

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Memasuki era globalisasi saat ini, kompetisi antar perusahaan semakin ketat, karena perusahaan tidak hanya dihadapkan pada persaingan dalam negeri, tetapi juga luar negeri (Widyastuti et al., 2015). Kesuksesan dan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan dapat ditentukan oleh banyak hal, salah satu hal terpenting yang dapat menentukannya adalah sumberdaya manusia (SDM) yang dimiliki (Triandani, 2020). Jika sumber daya manusia yang dimiliki berkualitas, maka perusahaan tersebut akan dapat mempertahankan dan mengembangkan keberadaannya di dunia industri (Aisyah, 2020). Peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) menuntut individu dan kelompok untuk meningkatkan kinerjanya (Gautama et al., 2020).

Kinerja adalah sesuatu yang dapat dicapai seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan perusahaan bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai moral dan etika (Prawirosentono dalam Seo et al., 2020). Persoalan kinerja karyawan akan dapat terlaksana dan terpecahkan apabila faktor faktor tersebut dapat dikelola dan dipelihara dengan baik (Ermawati et al., 2017). Terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Kepuasan Kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka karena karyawan yang dalam bekerja mereka tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki, maka secara otomatis karyawan tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya (Susi & Nuryanti, 2014). Karyawan yang puas dengan pekerjaannya mampu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan dengan sungguh-sungguh dan dikerjakan dengan semaksimal mungkin serta bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya (Mahardhika et al., 2019). Hal ini juga terbukti pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Putu et al., 2018) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB.

Motivasi kerja adalah sekumpulan kekuatan energetik yang dimulai baik dari dalam maupun diluar pekerja, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, dan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya Wibowo dalam (Ardhani1 & Ratnasari, n.d 2019) . Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi maka hasil kerjanya akan optimal sehingga perusahaan dapat mencapai apa yang ditargetkan (Isya et al., 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Ardhani1 & Ratnasari, 2019) menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

OCB secara sederhana dapat dikatakan sebagai perilaku individu yang berakar dari kerelaan dirinya untuk memberikan kontribusi melebihi peran inti atau tugasnya terhadap perusahaannya baik secara disadari maupun tidak disadari, diarahkan maupun tidak diarahkan, untuk dapat memberikan manfaat dan keuntungan bagi perusahaannya (Luh et al., 2016). Karyawan yang memiliki perilaku yang baik, mau berusaha dan bekerja keras serta tidak mudah menyerah merupakan ciri-ciri dari perilaku *OCB* sehingga motivasi kerja

yang tinggi sangat mempengaruhi timbulnya perilaku *OCB* di perusahaan (Widyastuti et al., 2015). Penelitian (Triandani, 2019) menunjukkan bahwa *OCB* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang adalah satu-satunya lembaga penyiaran yang berada di bawah naungan negara dimana menggunakan gelombang radio sebagai media pendistribusian informasi. RRI merupakan lembaga penyiaran publik yang independen, netral, dan tidak komersial yang menawarkan pelayanan berupa siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, dan menjaga citra positif bangsa di mata internasional. Tujuan utama dari RRI adalah memberikan layanan informasi dalam bentuk siaran yang didistribusikan melalui gelombang radio. Di era perkembangan teknologi yang sedang mengalami pertumbuhan sangat pesat pada saat ini, RRI tetap mampu bertahan di tengah derasnya persaingan antar perusahaan. Hal ini terjadi berkat peranan sumber daya manusianya yang terus berupaya meningkatkan eksistensi organisasi ini.

Sebagai Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang haruslah memberikan pelayanan yang prima terhadap masyarakat pendengar, melalui layanan berita dan informasi yang sesuai dengan kaidah kaidah jurnalistik seperti menginformasikan berita-berita aktual dan memiliki nilai berita atau news value yang berkualitas dan bukannya berita basi atau informasi yang sudah kadaluarsa. Selain itu organisasi didalamnya pun didorong untuk tidak hanya melakukan kewajiban-kewajiban formalnya saja (perilaku in-role), tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban di dalam organisasi (perilaku extra-role). Lembaga Penyiaran Publik (LPP) RRI Padang yang bergerak di lembaga penyiaran publik ini mempunyai sebanyak 93 pegawai, terdiri dari 24 Pegawai Negeri Sipil (PNS), 35 Pegawai

Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), 14 Pegawai Bukan Pegawai Negeri Sipil (PBPNS), 9 Kontributor dan Pengisi Suara dan 11 Outsourcing.

Oleh karenanya Lembaga Penyiaran Publik RRI Padang mempunyai tanggung jawab yang besar sekali dan tak terkecuali tanggung jawab itu dirasakan oleh karyawan/pegawai yang secara langsung berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang dirasa belum optimal dan masih rendah.

Pernyataan ini didukung berdasarkan Tabel.

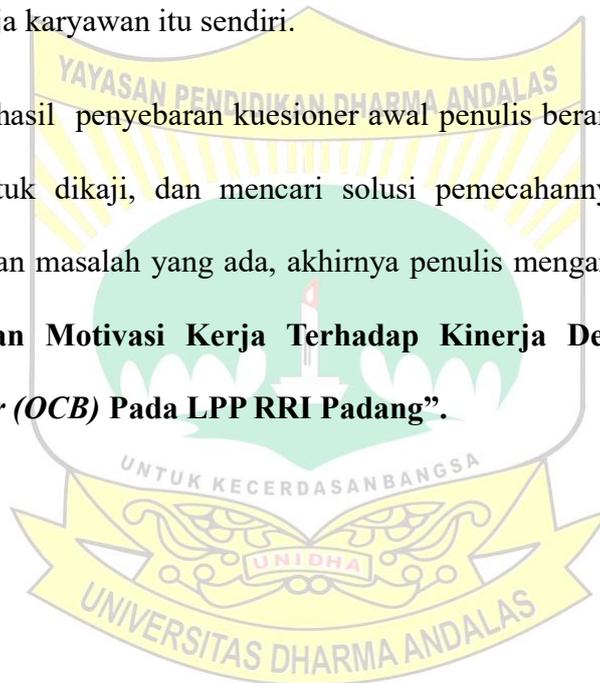
Table 1. 1 Kuesioner Awal Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Semua pekerjaan yang saya lakukan mampu mencapai target yang ditentukan.	86%	14%
2	Saya mampu bekerja melampaui target yang telah direncanakan.	73%	27%
3	Saya mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas kualitas pekerjaan yang saya lakukan	67%	33%
4	Saya memberikan masukan/inovasi untuk perbaikan dan kemajuan perusahaan	86%	14%
5	Saya datang tepat waktu sebelum jam kerja dimulai	73%	27%
6	Saya datang tepat waktu setelah jam istirahat selesai	73%	73%

Sumber: Data diolah dari hasil kuesioner awal 15 responden

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner kepada 15 karyawan/pegawai LPP RRI Padang yang bisa dilihat pada table 1.1 di atas, jawaban responden menyatakan bahwa pada pernyataan no 3 sebanyak 67 % artinya 5 dari 15 pegawai merasa kurang mendapatkan penghargaan/pujian dari atasan atas kualitas pekerjaan yang dilakukan. Tentu saja item pernyataan tersebut masih berkaitan dengan kepuasan dan motivasi kerja. Dari permasalahan tersebut perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri.

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner awal penulis beranggapan permasalahan tersebut penting untuk dikaji, dan mencari solusi pemecahannya, karena mengingat pentingnya pemecahan masalah yang ada, akhirnya penulis mengambil judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada LPP RRI Padang”**.



1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang tersebut dapat dirumuskan pokok permasalahan yang terjadi, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai RRI Padang ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai RRI Padang ?
3. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pada pegawai RRI Padang ?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai RRI Padang ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai RRI Padang ?
6. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai RRI Padang ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai RRI Padang ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada pegawai RRI Padang ?
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pada pegawai RRI Padang ?
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pada pegawai RRI Padang ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai RRI Padang ?
5. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai RRI Padang ?

6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai RRI Padang ?

7. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai RRI Padang ?

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta menjadi rujukan dalam penelitian yang akan datang berkaitan dengan kepuasan kerja, motivasi kerja, kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Untuk menambah dan memperluas pengetahuan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

b. Bagi Universitas Dharma Andalas

Untuk memperkaya literatur penelitian serta memperluas wawasan bagi seluruh civitas akademika Universitas Dharma Andalas.

c. Bagi LPP RRI Padang

Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening, sehingga dapat digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja pegawai.