

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi yang cepat menyebabkan hampir sebagian besar terjadinya perubahan pada kondisi ekonomi khususnya pada persaingan perusahaan. Sehingga hadir lah sejumlah tuntutan yang harus dilakukan oleh para pelaku organisasi atau pun industri untuk menciptakan berbagai keunggulan dalam menghadapi persaingan domestik maupun global. Dalam dunia kerja yang dinamis seperti sekarang ini kita dituntut untuk mampu bekerja dengan cepat dan fleksibilitas sangatlah penting.

Salah satu cara yang dilakukan oleh perusahaan untuk bisa bersaing dengan tuntutan global adalah melakukan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). Aspek manusia (Karyawan) memiliki peranan penting dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena mereka merupakan penggerak perusahaan, sehingga perusahaan dapat berjalan dan berkembang sebagaimana mestinya.

Keunggulan kompetitif bisnis dapat diperoleh melalui sumber daya manusia yang berkualitas atau terlatih dengan baik karena sumber daya manusia tersebut dapat mengusulkan perubahan dan berperan penting dalam kontribusi bagi tujuan-tujuan perusahaan. Sehingga SDM diharapkan dapat berkomitmen dan mampu membuat keputusan dengan cepat dan tepat. Di antara berbagaimacam sumber daya tersebut, manusia atau Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang paling penting (Marnis, 2008).

Robbins & Judge (2008) mengatakan bahwa perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan dari sekedar tugas biasa mereka untuk memberikan kinerja yang

melebihi harapan. Pernyataan tersebut sangatlah masuk akal mengingat dunia dan persaingan kerja saat ini begitu dinamis dan mengalami perubahan yang sangat pesat. Oleh karenanya perusahaan membutuhkan karyawan yang menampilkan perilaku kewarganegaraan yang baik, seperti membantu individu lain, menghindari konflik yang tidak perlu, mengajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghormati semangat dan isi peraturan, serta dengan besar hati menoleransi kerugian dan gangguan terkait pekerjaan yang kadang terjadi.

Organ (dalam Podsakoff, 2006) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal.

Organ (dalam Podsakoff, 2006) mengungkapkan bahwa terdapat 4 dimensi OCB yaitu antara: *helping behavior* (membantu orang lain untuk melakukan pekerjaan mereka), *Conscientiousness* (kinerja melebihi standar), *Sportmanship* (bekerja tanpa komplain dan mengeluh), *Civic Virtue* (peduli terhadap organisasi). Tantangan yang datang dapat diselesaikan dengan baik apabila setiap karyawan dapat secara kooperatif melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi kerjanya. Kartz (dalam Robert & Hogan, 2002) mengemukakan bahwa perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal akan sangat penting untuk keberfungsian suatu organisasi.

PT. X Medan juga menjadi bagian dari persaingan global yang bergerak pada bidang penjualan (retail) yang banyak menyediakan berbagai produk barang, harus bisa bersaing dengan baik. Salah satu cara yang dapat dilakukan oleh PT. X Medan adalah mengembangkan karyawan

yang mampu bekerja dengan ekstra dan sungguh-sungguh dalam memajukan perusahaan, serta mau bekerja tanpa memikirkan permasalahan-permasalahan yang ada dan menghindari berbagai konflik dalam perusahaan yang dapat merugikan, belum lagi banyak perusahaan yang bekerja pada bidang yang sama yang juga melakukan pengembangan SDM mereka untuk maju, khususnya dalam persaingan global yang sekarang ini.

Dengan demikian PT. X Medan didorong untuk memajukan dan mengembangkan bisnisnya agar lebih baik lagi, terutama yang terkait dengan pengembangan SDM. Pengembangan yang mungkin dapat dilakukan adalah dengan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan seperti yang dikemukakan oleh Organ (dalam Podsakoff, 2006), Salah satu hasil wawancara peneliti dengan salah seorang karyawan PT. X inisial A yang bekerja dibagian kasir, berikut adalah hasil wawancaranya :

“iya pak, pekerjaan yang ada disini memang cukup banyak, apalagi karyawan yang ada di sini bisa saya katakan cukup cuek. Misalnya saya sendiri pak, saya kan bekerja sifit pagi dibagian kasir. Ketika saya yang bekerja dibagian kasir memiliki banyak pelanggan untuk dilayani, sedangkan bagian kasir yang disebelah saya tidak begitu banyak memiliki pelanggan, dia tidak mau membantu saya untuk menangani pelanggan saya. Itu pun jika ada yang membantu saya rasa itu terpaksa”(Komunikasi personal, 20 Oktober 2017).

Data lain yang didapat dalam wawancara adalah karyawan inisial B yang bekerja dibagian lapangan :

“Kami yang bekerja disini, hanya beberapa orang saja. Kalau saya memang mau membantu teman-teman yang lain agar pekerjaan dibagian kami dapat selesai dengan cepat. Bahkan tanpa mereka meminta saya pasti akan membantu. Sedangkan teman-teman saya yang lain, belum tentu mau membantu, mereka melihat siapa yang mereka mau bantu atau karena adanya kedekatan. Susahlah menebak mereka, karena terkadang membantu dan terkadang tidak. Tapi kalau saya pak tipe orang yang memang mau membantu. (komunikasi personal, Oktober 2017).

Berdasarkan wawancara atau data yang didapat dari karyawan inisial A dan B, menunjukkan ada indikasi rendahnya perilaku menolong antara karyawan.

Menurut Malayu (2005), motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Robbin (2003) juga mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan berusaha sekuat tenaga untuk tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sehingga dampak bagi orang yang memiliki motivasi adalah mampu menyelesaikan tugas dengan baik bahkan mau membantu sesama karyawan atau pekerja yang lain yang terlibat di dalamnya serta berpengaruh dalam kemajuan organisasi. Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*Effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (Setiawan, 2015).

Motivasi kerja seharusnya juga dimiliki oleh SDM atau karyawan yang ada di PT. X Medan seperti yang dikemukakan oleh Robbin (2003). Karena dengan adanya motivasi pada karyawan maka pasti kinerja dan target yang telah ditetapkan pasti akan tercapai. Ada banyak masalah dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan yang ada. Belum lagi sifat yang tidak mau saling membantu meskipun tidak semua karyawan seperti itu, namun hampir sebagian besar kurang menunjukkan sikap atau perilaku saling menolong, suka mengeluh dan asyik berbicara dengan teman sekerja disaat jam kerja sedang berlangsung.

Wawancara yang dilakukan peneliti pada seorang kasir inisial C. Berikut adalah hasil wawancara yang didapat :

“Lingkungan disini sudah cukup baik untuk bekerja, dan jaminan pekerjaan di tempat saya ini, menurut saya sendiri sudah menjaminlah. Gaji yang saya terima sudah cukup untuk kehidupan sehari-hari karena saya bisa mengolah keuangan saya dengan cukup baik. (Komunikasi personal Februari, 2018).

Wawancara lainnya yang dilakukan peneliti pada seorang karyawan gudang inisial D.

Berikut adalah hasil wawancara yang didapat :

“Kami yang bekerja di gudang cukup lelah, banyak barang yang harus diatur. Hubungan dengan karyawan lainnya tidak begitu dekat. Hanya yang dibagian divisi kami saja yang mungkin dikenal. Dan kami yang bekerja disini jarang terlibat dengan pelanggan, jadi respon atau pujian dari atasan untuk kami bisa dibilang biasa aja. Mungkin karena kami tidak langsung berhubungan dengan konsumen. Jadi kami harus bekerja untuk tim kami sendiri dan untuk membantu yang lain lihat-lihat kondisi saja. (Komunikasi personal Februari, 2018)

Sehingga berdasarkan hasil wawancara di atas dapat dilihat bahwa ada karyawan yang termotivasi ada juga yang jarang menerima pujian atau pengakuan dari atasan dengan beberapa alasan yang akhirnya cenderung menunjukkan sikap peduli terhadap tim sendiri atau diri sendiri yang cenderung mengarah ke perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Ini juga terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Simon & Naftalia (2016) yang menemukan bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil serupa dari penelitian Nazmah, Emmy & Supriyantini (2014) yang juga menemukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka timbul pertanyaan apakah ada pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan PT. X Medan? Mengacu pada pertanyaan tersebut, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul “Analisis

Pengaruh Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan PT. X Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan dan penjelasan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. X Medan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dirumuskan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara Motivasi Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. X Medan?

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi:

1. Tambahan referensi atau pengetahuan khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi mengenai Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti-peneliti selanjutnya yang ingin meneliti dan menggali lebih jauh mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Motivasi Kerja pada karyawan.

3. Menambah pengetahuan mengenai sumber daya manusia secara nyata, khususnya yang menyangkut atau yang terkait tentang Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan hasil data-data empiris yang didapatkan dari hasil penelitian mengenai analisis pengaruh Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan PT. X Medan, diharapkan dapat menjadi masukan informasi bagi PT. X Medan mengenai :

1. Ada tidaknya pengaruh antara Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan di PT. X Medan.
2. Dapat memberikan informasi atau bahan pemikiran kepada perusahaan terkait dalam menyikapi masalah tenaga kerja yang berhubungan dengan masalah Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan khususnya bagi PT. X Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

2.1.1 Definisi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ, dkk (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku bijaksana individu yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal, dan dapat meningkatkan fungsi efektivitas organisasi.

Robbins & Judge (2008) mengutarakan bahwa perilaku kewarganegaraan (*Organizational Citizenship Behavior*) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal karyawan, namun mendukung organisasi tersebut untuk dapat berfungsi secara efektif.

Menurut Podsakoff & MacKenzie (2006) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Lebih lanjut Robbins & Judge (2008) mengungkapkan bahwa contoh perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik adalah membantu individual lain dalam tim, mengajukan diri dalam melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak berkepentingan, hormat dan patuh pada peraturan, dan menoleransi gangguan yang kadang

terjadi pada saat kerja.

Berdasarkan definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku di luar dari pada peran formal karyawan yang berfungsi untuk keefektifan organisasi dan berjalannya sistem kerja yang baik diantara karyawan dan menunjukkan sikap saling toleransi serta kerjasama demi tercapainya tujuan kerja yang diharapkan oleh organisasi.

2.1.2 Dimensi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Menurut Organ, dkk (2006) terdapat 4 (empat) dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu :

a. Helping Behavior

Dimensi *helping behavior* berkaitan dengan perilaku membantu orang lain dalam mengatasi setiap masalah yang ada terkait dengan karyawan dalam suatu organisasi. Dimensi *helping behavior* merupakan gabungan dari empat dimensi, yakni: *altruism*, *courtesy*, *peacemaking*, dan *cheerleading*. Keempat dimensi tersebut memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Altruism, merupakan perilaku karyawan untuk menolong rekan kerjanya yang sedang mengalami kesulitan tanpa memikirkan keuntungan pribadi.

2. Courtesy, merupakan perilaku karyawan untuk menghormati dan memperhatikan orang lain, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dengan tujuan agar terhindar dari masalah interpersonal atau membuat langkah-langkah untuk mengurangi suatu permasalahan.

3. Cheerleading, merupakan perilaku karyawan untuk ikut terlibat dalam perayaan prestasi atau

pencapaian rekan kerjanya. Tujuannya adalah sebagai penguat positif kepada rekan kerja yang meraih prestasi sehingga perilaku rekan kerjanya memungkinkan untuk terjadi atau muncul kembali.

4. Peacemaking, terjadi apabila karyawan menyadari bahwa konflik akan menyebabkan perselisihan antara dua atau lebih partisipan. Karyawan yang bertindak sebagai *peacemaker* akan masuk ke dalam permasalahan, memberikan kesempatan pada orang yang bermasalah untuk berpikir jernih, dan membantu penyelesaian masalah dengan mencari solusi yang tepat dari permasalahan.

b. Conscientiousness

Conscientiousness merupakan perilaku sukarela atau bukan suatu kewajiban karyawan yang melebihi harapan organisasi dalam hal mematuhi peraturan, kehadiran, hadir ke tempat kerja lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja telah dimulai, berbicara seperlunya untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaan, dan lain sebagainya.

c. Sportsmanship

Sportsmanship merupakan perilaku pada karyawan yang mengacu pada perilaku positif terhadap situasi yang kurang ideal dalam organisasi seperti, tidak suka mengeluh dan protes walaupun sedang berada disituasi yang kurang nyaman serta tidak membesar-besarkan masalah.

d. Civic Virtue

Civic virtue merupakan perilaku karyawan yang bertanggung jawab dan terlibat secara konstruktif dalam keberlangsungan kehidupan organisasi. Contoh perilakunya adalah

mendiskusikan mengenai isu-isu yang sedang berkembang dalam organisasi atau dengan kata lain *Uptodate* mengenai perkembangan organisasi.

2.1.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Diantara faktor tersebut yang akan menjadi pembahasan adalah budaya dan iklim organisasi, kepribadian dan suasana hati (mood), persepsi terhadap dukungan organisasional, persepsi terhadap kualitas interaksi atasan bawahan, masa kerja dan jenis kelamin.

1. Budaya Dan Iklim Organisasi

Menurut Organ (2006), terdapat bukti yang mengemukakan bahwa organisasi merupakan kondisi awal yang utama terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sloot (dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa karyawan cenderung melakukan tindakan yang melampaui tanggung jawab kerja mereka apabila mereka :

- a. Merasa puas dengan pekerjaannya.
- b. Menerima perlakuan yang sportif dan penuh perhatian dari pengawas.
- c. Percaya bahwa mereka diperlakukan adil oleh organisasi.

Iklim organisasi dan budaya organisasi dapat menjadi penyebab kualitas berkembangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi. Di dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa lebih ingin melakukan pekerjaannya melebihi apa yang telah disyaratkan dalam uraian pekerjaan, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika mereka diperlakukan oleh para atasan dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa mereka diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Konovsky & Pugh (dalam Novliadi, 2007) menggunakan teori pertukaran sosial (*Social Exchange Theory*) untuk berpendapat bahwa ketika karyawan telah puas terhadap pekerjaannya, mereka akan membalasnya. Pembalasan dari karyawan tersebut termasuk perasaan memiliki (*Sense Of Belonging*) yang kuat terhadap organisasi dan perilaku seperti *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Kepribadian Dan Suasana Hati

Kepribadian dan suasana hati mempunyai pengaruh terhadap timbulnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara individual maupun kelompok. George (dalam Novliadi, 2007) berpendapat bahwa kemauan seseorang untuk membantu orang lain juga dipengaruhi suasana hati. Kepribadian merupakan suatu karakteristik yang secara relatif sedangkan suasana hati merupakan karakteristik yang dapat berubah-ubah. Sebuah suasana hati yang positif akan meningkatkan peluang seseorang untuk membantu orang lain.

Meskipun suasana hati dipengaruhi sebagian oleh kepribadian, dia juga dipengaruhi oleh situasi, misalnya iklim kelompok kerja dan faktor-faktor keorganisasian. Jadi, jika organisasi menghargai karyawannya dan memperlakukan mereka secara adil serta iklim kelompok kerja berjalan positif maka karyawan cenderung berada dalam suasana hati yang bagus. Konsekuensinya, mereka akan secara sukarela memberikan bantuan kepada orang lain (Sloat, 1999).

Perilaku karyawan tidak terlepas dari atribut kepribadian, seperti yang dijelaskan oleh Robbins & Judge (2008) atribut kepribadiannya adalah *Self-Monitoring*. Hasil penelitian dari Blakely, Andrews, & Fuller (2003) menunjukkan *Self-Monitoring* berhubungan signifikan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang paling menonjol dalam dimensi

Organizational Citizenship Behavior (OCB) salah satunya perilaku menolong dalam lingkungan organisasi. Dan kemudian ditambahkan, manajer lebih tertarik pada karyawan yang mempunyai *Self-Monitoring* tinggi karena penting dalam peningkatan karakteristik organisasi.

3. Persepsi Terhadap Dukungan Organisasional

Studi Shore dan Wayne (dalam Novliadi, 2007) menemukan bahwa persepsi terhadap dukungan organisasional (*Perceived Organizational Support/ POS*) dapat menjadi faktor untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Pekerja yang merasa bahwa mereka didukung oleh organisasi akan memberikan timbal baliknya (*Feed Back*) dan menurunkan ketidak seimbangan dalam hubungan tersebut dengan terlibat dalam perilaku *Citizenship*.

4. Persepsi Terhadap Kualitas Interaksi Atasan Bawahan

Kualitas interaksi atasan dan bawahan juga diyakini sebagai faktor untuk memprediksi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Miner (dalam Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa interaksi atasan-bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatkan kepuasan kerja, produktifitas, dan kinerja karyawan.

Riggio (1990) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan-bawahan berkualitas tinggi maka seseorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya, sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasannya banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya dan hormat bawahan pada atasannya sehingga mereka termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan oleh atasan mereka.

5. Masa Kerja

Greenberg & Baron (2000) mengemukakan bahwa karakteristik personal seperti masa kerja dan jenis kelamin juga berpengaruh pada perilaku memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) disebuah organisasi.

6. Jenis Kelamin

Komrad (dalam Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerja sama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh wanita dari pada pria. Morrison (dalam Novliadi, 2007) juga membuktikan bahwa ada perbedaan persepsi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara pria dan wanita, dimana wanita menganggap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bagian dari perilaku *In-Role* mereka dibanding pria. Bukti-bukti tersebut menunjukkan bahwa wanita cenderung menginternalisasi harapan-harapan kelompok, rasa kebersamaan dan aktivitas-aktivitas menolong sebagai dari pekerjaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Defenisi Motivasi Kerja

Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk Motivasi Kerja kepada bawahan penting dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Malayu (2005), motivasi berasal dari kata latin *Movere* yang berarti dorongan atau pemberian daya

penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Gibson (dalam Suwanto, 1999) mengemukakan motivasi adalah suatu konsep yang yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan mengarahkan perilaku. Robbins (2003) mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Motivasi kerja berkaitan erat dengan upaya (*effort*) yang dikeluarkan seseorang dalam bekerja. Motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi (Setiawan, 2015). Selanjutnya menurut Luthan (dalam Wirawan, 2013), Motivasi Kerja merupakan sebuah proses yang diawali dari psikologis individu atau sebuah kebutuhan yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan. Luthan mengemukakan motivasi terdiri dari tiga elemen yang saling tergantung dan interpenden sebagai berikut :

a. Kebutuhan (needs)

Kebutuhan tercipta dimana terjadi ketidak seimbangan fisiologikal dan psikologikal. Misalnya, kebutuhan fisiologikal terjadi ketika sel tubuh memerlukan energi dan merasa lapar. Kebutuhan psikologikal terjadi ketika seseorang merindukan keluarganya. Keduanya menghasilkan kebutuhan akan makanan dan kebutuhan bertemu dengan keluarganya.

b. Dorongan (Drives) Atau Motif (Motive)

Dorongan atau motif dua istilah yang dipakai dengan arti yang sama- muncul untuk mengangkat kebutuhan. Dorongan atau motif fisiologikal dan psikologikal berorientasi pada

tindakan dan menyediakan energi untuk mencapai insentif. Dorongan berada pada lubuk yang paling dalam dari proses motivasi. Kebutuhan akan makanan diterjemahkan menjadi dorongan lapar dan haus. Kebutuhan akan keluarga diterjemahkan menjadi kebutuhan akan afiliasi.

c. Insentif (Incentive)

Insentif adalah apa saja yang akan menghilangkan kebutuhan dan mengurangi dorongan. Insentif akan menyeimbangkan kembali ketidak seimbangan fisiologikal dan psikologikal dan mengurangi dorongan. Makan, minum dan bertemu keluarga merupakan insentif memenuhi kebutuhan dan mengurangi dorongan.

Dari definisi di atas peneliti menyimpulkan bahwa motivasi kerja adalah proses dorongan baik dalam itu intrinsik maupun ekstrinsik yang terjadi pada individu untuk melakukan pekerjaan lebih baik dan teratur.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2010), motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor internal dan eksternal yang berasal dari karyawan.

a. Faktor Internal Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Seseorang Yaitu :

1. Keinginan untuk dapat hidup.
2. Keinginan untuk dapat memiliki.
3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
5. Keinginan untuk berkuasa.

b. Faktor Eksternal Yang Dapat Mempengaruhi Motivasi Kerja Pada Seseorang Yaitu :

1. Kondisi lingkungan kerja.
2. Kompensasi yang memadai.
3. Supervise yang baik.
4. Adanya jaminan pekerjaan.
5. Status, tanggung jawab & peraturan yang fleksibel.

2.2.3 Aspek Motivasi Kerja

Menurut Munandar (2001), teori dua faktor yang dikenal dengan teori Hygiene dan Motivasi yang dikembangkan oleh Herzberg yaitu :

a. Faktor Yang Berkaitan Dengan Isi Dari Pekerjaan Yang Merupakan Faktor Intrinsik Dari Pekerjaan Yaitu :

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang dirasakan diberikan kepada seorang tenaga kerja.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja dapat maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecilnya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
4. Capaian (*achievement*), besar kecilnya kemungkinan tenaga kerja mencapai prestasi kerja yang tinggi.
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecilnya pengakuan yang diberikan kepada tenaga kerja atas unjuk kerjanya.

b. Faktor Yang Berkaitan Dengan Konteks Dari Pekerjaan Yang Merupakan Faktor Ekstrinsik Dari Pekerjaan Yaitu :

1. Administrasi dan kebijakan perusahaan, derajat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
2. Atasan (*Supervise*), derajat kewajaran atasan yang dirasakan dan diterima oleh tenaga kerja.
3. Gaji, derajat kewajaran dari gaji yang diterima sebagai imbalan untuk kerjanya.
4. Hubungan antar pribadi, derajat kesesuaian yang dirasakan dalam berinteraksi dengan tenaga kerja lainnya.
5. Kondisi kerja, derajat kesesuaian kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

2.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Konsep mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan konsep yang sudah lama ada dan berkembang serta menjadi harapan dari setiap manager dalam suatu organisasi untuk dapat mempekerjakan karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seperti yang dikemukakan oleh Organ, dkk (2006) bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku bijaksana individu yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal, dan yang dapat meningkatkan fungsi efisiensi dan efektivitas organisasi.

Lebih lanjut Robbins & Judge (2008) mengungkapkan bahwa contoh perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik adalah membantu individu lain dalam tim, mengajukan diri dalam melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak berkepentingan, hormat dan patuh pada peraturan, dan menoleransi gangguan yang kadang terjadi pada saat kerja.

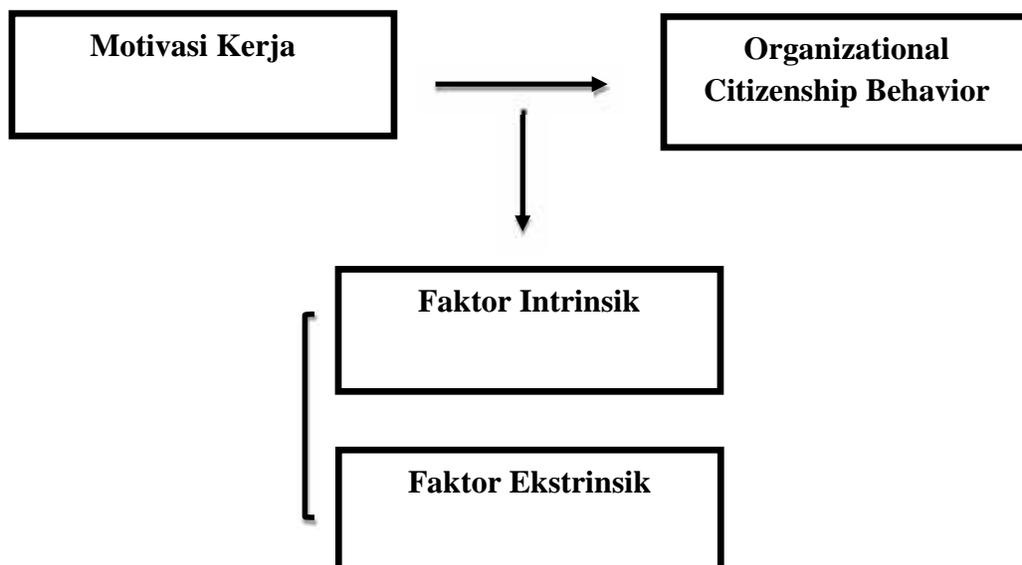
Beberapa manfaat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam suatu organisasi adalah meningkatkan produktivitas, meningkatkan kemampuan organisasi untuk dapat mempertahankan karyawan dengan kualitas terbaik dan mempertahankan stabilitas organisasi (Organ, dkk, 2006). Hal inilah yang menyebabkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan harus ditingkatkan guna mencapai produktivitas organisasi yang maksimal. Dengan munculnya atau meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak memungkinkan motivasi kerja akan muncul juga pada diri karyawan.

Gibon (dalam Suwanto, 1999) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu konsep yang menguraikan tentang kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri karyawan yang memulai dan

mengarahkan perilaku. Robbin (2003) juga mengatakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu. Sehingga dampak bagi orang yang memiliki motivasi adalah mampu menyelesaikan tugas dengan baik bahkan mau membantu sesama karyawan atau pekerja yang lain yang terlibat di dalamnya serta berpengaruh dalam pekerjaan tersebut.

Salah satu hal yang ditunjukkan oleh karyawan untuk menunjukkan motivasi kerjanya terhadap organisasi adalah dengan menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Karena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan sangat berpengaruh dengan motivasi kerja karyawan. Dari uraian di atas peneliti menguraikan bahwa perlu adanya motivasi kerja pada karyawan sehingga itu akan memunculkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu melakukan sesuatu yang positif tanpa imbalan dan demi kemajuan organisasi.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian teoritis dan paradigma penelitian yang telah dijabarkan, maka peneliti mengajukan suatu hipotesis yaitu :

HI : Terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di PT. X Medan.

HO : Tidak terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan di PT. X Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Identifikasi Variabel Masalah

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan diuraikan mengenai identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi, dan teknik pengumpulan sampel. Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

X = Variabel bebas (Motivasi Kerja).

Y = Variabel tergantung (*Organizational Citizenship Behavior*).

3.2 Defenisi Operasional

Defenisi operasional penelitian merupakan batasan dari variabel-variabel yang secara kongkrit berhubungan dengan realitas dan merupakan manifestasi dari hal-hal yang akan diamati dalam penelitian.

3.2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan untuk memulai, menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan optimal serta menjalankan tugas dengan tanggung jawab. Variabel ini diukur dengan menggunakan skala yakni aspek yang dikembangkan oleh Herzberg (dalam Munandar, 2001) yaitu *Hygiene* (internal) yaitu tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, pencapaian, dan pengakuan. Sedangkan untuk Motivator (eksternal) akan diukur dengan aspek administrasi dan kebijakan perusahaan, atasan, gaji, hubungan antar pribadi, dan kondisi kerja.

3.2.2 Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Organizational Citizenshsip Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku yang mendukung berkembangnya organisasi dimana seseorang mau membantu orang lain untuk menyelesaikan tugas, tidak suka mengeluh dengan tugas-tugasnya, datang tepat waktu ke tempat kerja, mengurangi konflik, dan mencari solusi untuk organisasi.

Variabel ini diukur dengan menggunakan skala yakni dimensi *Organizational Citizenshsip Behavior* (OCB) (Organ, dkk, 2006) yaitu *Helping Behavior, Conscientiousness, Sportsmanship, Civic Virtue*.

3.3 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sekumpulan unsur atau elemen yang menjadi objek penelitian (Arikunto, 2006). Dari populasi ini kemudian diambil contoh dan sampel yang diharapkan dapat mewakili populasi. Populasi yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X Medan sebanyak 40 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2006) sampel adalah sebagian atau populasi yang diteliti. Cara pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (pengambilan sampel acak sederhana) yaitu cara pengambilan sampel dengan memberikan kesempatan yang sama bagi setiap anggota populasi untuk menjadi sampel penelitian. Total sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. X Medan sebanyak 40 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data utama adalah dengan metode survei dengan menggunakan skala psikologi sebagai alat ukur untuk mengungkapkan aspek-aspek psikologis. Skala yang dilakukan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yaitu skala yang berisi pernyataan-pernyataan sikap (*attitude statement*), (Arikunto, 2006).

a. Skala Likert

Dalam skala Likert ini terdiri dari 4 alternatif jawaban, yakni sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Adapun kriteria penilaiannya bergerak dari 4, 3, 2, 1 untuk jawaban yang *favourable* dan 1, 2, 3, 4 untuk jawaban *unfavorable*.

Jawaban	SS	S	TS	STS
<i>Favorable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavorable</i>	1	2	3	4

b. Pengujian Skala

1. Validitas Alat Ukur

Azwar (2005) mengatakan validitas adalah sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur melakukan fungsi ukurnya. Lebih lanjut dijelaskan bahwa untuk mendapatkan hasil yang lebih konsisten, digunakan teknik komputasi korelasi antara setiap aitem dengan suatu kriteria tertentu. Kriteria yang digunakan adalah skor internal yaitu skor total alat ukur yang bersangkutan.

Dengan menggunakan *content validity* berdasarkan isi dari aitem yang akan dilakukan untuk mengetahui aitem-aitem yang sudah dikerjakan. Konsistensi internal didapat dengan mengkorelasikan antara skor pada masing-masing item dengan skor total dengan menggunakan bantuan dari *profesional judgment*.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas sering diartikan dengan kepercayaan, keterampilan, keterandalan, kestabilan,

keajegan. Konsep reliabilitas adalah tingkat kepercayaan dari hasil pengukuran. Reliabilitas alat ukur dalam penelitian ini ditentukan oleh koefisien *Alpha Cronbach* (Azwar, 2005). Seluruh analisis reliabilitas pada penelitian ini dikerjakan menggunakan alat bantu *SPSS For Windows 18*.

3. Diskriminasi Item

Dalam pengukurannya, item yang dianggap baik dan memenuhi syarat adalah item yang memiliki daya diskriminasi $> 0,30$ dan sebaliknya $< 0,30$ diinterpretasikan sebagai item yang memiliki diskriminasi rendah, yang artinya item tersebut tidak sesuai digunakan untuk mencapai tujuan penelitian.

3.5 Penyusunan Skala

1. Skala Motivasi Kerja

Dalam pengukuran motivasi kerja karyawan peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan oleh Munandar (2001). Waktu yang digunakan peneliti dalam proses selama uji coba alat ukur dilakukan selama satu hari, kemudian peneliti mengolah data yang diberikan responden dengan menggunakan *SPSS for Windows Release 18*.

Tabel 1. Distribusi Item Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba

Variabel	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
F. Intrinsik	Tanggungjawab	1, 7, 11	2, 4, 8	6
	Kemajuan	3, 9, 17	6, 14, 16	6
	Pekerjaan itu sendiri	5, 21	12, 18	4
	Pencapaian	13, 23, 51	10, 22, 28	6
	Pengakuan	15, 19	24, 30	4
F. Ekstrinsik	Administrasi & kebijakan	27, 31	20, 26	4

	Atasan	25, 43	32, 34	4
	Gaji	29, 33, 39	42, 48, 50	6
	Hubungan antar pribadi	37, 41, 49	44, 46, 52	6
	Kondisi kerja	35, 45, 47	36, 38, 40	6
Total				52 Aitem

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS For Windows Release 18*, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala Motivasi Kerja dengan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,915 dan terdapat 6 item yang gugur yaitu 20, 41, 42, 44, 45, 48. Sehingga Blue Print untuk skala Motivasi Kerja sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Item Skala Motivasi Kerja Setelah Uji coba

Variabel	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
F. Intrinsik	Tanggung jawab	1, 7, 11	2, 4, 8	6
	Kemajuan	3, 9, 17	6, 14, 16	6
	Pekerjaan itu sendiri	5, 21	12, 18	4
	Pencapaian	13, 23, 51	10, 22, 28	6
	Pengakuan	15, 19	24, 30	4
F. Ekstrinsik	Administrasi & kebijakan	27, 31	26	3
	Atasan	25, 43	32, 34	4
	Gaji	29, 33, 39	50	4
	Hubungan antar pribadi	37, 49	46, 52	4
	Kondisi kerja	35, 47	36, 38, 40	5
Total				46 Aitem

Sehingga dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS For Windows Release 18* setelah penghilangan item yang gugur, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala Motivasi Kerja dengan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,922 dan total item sebanyak 46 item.

2. Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB)

Dalam pengukuran motivasi kerja karyawan peneliti menggunakan aspek yang dikemukakan Organ, dkk (2006).

Tabel 1. Distribusi Item Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebelum Uji Coba

Variabel	Aspek	Aitem		Jumlah
		Favourable	Unfavourable	
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Helping Behavior	1, 3, 5, 7, 13, 15, 17	2, 4, 6, 8, 12, 20, 24	14
	Conscientiousness	9, 11, 23, 29,	14, 26, 34, 38	8
	Sportsmanship	21, 25, 31, 35, 37,	10, 16, 18, 28, 32	10
	Civic Virtue	19, 27, 33	22, 30, 36	6
Total				38 Aitem

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS For Windows Release 18*, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,904 dan terdapat 4 item yang gugur yaitu 15,19, 21, 27. Sehingga Blue Print untuk skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai berikut :

Tabel 2. Distribusi Item Skala Organizational Citizenship Behavior (OCB) Setelah Uji Coba

		Aitem		Jumlah

Variabel	Aspek	Favourable	Unfavourable	
Organizational Citizenship Behavior (OCB)	Helping Behavior	1, 3, 5, 7, 13, 17	2, 4, 6, 8, 12, 20, 24	13
	Conscientiousness	9, 11, 23, 29,	14, 26, 34, 38	8
	Sportsmanship	25, 31, 35, 37,	10, 16, 18, 28, 32	9
	Civic Virtue	33	22, 30, 36	4
Total				34 Aitem

Sehingga dari hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS For Windows Release 18* setelah penghilangan item yang gugur, peneliti mendapatkan hasil reliabilitas untuk skala *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan nilai Alpha Cronbach's sebesar 0,920 dan total item sebanyak 34 item.

3.6 Uji Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian adalah teknik analisis statistik inferensial yang dimaksud untuk menguji hipotesis yang telah ada.

1. Uji Asumsi

Sebelum data-data terkumpul, dianalisis terlebih dahulu dengan menggunakan uji asumsi yang terbagi atas 2 uji yaitu, uji normalitas dan uji linearitas (Azwar, 2005).

a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya skor variabel Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Uji normalitas sebaran data penelitian

menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov. Data dikatakan terdistribusi normal jika harga $p > 0,05$.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah data distribusi penelitian variabel Motivasi Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki hubungan linear. Uji linear digunakan uji F (Anova). Data dikatakan linear bila $p < 0,05$.

2. Uji Hipotesis

Merupakan pertanyaan atau asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya. Tujuan dari uji hipotesis adalah untuk menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau menerima kebenaran dari pertanyaan atau asumsi yang dibuat. Uji ini menggunakan rumus analisa regresi linear sederhana.