

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman yang semakin maju dan berkembang pesat, perkembangan pada segi ekonomi juga berdampak pada persaingan bisnis yang semakin ketat. Hal tersebut menuntut suatu perusahaan untuk meningkatkan kualitasnya dengan memperhatikan dan memelihara aset yang sangat berharga bagi perusahaan yaitu sumber daya manusia. Untuk dapat menghadapi tantangan saat ini dan untuk masa depan, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik dan maksimal. Karyawan merupakan aspek terpenting dalam sumber daya manusia karena sebagai kunci yang utama untuk kesuksesan pada suatu perusahaan. Karyawan sebagai roda penggerak perusahaan untuk mencapai tujuan utama perusahaan, maka suatu perusahaan yang baik menjadikan karyawannya sebagai teman kerjanya bukan hanya sebagai alat untuk tercapainya suatu tujuan perusahaan. Dengan menjadikan karyawan sebagai *partner* bagi perusahaan, sehingga karyawan merasa dianggap dan diakui berperan dalam perusahaan. Hal tersebut dapat membuahkan hasil kinerja karyawan yang baik dan tercapainya tujuan perusahaan dengan maksimal. Untuk dapat terwujudnya *performa* atau kinerja perusahaan yang baik.

Kinerja merupakan hasil dari suatu pekerjaan yang telah dicapai seseorang didalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang telah

ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja seorang karyawan yang baik dalam suatu organisasi menentukan keberhasilan atau kemajuan organisasi dan berdampak positif bagi perusahaan. Dalam kehidupan sebuah organisasi atau perusahaan, satu kesatuan antar karyawan untuk saling memiliki kinerja yang baik sangat dibutuhkan. Karena dalam perusahaan dibutuhkan kerja sama antar karyawan dan membentuk sebuah kerja sama tim untuk kemajuan dan tercapainya tujuan dari perusahaan. Untuk dapat terwujudnya kemajuan dan tercapainya tujuan dari perusahaan yang maksimal maka kinerja karyawan harus dapat ditingkatkan dan terus dikembangkan. Perusahaan dapat memberi kesempatan bagi karyawannya untuk mengembangkan gagasan atau ide dan berperan lebih lagi untuk kemajuan perusahaannya. Peran karyawan yang berlebih, karyawan yang bekerja tidak hanya untuk memenuhi kewajibannya dalam melaksanakan tugasnya tetapi juga menyumbangkan tenaga dan pikirannya dengan ikhlas untuk tercapainya tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dan merupakan salah satu bentuk dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Organizational Citizenship Behavior yaitu suatu tindakan seperti ketulusan hati, membantu dan perilaku yang melampaui panggilan tugas dan melebihi persyaratan formal dari pekerjaan seseorang (Greenberg dan Baron,2008). OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan yang memiliki *extra-role* atau perilaku yang berlebih. Perilaku

OCB ditunjukkan dengan membantu meringankan karyawan lain apabila terdapat kesulitan, karyawan mau berkontribusi menyumbangkan ide atau pendapatnya, tidak mengeluh pada saat bekerja, memiliki sikap toleransi, peduli terhadap lingkungan kerjanya dan kelangsungan hidup dari perusahaan, dan melakukan sesuatu yang bernilai positif dan menguntungkan bagi perusahaan. Perusahaan yang mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada kehidupan sehari-harinya akan memiliki tingkat kinerja yang baik juga karena kontribusi karyawannya yang melebihi dari peran yang telah ditetapkan.

PT Nasmoco Janti Yogyakarta yaitu perusahaan yang bergerak di bidang otomotif dalam sejarah perkembangannya memiliki banyak prestasi yang telah ditorehkannya baik di tingkat nasional maupun di tingkat internasional. PT Nasmoco merupakan perusahaan yang besar dan juga berkompetitif dengan pesaing – pesaing perusahaan otomotif lainnya harus menunjukkan kinerja yang bagus untuk dapat bertahan dan bersaing di dunia bisnis otomotif. Kinerja perusahaan yang bagus diperoleh karena Sumber Daya Manusiannya yaitu karyawan – karyawan yang memiliki kinerja bagus. Prestasi karyawan yang bagus ditunjukkan pada ajang *Dealer People Award 2017* dan *CS Kaizen Evolution 2017* meraih juara pada *General Repair Technician*. Prestasi tersebut pastinya diraih oleh SDM nya yang berkualitas dan berprestasi. Untuk dapat mencapai SDM yang berkualitas dan berprestasi PT Nasmoco Janti yang merupakan

Nasmoco Group memandang penting peran SDM untuk kesuksesan bisnis perusahaan. Karena prestasi yang banyak diraih oleh Nasmoco hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawannya baik dan dibutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di antara para karyawan agar lebih mencapai hasil kinerja yang lebih baik.

Perilaku kewargaan organisasi atau OCB dalam suatu individu di organisasi dipengaruhi karena berbagai faktor. Faktor yang paling berpengaruh yaitu kepuasan kerja. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik apabila kepuasan kerjanya berada pada tingkat yang tinggi. Hal tersebut ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Saputra,dkk (2013). Ketika seseorang merasakan kepuasan maka individu tersebut merasakan senang dan puas atas apa yang telah didapatkannya, rasa senang tersebut dapat menimbulkan perilaku OCB yang dilakukannya secara ikhlas dan tidak karena tuntutan. Selain karena kepuasan kerja perilaku kewargaan organisasi atau OCB juga dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan memperlihatkan perilaku yang positif terhadap pekerjaan, tingginya seorang karyawan yang memiliki keterlibatan kerja maka akan cenderung terlibat didalam aktivitas dan berkontribusi banyak pada perusahaan. Tingginya kepuasan kerja dan keterlibatan dapat meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan sehingga akan mendorong tercapainya tujuan organisasi dan kesuksesan bagi perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, kinerja pada karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan keterlibatan kerja melauai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini didukung oleh beberapa peneliti terdahulu yang dilakukan oleh Saputra (2013), Utami (2016), Arianto (2017), Lumbantoruan (2015), dan Maharani (2013).

Penelitian terdahulu (Nursanti (2015), Patras (2017), Setyani (2013), Saputra (2013), Nwibere (2014)) mengenai keterkaitan antara keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behaviour* masih menyisakan keterbatasan penelitian yang disajikan pada tabel dibawan ini:

Tabel 1.1
Gap Research Keterlibatan Kerja dan OCB

Penulis, Tahun	Hasil	Keterbatasan	<i>Gap Research</i>
Nusanti, 2015	Keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	-	Terdapat keterbatasan penelitian mengenai penelitian tentang keterlibatan kerja dan ocb
Patras, 2017	Keterlibatan kerja berpengaruh langsung positif terhadap OCB	-	
Setyani, 2013	Keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap <i>organizational citizenship behavior</i>	-	
Saputra, 2013	Keterlibatan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	-	
Nwibere, 2014	Terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dan OCB	Penelitian hanya dilakukan di sektor pendidikan tinggi, sehingga generalisasi terbatas	

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Keterbatasan penelitian pada penelitian yang dilakukan oleh Nwibere (2014) terdapat saran yang ditujukan untuk peneliti lebih lanjut yaitu untuk direplikasi di sebuah industri.

Penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung uraian dari latar belakang yaitu (Nursanti (2015), Kharismasyah (2017), Putrana (2016), Saputra (2013), Utami (2016)) mengenai keterkaitan antara *job satisfaction* terhadap OCB diketahui terdapat adanya kesimpangsiuran atau *Research Gap* yang dicantumkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Kesimpangsiuran antara Kepuasan Kerja dan OCB

Penulis, Tahun	Hasil	Gap Research
Nursanti,2015	<i>Job satisfaction</i> terhadap <i>organizational citizenship behavior</i> mempunyai hubungan positif	Masih terdapat kesimpangsiuran pada hubungan antara kepuasan kerja dan OCB
Kharismasyah,2017	<i>Job satisfaction had significant effect on OCB</i>	
Putrana, 2016	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh tidak signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	
Saputra,2013	Kepuasan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap perilaku <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	
Utami,2016	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada <i>Organizational Citizenship Behaviour</i>	

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Penelitian terdahulu (Kimbal (2015), Jihadi (2017), Lubis (2015), Novelia (2016), Maharani (2013)) mengenai keterkaitan antara *Organizational Citizenship Behaviour* dan Kinerja masih menyisakan keterbatasan penelitian yang disajikan pada tabel dibawan ini:

Tabel 1.3
Gap Research Organizational Citizenship Behaviour dan Kinerja

Penulis, Tahun	Hasil	Keterbatasan	Gap Research
Kimbal,2015	OCB memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan	-	Masih terdapat keterbatasan dalam penelitian (Maharani,dkk 2013) antara OCB dengan kinerja
Jihadi,2017	OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	-	
Lubis,2015	OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	-	
Novelia,2016	<i>Organizational Citizenship Behavior</i> Tenaga Keperawatan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja	-	
Maharani,2013	OCB berpengaruh langsung pada kinerja karyawan	Desain penelitian masih belum sepenuhnya menghilangkan bias metode umum	

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Penelitian terdahulu (Kimbal (2015), Wicaksono (2014), Kakinsale (2015), Putri (2017), Handoyo (2017)) mengenai keterkaitan antara *Organizational Citizenship Behaviour* dan Kinerja masih menyisakan keterbatasan penelitian yang disajikan pada tabel dibawan ini:

Tabel 1.4
Gap Research Keterlibatan kerja dan kinerja

Penulis, Tahun	Hasil	Keterbatasan	Gap Research
Wicaksono, 2014	Keterlibatan kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja dosen	Penelitian hanya memfokuskan pada kinerja dosen dan bukan keseluruhan kinerja tenaga kependidikan. Selain itu penelitian	Masih terdapat keterbatasan pada salah satu penelitian mengenai hubungan keterlibatan

		ini dapat menimbulkan potensi bias karena hanya dilakukan pada dosen dan bukan keseluruhan tenaga kependidikan di obyek yang diteliti.	dan kinerja
Handoyo,dkk, 2017	Keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja		
Kakinsale,dkk, 2015	Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja		
Putri,2017	Keterlibatan kerja pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan		
Kimbal, 2015	Keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja		

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Dari keterbatasan penelitian yang dilakukan oleh Wicaksono (2014) penelitian ini menggunakan karyawan sebagai objek dan memilih seluruh karyawan sebagai sampel sehingga dapat meminimalisir potensi bias.

Penelitian terdahulu (Lumbantoruan (2015), Maharani (2013), Kartika (2016) , Prastyo (2016) , Arianto (2017)) mengenai keterkaitan antara kepuasan kerja dan Kinerja diketahui masih terdapat adanya kesimpangsiuran atau *Research Gap* yang dicantumkan dalam tabel dibawah ini:

Tabel 1.5
Kesimpangsiuran antara kepuasan kerja dan kinerja

Penulis, Tahun	Hasil	<i>Gap Research</i>
Lumbantoruan,2015	Kepuasan kerja berpengaruh signifikan	Masih terdapat

	terhadap kinerja.	kesimpangsiuran hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja
Maharani, 2013	Kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja	
Kartika, 2016	Hubungan positif dan signifikan terbangun antara kepuasan kerja dan kinerja	
Prastyo, 2016	kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	
Arianto, 2017	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja	

Keterangan: Diolah dari berbagai artikel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan diatas, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah keterlibatan kerja ,kepuasan kerja, dan OCB. Dalam penelitian ini objek yang akan diteliti yaitu karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta. Dari permasalahan-permasalahan yang telah disampaikan diatas maka peneliti akan melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan OCB Sebagai Variabel *Intervening*”**.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang diuraikan di latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap OCB di Nasmoco Janti Yogyakarta?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB di Nasmoco Janti Yogyakarta?

3. Apakah OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta?
4. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta?
6. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta dengan OCB sebagai variabel *intervening*?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta dengan OCB sebagai variabel *intervening*?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB di Nasmoco Janti Yogyakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB di Nasmoco Janti Yogyakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta.
4. Untuk menganalisis keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta.

5. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta.
6. Untuk menganalisis keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta dengan OCB sebagai variabel intervening.
7. Untuk menganalisis kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Nasmoco Janti Yogyakarta dengan OCB sebagai variabel intervening.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Bagi instansi

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan informasi atau bahan masukan tambahan bagi instansi dalam menyikapi kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan OCB.

2. Bagi responden

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat berupa masukan mengenai keterlibatan kerja, kepuasan dalam kerja, dan OCB untuk meningkatkan kinerja.

3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah pengetahuan dan pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia khususnya menyangkut keterlibatan kerja, kepuasan kerja, ocb dan kinerja.

4. Bagi akademis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja karyawan yang dipengaruhi keterlibatan kerja, kepuasan kerja, dan ocb.