Telukbetung Bandar Lampung dengan objek penelitian adalah karyawan yang ada di bawah naungan Lembaga Miryam.

A. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang Masalah yang telah dijelaskan penulis bahwa OCB di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi kerja dan kepuasan kerja. Melihat permasalahan diatas, maka dapat ditentukan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour (OCB)karyawan Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung

2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung
3. Apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) karyawan Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung

B. Batasan masalah

Agar penelitian ini dapat terarah dan memberikan hasil yang maksimal maka peneliti mengarahkan dan focus pada beberapa batasan terhadap penelitian yang dilakukannya. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini sebatas motivasi kerja, kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB)
2. Subjek dalam penelitian ini seluruh karyawan yang dibawah naungan Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) di Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung
2. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) di Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung

3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersama –sama terhadap organizational citizenship behaviour OCB
Yayasan Lembaga Miryam Bandar Lampung

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini berguna untuk memberikan manfaat praktis dan keilmuan di jelaskan sebagai berikut: Manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan teori psikologi organisasi serta memperkuat beberapa teori berkaitan dengan pembentukan organizational citizenship behaviour (OCB)

2. Manfaat Praktis

Bagi Organisasi tempat untuk penelitian ini, penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk organisasi memiliki pengetahuan mengenai factor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku organizational citizenship behaviour (OCB) pada anggotanya. Dengan harapan setelah memperoleh pemahaman tersebut organisasi dapat menemukan strategi yang tepat untuk mengembangkan dan menjadi milik perilaku organizational citizenship behaviour (OCB) pada anggotanya.