BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan aset penting suatu organisasi, karena dapat menentukan tercapai atau tidaknya tujuan organisasi manusia. Organisasi akan dapat mewujudkan visi dan misi dengan baik dengan adanya karyawan, karena ditangan karyawan juga semua itu akan dapat terwujud. Teknologi yang digunakan sempurna, jika tidak diimbangi dengan kapasitas dan kualitas sumber daya manusia yang memadai, maka efektifitas dan efisiensi organisasi tidak dapat berjalan dengan baik (I Made Dika Mahendra, 2017). Seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu diluar deskripsi kerjanya, tidak tergerak oleh sesuatu hal yang menguntungkan bagi dirinya namun dikarenakan perilaku inisiatif individual memiliki perasaan yang puas jika dapat membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih yang dapat meningkatkan efektivitas organisasi maka kondisi tersebut bisa disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

OCB yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan salah satunya yang disebutkan dalam penelitian Harper (2015) yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga perilaku OCB. Waspodo dan Minadaniati (2012) apabila karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, tentu akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Karyawan yang puas akan

memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya, kesediaan inilah yang kemudian dikenal sebagai OCB.

Ahmad dan Tanzin (2016) mengemukakkan OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain maupun organisasi. OCB merupakan perilaku yang muncul atas dasar kebijaksanaan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada paksaan (Andriani, 2012). OCB juga dapat didefinisikan sebagai sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi, yang sifatnya konstruktif, dihargai oleh perusahaan namun tindakan tersebut tidak secara formal diperlukan dalam prosedur kerja dan tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu dalam sistem penggajian (Ariani, 2012).

Dalam penelitian Meylandani (2013) perilaku OCB karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor di antaranya faktor iklim organisasi, penelitiannya menunjukkan adanya hubungan yang kuat iklim organisasi dan OCB. Perusahaan harus mengutamakan iklim organisasi yang kondusif, apabila iklim organisasi diperusahaan baik maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sekaligus akan berdampak pada OCB karyawan, oleh karena itu dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk meningkatkan OCB para karyawan.

Perubahan iklim organisasi membawa pengaruh kuat, dimana perubahan organisasi yang lebih baik mengarah pada kemampuan anggota organisasi dapat bekerja sebagai *team work*. Apabila organisasi memperhatikan dan peduli kepada karyawan akan menyebabkan mereka memberikan balasan kepada organisasi dengan melakukan perilaku-perilaku konstruktif diluar persyaratan kerja organisasi demikian pula jika organisasi mampu memberikan iklim yang dipersepsikan secara positif oleh karyawan maka akan memunculkan perilaku OCB (Prihatsanti dan Dewi, 2010).

Ibrahim dan Aslinda (2014) mengemukakan bahwa selain iklim organisasi, OCB juga dipengaruhi oleh motivasi kerja sesuai pernyataan yang dikemukakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi timbulnya perilaku OCB di organisasi. Seseorang yang memiliki perilaku baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri perliaku OCB. Motivasi merupakan indikator yang mampu membuat usaha seorang pekerja lebih keras dalam menjalankan tugasnya.

Menurut Abuiyada dan Shih (2012) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang untuk melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, dimana suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong yang ada dalam diri manusia dan dapat mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Ek dan Elegwa, 2013). Zabielske *et al*. (2015) karyawan yang kebutuhannya tidak terpenuhi dapat menjadi suatu motivasi bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Jadi motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan

yang muncul dari dalam ataupun dari luar seseorang dan membangkitkan semangat untuk mencapai sesuatu yang diinginkan. Pemberian motivasi kerja pada karyawan di perusahaan pemerintah daerah sangat penting karena karyawan memiliki tanggung jawab yang sangat besar dalam memberikan pelayanan masyarakat.

Penelitian dilakukan di PD. Pasar Bermartabat Kota Bandung beralamat di Jl. Jurang No.1, Pasteur, Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40161 yang merupakan salah satu pengelola pasar tradisional yang berada di kota Bandung, Jawa Barat. Kawasan yang berdekatan dengan pasar menjadikan lingkungan sekitar menjadi kumuh dan tidak kondusif untuk berkerja (Rinal Siswadi , DIRUT P.D Pasar Bermartabat, 2018) dan tentu saja maraknya teknologi menjadikan faktor utama adanya sifat invidualisme membuat para pegawai sering mengalami kendala-kendala yang berkaitan dengan iklim organisasi, motivasi kerja yang mengarah pada penurunan kinerja dikarenakan OCB yang minim, dapat diketahui saat dilakukaan observasi dan meberikan kuisioner awal dengan sejumlah pegawai dan kepala bagian umum di P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Berikut tabel survey awal yang dilakukan peneliti kepada 20 respoinden Pegawai P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung.

Tabel 1.1

Survey Awal Motivasi Kerja

P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Apakah anda selalu semangat dalam mengerjakan segala pekerjaan anda ?	45%	9	55 %	11
Apakah anda selalu bekerja dengan kestabilan yang baik ?	35%	7	65 %	13

Sumber : hasil kuisioner awal pegawai PD Pasar bermartabat kota bandung

Dilihat dari survei kuisoner awal tentang **motivasi kerja** di tabel 1.1 terlihat bahwa motivasi kerja dalam P.D Pasar Bermatabat tersebut kurang karena, ketidak adanya semangat dan kestabilan dalam bekerja, dan jika dilihat dari kuisioner akhir ditemukannya fenomena baru yang menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai indikator "tingkat kegigihan" yang artinya masih ada saja pegawai yang patah semangat dalam menghadapi masalah dalam bekerja.

Tabel 1.2

Survey Awal Iklim Organisasi

P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Apakah komunikasi antar pegawai disini terjalin dengan baik ?	30 %	6	70 %	14
Apakah disini sering terjadi konflik antar pegawai ?	55 %	11	45 %	9

Sumber : hasil kuisioner awal pegawai PD Pasar bermartabat kota bandung

Dilihat dari survei kuisoner awal tentang **Iklim Organisasi** di tabel 1.2 terlihat bahwa iklim organisasi dalam P.D Pasar Bermatabat tersebut kurang karena, kurangnya komunikasi antar pegawai dan sering memutuskan kepusan sendiri dalam bekerja, dan jika dilihat dari kuisioner akhir ditemukannya fenomena baru menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai indikator "conflict", yang dimana perselisihan masih sering terjadi antar rekan kerja

Tabel 1.3
Survey Awal Organizational Citizenship Behaviour (OCB)
P.D Pasar Bermartabat Kota Bandung

PERTANYAAN	JAWABAN			
	YA (%)		TIDAK (%)	
Apakah anda sering mengutamakan kepentingan sesama rekan kerja ?	45 %	9	55 %	11
Apakah anda sering melibatkan diri atau partisipasi terhadap tim kerja ?	40 %	8	60 %	12

Sumber : hasil kuisioner awal pegawai PD Pasar bermartabat kota bandung

Dilihat dari survei kuisoner awal tentang **Organizational Citizenship Behaviour (OCB)** di tabel 1.3 terlihat bahwa OCB dalam P.D Pasar Bermatabat tersebut kurang, karena ketidak adanya kepentingan sesama rekan kerja dan kurangnya partisipasi terhadap tim kerja dan memiliki persentase yang lebih besar dan jika dilihat dari kuisioner akhir ditemukannya fenomena baru menunjukan bahwa masih ada permasalahan yang perlu di perbaiki kedepannya mengenai indikator "altruism" yang artinya masih ada saja pegawai yang tidak memiliki rasa kepedulian terhadap rekan kerjanya

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, penulis tertarik untuk mengetahui melalui suatu penelitian lebih dalam dengan judul **: "PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR* (OCB)".**

1.2 Identifikasi & Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latarbelakang yang telah dijelaskan sebelumnya, maka identifikasi masalah yang dapat disimpulkan adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja di P.D Pasar Bermatabat kota Bandung dilihat dari survei kuisoner awal tentang motivasi kerja terlihat bahwa motivasi kerja dalam P.D Pasar Bermatabat tersebut kurang karena, ketidak adanya semangat dan kestabilan dalam bekerja, disebabkan oleh faktor yang dimana lingkungan P.D Pasar Bermatabat kota Bandung ini berdekatan dengan pasar kumuh sehingga menimbulkan perilaku enggan bekerja
2. Iklim organisasi di P.D Pasar Bermatabat kota Bandung dilihat dari survei kuisoner awal bahwa iklim organisasi tersebut kurang karena, sering terjadinya konflik yang disebabkan kurangnya komunikasi antar pegawai dan sering memutuskan keputusan sendiri atau egois yang disebabkan oleh kondisi serta situasi yang kurang memadai
3. *Organizational Citizenshi Behaviour (OCB)* dilihat dari survei kuisoner awal tentang Organizational Citizenship Behaviour (OCB) terlihat bahwa OCB dalam P.D Pasar Bermatabat tersebut kurang, karena ketidak adanya bantuan sesama rekan kerja dan kurangnya partisipasi terhadap tim kerja,

ditambahkan dengan adanya masalah dalam motivasi serta iklim yang kurang

4. Kurangnya motivasi kerja dikarenakan tidak adanya semangat dan kestabilan dalam bekerja, yang disebabkan oleh faktor yang dimana lingkungan P.D Pasar Bermatabat kota Bandung ini berdekatan dengan pasar kumuh sehingga menimbulkan perilaku enggan bekerja, sehingga tindakan sukarela (OCB) dalam PD. Pasar Bertabat tersebut rendah, jadi tidak adanya bantuan sesama rekan kerja dan kurangnya partisipasi terhadap kerja
5. Kurangnya iklim organisasi dikarenakan kurangnya komunikasi antar pegawai dan sering memutuskan keputusan sendiri dalam bekerja, yang disebabkan oleh kondisi dan situasi yang kurang memadai, sehingga tindakan sukarela (OCB) dalam PD. Pasar Bertabat tersebut rendah, jadi tidak adanya bantuan sesama rekan kerja dan kurangnya partisipasi terhadap kerja
6. Kurangnya motivasi kerja dan iklim organisasi dikarenakan ketidak adanya semangat dan kestabilan dalam bekerja dan kurangnya komunikasi antar pegawai dan sering memutuskan keputusan sendiri dalam bekerja, yang disebabkan oleh lokasi yang berdekatan dengan pasar kumuh dan situasi dan kondisi yang kurang memadai, sehingga tindakan sukarela (OCB) dalam PD. Pasar Bertabat tersebut rendah, jadi tidak adanya bantuan sesama rekan kerja dan kurangnya partisipasi terhadap kerja

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah adalah:

1. Bagaimana Motivasi Kerja di P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung
2. Bagaimana Iklim Organisasi di P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung.
3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung.
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung.
5. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung.
6. Bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung.

1.3. Maksud dan Tujuan Penelitian

1.3.1. Maksud Penelitian

Penelitian ini bermaksud untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap organizational citizenship behaviour (OCB) di P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung dan membandingkannya dengan teori-teori dan pendapat para ahli tersedia

1.3.2. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variable motivasi kerja dan varible iklim organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di lingkungan Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung yakni diantaranya:

1. Untuk mengetahui motivasi kerja di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung.

2. Untuk mengetahui Iklim Organisasi di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung
3. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung
5. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung
6. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) di Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Praktis

1. Bagi pihak Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung

Hasil penelitian ini dapat membantu pihak Perusahaan Daerah Pasar Bermartabat Kota Bandung untuk melakukan perbaikan dan peningkatan terhadap efektivitas karyawan khususnya terhadap Motivasi kerja dan iklim organisasi untuk mencapai *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), serta menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan untuk masa mendatang.

2. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber informasi yang dapat bermanfaat bagi pihak lain terutama untuk mengetahui lebih jauh

tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) khususnya perusahaan yang bergerak dalam bidang usaha jasa.

1.4.2. Kegunaan Akademis

1. Bagi penulis

   Hasil penelitian ini juga merupakan kesempatan kepada penulis untuk menambah pengetahuan khususnya untuk di bidang ilmu manajemen konsentrasi *human resource,* dalam upaya pengaplikasian kasus di lapangan
2. Bagi Pihak Lain

   Hasil penelitian ini bagi peneliti lain adalah dapat menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti yang akan melakukan penelitian yang berhubungan dengan penelitian tersebut
3. Perkembangan Ilmu Manajemen

   Perkembangan Ilmu Manajemen Diharapkan dapat dijadikan sebagai pembandingan antara ilmu-ilmu manajemen dengan keadaan yang terjadi dilapangan sehingga dengan adanya pembandingan tersebut akan dapat memajukan ilmu manajemen yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia secara nyata.

1.5. Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1. Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data dan informasi yang berkaitan dengan masalah yang diteliti peneliti mengadakan penelitian pada P.D. Pasar Bermartabat Kota Bandung, bertepatan di Jl. Jurang No.1, Pasteur, Sukajadi, Kota Bandung, Jawa Barat 40161. Untuk kelancaran kegiatan penelitian maka jadwal penelitian diperkirakan dimulai bulan Maret hingga bulan Agustus

1.5.2 Waktu Penelitian

Tabel 1.4

Jadwal Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																							
		Maret				April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey Tempat penelitian	■	■																						
2	Melakukan Penelitian			■	■																				
3	Mencari Data				■																				
4	Membuat Proposasl				■	■	■																		
5	Seminar							■	■																
6	Revisi								■																
7	Peneliatian Lapangan									■	■	■	■	■	■	■	■								
8	Bimbingan										■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■				
9	Sidang																					■	■	■	