BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Perusahaan yang siap berkompetisi harus memiliki manajemen yang efektif. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang cakap dan kompeten di bidangnya. Di sisi lain pembinaan para karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai asset utama perusahaan. Proses belajar harus menjadi budaya perusahaan sehingga keterampilan para karyawan dapat dipelihara, bahkan dapat ditingkatkan. Dalam hal ini loyalitas karyawan yang kompeten harus diperhatikan.

Karyawan yang memiliki sikap perjuangan, pengabdian, disiplin, dan kemampuan profesional sangat mungkin mempunyai prestasi kerja dalam melaksanakan tugas sehingga lebih berdaya guna dan berhasil guna. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu perpikir, kerja keras, bekerja sepenuh waktu, disiplin, jujur, loyalitas tinggi, dan penuh dedikasi demi untuk keberhasilan pekerjaannya (Hamid, et al., 2003: 40).

Pengertian di atas, menggambarkan bahwa penyempurnaan di bidang personalia hanya selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu, diperlukan adanya pembinaan, penyadaran, dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran bekerja optimal maka tujuan

organisasi akan lebih mudah tercapai. Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalilas karyawan dapat menjadi kenyataan.

Pizza Hut merupakan jaringan restoran pizza terbesar di dunia, dengan hampir 12.000 cabang restoran yang tersebar di lebih dari 84 negara. Pizza Hut menyediakan bermacam-macam pizza dengan topping yang berbeda-beda Selain menyediakan pizza, Pizza Hut juga menyediakan berbagai macam makanan dan minuman seperti pasta, salad, sup, nasi, dan sebagainya. Pizza Hut yang terkenal dengan sebutan *"Si Atap Merah"* ini juga menjadi simbol pelayanan jasa restoran yang terbaik. Dalam produk andalan pizza, Pizza Hut menjadi yang terdepan bagi konsumennya di seluruh dunia.

Salah satu faktor penting yang dapat menentukan tujuan organisasi dan efektivitas organisasi adalah Motivasi kerja. Menurut Luthans (2006) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukan untuk memenuhi tujuan tertentu. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Rivai, 2001).

Menurut Hadari Nawawi (2005, p350) dalam bukunya menjelaskan, kata motivasi (*motivation*) dasarnya ialah kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan kata lain motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab bagi seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan, yang berlangsung secara sadar.

Pemberian motivasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, dimana pemberian motivasi akan berdampak positif bagi karyawan itu sendiri, namun pada kenyataanya motivasi kerja karyawan pada Restoran Pizza hut Bandung indah plaza itu relative konstan bahkan cendrung menurun. Hal ini terlihat dari keluhan pelayanan dari konsumen yang masih lamban serta kurang terintegrasinya komunikasi antar divisi di perusahaan. Walaupun ada peningkatan tetapi bukan karena insentif karena diterapkanya disiplin kerja. Yaitu dengan memberikan sanksi bagi karyawan yang melakukan pelanggaran.

Berdasarkan Kuesioner awal pada 20 orang karyawan, Restoran Pizza Hut Bandung indah plaza, didapatkan bahwa 75% dari 20 orang karyawan menjawab pimpinan kurang memberikan pengakuan dan penghargaan atas kebrhasilan dan kinerja pegawainya, tentu saja ini bertentangan dengan teori dari Frederich Herzberg yang dijelaskan oleh Manullang, (2001) berpendapat faktor-faktor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik terdiri dari: Keberhasilan pelaksanaan, Pengakuan, Pekerjaan itu sendiri, Tanggung jawab, Pengembangan.

Berikut kuesioner awal yang dilakukan kepada 20 orang karyawan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza mengenai Motivasi berikut :

Tabel 1.1
Kuesioner Awal Presentase dari 20 Orang Karyawan
Mengenai Motivasi Kerja

No	Pertanyaan Motivasi Kerja	Ya	Tidak
1.	Pimpinan mengembangkan kemampuan dan karir saya	45%	55%
2.	Pimpinan memberikan pengakuan dan penghargaan atas keberhasilan pekerjaan saya.	30%	70%
3.	Pimpinan memberikan tanggung jawab dan kesempatan untuk belajar kepada saya	50%	50%
4.	Pimpinan memberikan perhatian dan penghargaan terhadap prestasi kerja saya .	40%	60%
5	Jaminan keamanan dan ketenangan bekerja dari pimpinan kepada saya	55%	45%

Tabel di atas juga menunjukan bahwasannya motivasi kerja karyawan Pizza Hut Bandung indah Plaza cenderung menurun, hal ini perkuat dengan tabel tingkat absensi karyawan dan keterlambatan berikut ini:

Tabel 1.2 Tingkat Absensi 20 Karyawan (4 bulan terakhir)

Bulan	Absensi			Jumlah	%
	Ijin	Sakit	Tanpa Keterangan		
July 2104	**3**	**1**	**-**	**4**	**13,3%**
Agustus 2014	**3**	**3**	**1**	**7**	**23,3%**
September 2014	**2**	**3**	**3**	**8**	**26,7%**
Oktober 2014	**3**	**2**	**5**	**10**	**33,3**

*****Sumber: *Sumber :* Data Sekunder Restoran Pizza hut Bandung Indah Plaza

Tabel 1.3 Keterlambatan 20 Karyawan (4 bulan terakhir)

Bulan	Keterlambatan	%
July 2104	4	13,3%
Agustus 2014	3	10 %
September 2014	5	16,7%
Oktober 2014	6	20%

*****Sumber: *Sumber :* Data Sekunder Restoran Pizza hut Bandung Indah Plaza

Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa ternyata dalam 4 bulan terakhir ini semakin banyak karyawan yang terlambat dan absensinya meningkat. Untuk tingkat absensi perusahaan menetapkan standar sebesar 15% sehingga ini telah melebihi batas standar yang ditetapkan. Sedangkan untuk keterlambatan dapat diketahui bahwa memang terdapat frekuensi keterlambatan yang semakin sering dalam 4 bulan

terakhir. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa Motivasi kerja karyawan yang menurun.

Kepuasan kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Suwatno (2001:187) kepuasan kerja adalah merupakan suatu kondisi psikologis yang menyenangkan atau perasaan karyawan yang sangat subyektif dan sangat tergantung pada individu yang bersangkutan dan lingkungan kerjanya, dan kepuasan kerja merupakan suatu konsep *multificated* (banyak dimensi), ia dapat memakai sikap secara menyeluruh atau mengacu pada bagian pekerjaan seseorang.

Kepuasan kerja adalah suatu perasaan menyenangkan merupakan hasil dari persepsi individu dalam rangka menyelesaikan tugas atau memenuhi kebutuhannya untuk memperoleh nilai-nilai kerja yang penting bagi dirinya. Locke (1976) dalam Robins (2001) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja sebagai suatu tingkat emosi yang positif dan menyenangkan individu. Locke (1976) dalam Robins (2001) juga membedakan kepuasan kerja dari segi moral dan keterlibatan kerja. Ia mengkategorikan moral dan kepuasan kerja sebagai suatu emosi positif yang dilalui oleh karyawan.

Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza sebagai organisasi bisnis yang tentunya agar dapat mewujudkan visi misinya harus dapat memberikan persepsi yang positif mengenai kepuasan kerja pada karyawannya karena karyawan yang merasa puas, akan mengabdi dan dapat menyesuaikan diri dengan baik untuk lebih bersedia bekerja guna memenuhi tujuan organisasi dan memberikan pelayanan sepenuh hati

pada organisasi dengan meningkatkan diri dan karenanya akan mendukung efektifitas organisasi dibandingkan dengan pekerja yang merasa tidak puas.

Berdasarkan hasil kuesioner mengenai kepuasan kerja pada karyawan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza, 75% dari 20 orang karyawan yang menjadi responden menjawab bahwa karyawan tersebut belum merasa puas atas pekerjaannya karena penempatan kerja yang tidak sesuai dengan harapan, latar belakang pendidikan, keterampilan dan keahlian mereka. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya karyawan tersebut cenderung sulit mengoptimalkan usahanya untuk menyelesaikan pekerjaan dan memberikan hasil kerja terbaik, hal itu terlihat dari sikap-sikap karyawan tersebut dalam memperlakukan pekerjaannya seperti, datang terlambat, menunda-nunda pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan seadanya saja.

Berikut kuesioner awal yang dilakukan kepada 20 orang karyawan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza mengenai kepuasan kerja berikut :

Tabel 1.4
Kuesioner Awal Presentase dari 20 Orang Karyawan
Mengenai Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan Kepuasan Kerja	Ya	Tidak
1.	Imbalan berupa gaji yang anda terima sudah sesuai dengan harapan dan kontribusi anda terhadap perusahaan	65%	35%
2.	Jabatan dan posisi penempatan kerja anda sekarang sudah sesuai dengan keinginan dan keterampilan yang anda miliki	25%	75%
3.	Hubungan anda dengan rekan kerja ditempat anda bekerja terjalin dengan harmonis sehingga memberikan kenyamanan dalam berkerja	50%	50%
4.	Perusahaan tempat anda bekerja memberikan kesempatan untuk berkarir sesuai dengan tujuan anda berkerja	40%	60%
5	Atasan anda sudah maksimal memberikan pengarahan dan prosedur kerja yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri dan semangat anda dalam berkerja	45%	55%

Apa yang terjadi pada karyawan di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza tersebut tidak sesuai dengan teori Handoko (2002: 126), yang mendefinisikan bahwa "kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka". Kepuasan kerja merupakan cermin perasaan seseorang terhadap pekerjaanya

Tingginya tingkat kepuasan kerja yang dimiliki seorang karyawan terhadap pekerjaannya secara langsung akan mengarahkan perilaku karyawan tersebut untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku *extra role*

seperti: membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan *extra*, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan, memberi saran yang membangun, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja.

Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza sebagai sebuah organisasi bisnis, memiliki visi dan misi yang harus diwujudkan, tentunya juga harus memiliki SDM yang berkualitas yang dapat menunjukkan perilaku-perilaku yang sesuai antara pegawai dan harapan organisasi. Berdasarkan kenyataan yang ada seiring dengan perkembangan zaman, organisasi dalam hal ini Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza memerlukan pegawai-pegawai yang memiliki perilaku *extra-role* yang tidak terdeskripsi secara formal. Perilaku *extra-role* tersebut, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugas, kesungguhan dalam mengikuti brifing dan training pelayanan, sedikit mengeluh dan banyak bekerja, dan perilaku kerja positif lainnya. Perilaku seperti ini sering dikenal dengan istilah *Organization Citizenship Behavior (OCB).*

OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan, sehingga seorang karyawan dapat disebut sebagai "anggota yang baik" atau *good citizens* (Sloat,1999 dalam Amijaya,2011). Organisasi tidak akan berjalan dengan baik atau tidak akan tercapai visi misinya, jika organisasi tersebut tidak memiliki anggota yang bertindak sebagai *good citizens* (Markoczy & Xin, 2002 dalam Amijaya, 2011).

Perasaaan sebagai anggota dan puas bila melakukan sesuatu yang lebih hanya terjadi jika seseorang memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya (Organ et al, dalam Luthans, 2006). OCB merupakan tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri, tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat inisiatif yang sukarela dalam berkerjasama dengan rekan kerjanya dan dapat dengan baik menerima perintah atasannya secara khusus tanpa mengeluh. (Luthans,2006:65).

Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza sebagai organisasi bisnis, tentunya agar dapat mewujudkan visi misinya harus mampu mempertahankan karyawan-karyawan yang dianggap sebagai *good citizens,* sehingga dapat melaksanakan rencana-rencana dan tujuan organisasi dengan baik. Selain itu jika Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza memiliki karyawan dengan tingkat OCB yang tinggi, tugas-tugas pimpinan atau atasan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza akan menjadi lebih ringan, sehingga akan mendorong perkembangan dan kemajuan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.

Namun pada kenyataannya tingkat OCB yang dimiliki oleh pegawai Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza belum sesuai dengan harapan organisasi, hal tersebut terlihat dari kuesioner awal yang dilakukan pada 20 karyawan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza mengenai *Organizational Citizenship Behaviour*.

Berikut kuesioner awal yang dilakukan kepada 20 orang karyawan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza mengenai *Organizational Citizenship Behaviour* berikut :

Tabel 1.5
Kuesioner Awal Presentase dari 20 Orang Karyawan
Mengenai *Organizational Citizenship Behaviour*

No	Pertanyaan ***Organizational Citizenship Behavior***	Ya	Tidak
1.	Dalam melaksanakan pekerjaan apakah anda akan dengan sukarela membantu rekan kerja anda yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya.	20%	80%
2.	Pada saat berkerja anda tidak melakukan hal-hal yang tidak perlu, misalnya untuk berbincang-bincang maupun membuka jejaring sosial	50%	50%
3.	Anda tidak mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan anda meskipun hak anda belum dipenuhi oleh perusahaan, karena anda memiliki toleransi yang tinggi terhadap perusahaan	30%	70%
4.	Dari pengalaman anda berkerja, anda menemukan tata cara kerja yang terbukti lebih efisien dan efektif dibanding dengan tata cara kerja yang telah ditetapkan perusahaan pada SOP, apakah anda akan mengemukakan dan menyarankan tata cara kerja yang anda dapatkan dilapangan tersebut untuk kemajuan perusahaan.	30%	70%

Berdasarakan hasil kuesioner awal tersebut dapat diketahui bahwa tingkat OCB pada karyawan di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza masih rendah, terlihat dari jawaban responden pada tabel kuesioner diatas hanya 20% dari 20 orang karyawan yang bersedia membantu rekan kerjanya yang mengalami kesulitan terhadap pekerjaannya, hal tersebut jelas mencerminkan sangat kurangnya sikap

positif karyawan untuk dapat saling mendukung antara sesama rekan kerja guna mendorong efektifitas dan kemajuan organisasi secara keseluruhan.

Sikap karyawan tersebut jelas tidak sejalan dengan perilaku-perilaku kerja individu yang dapat mendorong efektifitas organisasi seperti yang dikemukakan (Podsakoff et.al, 2000:113) "*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku yang fleksibel, tidak secara langsung diketahui atau dihargai oleh sistem *reward* yang formal di organisasi, namun secara keseluruhan memberikan kontribusi terhadap efektivitas organisasi, seperti membantu teman sekerja yang mengalami masalah terkait pekerjaan, atau berpartisipasi aktif dalam kegiatan-kegiatan organisasi"

Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan, maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB. Mengingat perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari luar diri karyawan (eksternal) adalah berupa sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya organisasi. Sedangkan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, dan sikap positif. (Siders et.al, 2001 dalam Djati, 2010).

Masalah dan *gap* yang terlihat pada hasil kuesioner yang dilakukan oleh peneliti diperkuat oleh hasil wawancara kepada Bapak. Delly Darmawan selaku Manajer SDM di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza, menurut Beliau bahwa " Sekarang ini sulit untuk mengembangkan loyalitas karyawan agar dapat berkerja sama secara optimal, kebanyakan karyawan disini terkesan pasif dalam mengerjakan

pekerjaannya, hanya melakukan dan menyelesaikan pekerjaan mereka seadanya saja, bisa dikatakan asal-asalan dan terlalu santai, sehingga banyak konsumen yang komplain terhadap pelayanan karena pesanan tidak datang tepat waktu malah tidak jarang hasil kerja yang ditunjukkan masih kurang memenuhi tuntutan konsumen dan perusahaan yang ditanggung jawabkan pada karyawan tersebut".

Berikut tabel informasi pencapaian hasil kerja karyawan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza untuk tahun 2011,2012, dan 2013.

Tabel 1.6
Informasi Pencapaian Hasil Kerja
Karyawan Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza

Tahun	Presentase Pencapaian Hasil Kerja Oleh Karyawan	Presentase Pencapaian Hasil Kerja Yang Ditentukan Perusahaan
2011	Tingkat pencapaian 70 %	90% Batas minimal toleransi - 100%
2012	Tingkat pencapaian 69 %	90% Batas minimal toleransi - 100%
2013	Tingkat pencapaian 66 %	90% Batas minimal toleransi - 100%

Sumber : Data Sekunder Restoran Pizza hut Bandung Indah Plaza

Dari tabel diatas bahwa hasil kerja yang dicapai oleh karyawan masih belum sesuai dengan hasil kerja yang diharapkan oleh Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza, yakni mengalami penurunan dan hanya dapat tercapai dikisaran 60% - 70% dari hasil kerja yang ditentukan oleh Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza pada batas minimal 90% sampai 100%.

Berdasarkan pada uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **"Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan sebelumnya maka, peneliti selanjutnya mengidentifikasi masalah dalan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Dilihat dari motivasi kerja, sebagian besar karyawan merasa pimpinan kurang memberikan pengakuan dan penghargaan atas kebrhasilan dan kinerja pegawainya.
2. Dilihat dari Kepuasan Kerja, sebagian karyawan merasa penempatan kerja mereka saat ini tidak sesuai dengan harapan dan latar belakang pendidikan serta keterampilan mereka. Sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya saat ini mereka cenderung tidak dapat berkarya secara optimal, hal tersebut terlihat dari sikap mereka terhadap pekerjaannya seperti, datang terlambat, menunda-nunda pekerjaan, dan menyelesaikan pekerjaan seadanya saja.
3. Banyaknya karyawan yang tidak berperilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza, hal tersebut terlihat dari kurangnya sikap inisiatif karyawan untuk saling mendukung dalam mengerjakan pekerjaannya guna mendorong kemajuan organisasi,

seperti misalnya keengganan untuk membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan dengan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Motivasi Kerja di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.
2. Bagaimana Kepuasan Kerja di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.
3. Bagaimana *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.
4. Apakah Motivasi kerja memberi pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.
5. Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza baik secara parsial maupun simultan.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk mengumpulkan data dan informasi mengenai Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza yang kemudian akan dianalisis dan diteliti. Juga sebagai kesempatan bagi penulis untuk menerapkan ilmu yang didapat dari akademik selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Motivasi kerja di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.
2. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.
3. Untuk mengetahui *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.
4. Untuk mengetahui Motivasi kerja member pengaruh terhadap Kepuasan Kerja di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza.
5. Untuk mengetahui Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza baik secara parsial maupun simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Praktis

Bagi perusahaan/lembaga/instansi tempat melakukan penelitian, dengan adanya hasil dari penelitian ini diharapkan akan mendapatkan informasi yang bisa menjadi bahan masukan mengenai pengaruh Kompensasi dan Motivasi kerja terhadap Kepuasan Kerja

1.4.2 Kegunaan Akademis

1. **Bagi Pengembangan Ilmu Pendidikan**

Bagi dunia pendidikan dan akademisi perguruan tinggi diharapkan hasil ini dapat dimanfaatkan untuk menambah pengetahuan dan sebagai salah satu referensi untuk penelitian lebih lanjut yang berkaitan dengan problematika sejenis.

2. **Bagi Peneliti Lain**

Bagi peneliti lain yang memiliki dan memilih disiplin keilmuwan yang sama, diharapkan dapat menjadi bagian dari masukan ilmiah yang bermanfaat yang di dalamnya dapat dilihat bagaimana terbentuknya pertemuan antara tiga pemahaman untuk suatu subjek ilmiah yang sama yaitu pemahaman teoritis dan pemahaman praktis untuk subjek ilmiah berupa pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB).

1.5 Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Dalam hal ini penulis melakukan penelitian di Restoran Pizza Hut Bandung Indah Plaza Jl. Merdeka No. 56 Bandung.

1.5.2 WaktuPenelitian

Waktu penelitian yang dilakukan oleh Peneliti sampai penyusunan selesai yaitu selama 5 bulan, mulai dari bulan Oktober 2014 sampai dengan bulan Februari 2015.

Tabel 1.7
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Bulan																			
		Oktober				November				Desember				Januari				Februari			
1.	Penelitian Pendahuluan																				
2.	Penulisan Usulan Penelitian																				
3.	Pengumpulan Data																				
4.	Pengolahaan Data																				
5.	Penulisan Penelitian																				