

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan komponen penting bagi organisasi untuk menjalankan operasinya secara efektif dan mencapai tujuannya. Oleh karena itu, sangat penting bagi organisasi untuk menerapkan proses manajemen sumber daya manusia yang efisien untuk merekrut dan mempertahankan individu-individu yang berketerampilan tinggi. Manajemen sumber daya manusia yang sangat efektif diyakini dapat meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Penelitian ini dilakukan pada PT. Binaya Indo Jaya yang berdiri pada tanggal 20 Agustus 2021 kurang lebih 2 tahun, berlokasi di kelurahan Sambongdukuh, Kecamatan Jombang Kabupaten Jombang. Merupakan Perusahaan yang bergerak dalam bidang distribusi importir hasil bumi sektor perkebunan seperti cengkih, pala, kopra dsb. Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui berbagai masalah dan tantangan yang harus dihadapi sebagai seorang karyawan, terkait dengan tingkat produktivitas, tuntutan pekerjaan untuk mengetahui seberapa besar dorongan semangat dalam kinerja karyawan. Sehingga dalam lingkup manajemen sumber daya manusia dapat dilihat dari kinerja karyawan dan sikap sukarela organisasi yang dipengaruhi oleh motivasi kerja. Karena tenaga kerja yang tidak termotivasi lebih rentan untuk terlibat dalam perilaku merugikan yang berdampak negatif pada organisasi, seperti peningkatan perputaran karyawan, sering absen, keterlambatan, semangat kerja yang menurun, dan kinerja kuantitatif dan kualitatif di bawah standar.

Topik penelitian ini dibahas berdasarkan hasil dari penelitian terdahulu yang menghasilkan fakta-fakta menarik untuk penelitian selanjutnya dimana hasil dari penelitian yang dilakukan Fitria Sri Rahayu (2022) menemukan bahwa motivasi intrinsik secara signifikan mempengaruhi efisiensi di tempat kerja. Sebaliknya,

studi yang dilakukan oleh Cahya Dwi Agus dkk. (2021) mengungkapkan ketidakkonsistenan karena menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh substansial dari dorongan intrinsik terhadap produktivitas di tempat kerja. Menurut penelitian Hidayat Rahmat (2021), motivasi kerja memiliki dampak yang kecil terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa hanya dengan memiliki karyawan yang termotivasi tidak menjamin peningkatan kinerja mereka.

Selain hasil penelitian terdahulu yang membahas pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, hasil penelitian terdahulu yang membahas pengaruh organizational citizenship behavior terhadap kinerja juga menghasilkan fakta yang menarik dalam penelitian ini dimana hasil penelitian yang dilakukan Aribiuddin Syahputra Hakim dkk. (2020) menemukan bahwa organizational citizenship behavior secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, penelitian yang dilakukan Garwa Faiza dkk. (2022) menunjukkan hasil yang tidak konsisten kesimpulannya organizational citizenship behavior tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan Marcy Rita dkk. (2019), organizational citizenship behavior tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini dengan memiliki organizational citizenship behavior tidak mampu menjamin tingkat produktivitas kinerja karyawan di tempat kerja.

Untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi, organisasi atau perusahaan harus mempertimbangkan faktor-faktor tambahan. Oleh karena itu, penyelidikan lebih lanjut diperlukan untuk memahami korelasi antara motivasi dan kinerja karyawan. Karyawan, yang sering dikenal sebagai individu yang dipekerjakan oleh perusahaan atau organisasi, memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi.

Berdasarkan fakta pada objek penelitian di peroleh data informasi terkait permasalahan yang muncul sejalan dengan indikator dalam penelitian ini kinerja karyawan pada karyawan PT. Binaya Indo Jaya. Berikut adalah gambaran dari sebuah persentase tingkat layanan operasional perusahaan PT. Binaya Indo Jaya, Kabupaten Jombang. Dengan menggunakan rumus: Selisih Persentase =

$$\frac{Realisasi-Target}{Target} \times 100\%$$

Tabel 1. 1Layanan Operasional Produk

No	Bulan/Tahun	Satuan	Target	Realisasi	Selisih Persentase
1.	Mei 2022	Ton	90	85	5.56%
2.	Juni 2022	Ton	85	90	5.88%
3.	Juli 2022	Ton	82	77	6.10%
4.	Agustus 2022	Ton	81	76	6.17%

Sumber : Devisi operasional PT. Binaya Indo Jaya, Kabupaten Jombang 2023.

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa data menunjukan variabel kinerja yang tidak konsisten, terdapat tidak kesesuaian antara terget dan realisasi. Dalam artian terjadi selisih antara target dan realisasi produk yang berkisar diangka 5.56% hingga 6.17%. permasalahan ini berdampak pada produktifitas dalam mengejar target perusahaan. dengan variasi ini menunjukan bahwa dalam beberapa bulan, pencapaian tidak memenuhi target yang di tetapkan perusahaan. Informasi yang didapatkan pada bulan tersebut memang terbukti kinerja karyawan yang kurang efektif dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga divisi terkait tidak bisa mengejar target pengadaan produk tersebut karena keterlambatan pada produk yang diambil dari agen dan produsen yang sudah ditentukan oleh perusahaan pada bulan tersebut, akibatnya divisi dan staff terkait hanya bisa merealisasikan produk yang tersedia. Sehingga secara kuantitas dan kualitas berpengaruh terhadap jumlah terget setiap bulan dalam artian belum cukup maksimal dan harus di penuhi. Pencapaian target yang belum cukup maksimal memungkinkan

menunjukkan masalah dalam mematuhi jangka waktu yang sudah ditetapkan. Efektifitas kinerja dilihat dari persentase selisih antara target dan realisasi, dalam artian persentase yang lebih tinggi menunjukkan ketidakmampuan dalam mencapai target.

Berdasarkan fakta pada objek penelitian diperoleh informasi dari hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja dan pihak divisi umum permasalahan muncul sejalan dengan indikator dalam penelitian ini terkait motivasi kerja pada karyawan PT. Binaya Indo Jaya. Dalam hal ini terkait kebutuhan fisiologis dalam hal pembagian gaji/upah karyawan yang belum cukup maksimal disebabkan oleh tingkat produktivitas pekerjaan pada divisi terkait. Dalam artian karyawan menerima gaji Rp. 2.250.000 per bulan dengan jumlah cukup kecil, sehingga terkait regulasi pembagian gaji ini banyak karyawan yang komplain terkait upah yang diberikan perusahaan karena belum cukup mencukupi kebutuhan hidup, diketahui upah/gaji diberikan selisih yang cukup kecil dan tidak sesuai UMR kabupaten Rp. 2.854.095 naik 7% untuk tahun 2023. Upah/gaji yang diberikan sudah termasuk dalam potongan untuk jaminan kesehatan dan jaminan hari tua untuk karyawan. Dengan demikian perusahaan seharusnya mengambil langkah sesuai dengan peraturan hukum yang berlaku untuk setiap karyawan ditempat kerja.

Selain itu terkait hal kebutuhan sosial dalam berkomunikasi dalam bekerja belum cukup maksimal dimana informasi diperoleh relasi antar divisi terkait yang tidak efektif. Kurangnya komunikasi secara efektif antar divisi justru dapat menimbulkan masalah terhadap produktivitas. Meskipun perusahaan selalu menghargai setiap pekerjaan karyawan, dalam artian komunikasi jika ada permasalahan yang terjadi di perusahaan dimana perusahaan memberikan kesempatan dan keleluasaan terhadap karyawan untuk berkordinasi dan diskusi antara sesama rekan kerja maupun atasan, untuk pengambilan keputusan. Meskipun perusahaan sudah memberikan kebebasan dan menghargai setiap pekerjaan karyawan akan tetapi masih belum cukup maksimal untuk lingkungan kerja. Dalam perusahaan juga

belum maksimal dalam menjalankan fungsi semacam KPI untuk karyawannya yang berkontribusi lebih dan belum cukup maksimal dalam bekerja bentuk apresiasi perusahaan akan memberikan bonus tertentu dan di promosikan ke jabatan tertentu, langkah ini diambil sebagai bentuk apresiasi dan bentuk pembinaan perusahaan akan memberikan pelatihan bagi setiap karyawan yang belum cukup maksimal dalam bekerja, sehingga dari pembinaan itu diharapkan karyawan dapat berkembang dan menggunakan potensinya di tempat kerja.

Berdasarkan fakta pada objek penelitian diperoleh informasi dari hasil wawancara dengan karyawan yang bekerja permasalahan muncul sejalan dengan indikator dalam penelitian ini terkait *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Binaya Indo Jaya Jombang. Dimana sikap perilaku kesadaran dari beberapa karyawan yang justru tidak konsisten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ada beberapa divisi atau staff terkait kurang inisiatif dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Permasalahan ini muncul akibat karyawan kebingungan karena perusahaan tidak menjelaskan dan mengapresiasi kontribusi sukarela. sehingga karyawan pada divisi atau staff terkait belum cukup maksimal ketika bekerja. Sehingga terjadi keterlambatan dalam hal pelayanan pengadaan produk dari agen dan produsen.

Kemudian permasalahan muncul dimana budaya organisasi yang belum maksimal dalam menunjukan perilaku kesopanan dalam berinteraksi baik sesama rekan kerja maupun atasan. Dengan permasalahan yang di temukan karyawan kurang sopan dalam berinteraksi dan kurang memahami masukan dan pendapat orang lain sehingga berdampak pada lingkungan kerja. Meskipun perusahaan sudah menrapkan kebijakan “keterbukaan sebagai bentuk masukan dalam bekerja antara sesama staff ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.” Kemudian terkait kebijakan yang diberikan perusahaan meskipun belum cukup maksimal. Dalam artian masih sering terjadi keterlambatan dalam merealisasikan target produk dan sikap perilaku yang kurang sportif pada divisi dan staff tertentu sehingga

berpengaruh pada lingkungan kerja yang tidak kondusif dan justru memperlambat tingkat produktivitas perusahaan. Sehingga penting untuk berkerja sama dan berkolaborasi dengan divisi terkait, khususnya dalam hal berkomunikasi secara verbal dalam artian komunikasi secara verbal pun harusnya berlandaskan etika dalam berkomunikasi dan berinteraksi demi menghindari terjadi kekeliruan dan kesalahpahaman dalam melaksanakan suatu tugas yang menjadi tanggung jawab. Dimana dengan bersikap mematuhi kebijakan dan prosedur perusahaan. Ada indikasi bahwa tujuan tersebut tidak tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil fenomena dan studi yang dilakukan peneliti terdahulu mengungkapkan dampak menguntungkan dari motivasi, sementara studi kedua menunjukkan dampak negatif dan secara statistik dapat diabaikan dari perilaku kewarganegaraan organisasi. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk memahami pengaruh Perilaku Kewarganegaraan Organisasi (OCB) terhadap efisiensi di tempat kerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi, sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Kehadiran motivasi kerja memiliki dampak yang terlihat pada kinerja karyawan, yang dimediasi oleh perilaku kewargaan organisasional. Peneliti dalam perspektif ini bermaksud untuk menguji variabel mediasi, *Organisational Citizenship Behaviour* (OCB), untuk mengevaluasi dampak langsung dan tidak langsung dari faktor motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan, dapat diambil rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binaya Indo Jaya ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Binaya Indo Jaya ?

3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binaya Indo Jaya ?
4. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. Binaya Indo Jaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka dirumuskan tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji serta menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binaya Indo Jaya.
2. Untuk menguji dan menganalisis motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Binaya Indo Jaya.
3. Untuk menguji serta menganalisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Binaya Indo Jaya.
4. Untuk menguji dan menganalisis Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada karyawan PT. Binaya Indo Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Temuan penelitian ini mampu memberikan kontribusi berharga dalam pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Selain itu, diharapkan dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya, terutama bagi mereka yang tertarik untuk menginvestigasi dampak motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.
 - b. Temuan dari penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar perbandingan oleh peneliti-peneliti di masa depan.
2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dari penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

a. Perusahaan/ Organisasi

Penelitian ini diharapkan bisa digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan bagi perusahaan/organisasi dalam mengelola kinerja karyawan melalui motivasi kerja karyawan.

b. Akademisi

Hasil penelitian ini bisa menjadi bahan pembelajaran serta penerapan ilmu pengetahuan pada bidang manajemen khususnya sumber daya manusia.