

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dan persaingan dalam perusahaan yang semakin lama semakin ketat membuat perusahaan harus mampu bersaing. Setiap perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan untuk mencapai *profit* yang optimal. Faktor-faktor yang dapat menunjang tercapainya tujuan perusahaan tersebut yang paling utama adalah modal, alat produksi, sumber daya alam serta ditunjang oleh sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan tenaga kerja atau karyawan yang merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta mengawasi jalannya kegiatan dalam suatu perusahaan.

Manusia merupakan sumber daya yang sangat penting bagi suatu perusahaan karena setiap manusia merupakan salah satu faktor penunjang keberhasilan perusahaan, sehingga tanpa didukung oleh tenaga kerja suatu perusahaan tidak akan menghasilkan suatu produk apapun oleh karena itu, keberadaan karyawan harus menjadi perhatian bagi perusahaan agar karyawan dapat bekerja secara maksimal.

Indikasi terjadinya penurunan produktivitas dapat dilihat dari tidak tercapainya target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu perusahaan yang menunjukkan indikasi penurunan produktivitas yakni PTPN VII Unit Usaha

Bergen. Tahun 2009 sd Maret 2015 produktivitas perusahaan ini mengalami fluktuasi realisasi hasil produksi yang dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 Hasil Produksi dari Tahun 2009 s/d Maret 2015

Tahun	Luas TM (Ha)	Produksi (Kg)		%	PROTAS (Ha/Kg)
		RKAP	REAL		
2009	1,640	2,336,000	2,347,922	101	1,432
2010	1,522	2,208,000	1,889,373	86	1,241
2011	1,474	1,949,000	1,615,993	83	1,096
2012	1,529	2,209,000	1,936,778	88	1,267
2013	1,486	2,098,000	2,124,014	101	1,429
2014	1,516	2,223,000	2,129,668	96	1,405
2015	1,853	631,500	632,615	100	341

Sumber: data diolah, 2015

Tabel 1.1 dapat dilihat masih banyak target produksi pertahun yang diharapkan oleh perusahaan yang belum terealisasi hingga 100%, bahkan hanya tahun 2009 dan tahun 2013 yang hasilnya mencapai target. Hal ini disebabkan kurangnya motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior* yang merupakan indikasi terjadinya penurunan produktivitas dan mengakibatkan tidak terealisasi target sehingga tujuan perusahaan tidak tercapai.

PTPN VII Unit Usaha Bergen merupakan Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang sektor perkebunan karet, mulai dari pembibitan karet, sampai penyadapan getah karet (lateks). Berdasarkan sumber Puslit Karet Medan (PKM) Indonesia merupakan negara ke dua dari Negara Thailand dalam produksi karet utama dunia dan pangsa pasar ekspor penghasil karet utama dunia.

Setiap orang memiliki motivasi dan komitmen organisasi yang berbeda-beda dalam bekerja diantaranya: (1) ingin dihargai dalam bekerja karena ketika dihargai orang akan bekerja dengan baik, (2) ingin mendapatkan gaji yang besar,

(3) ingin mendapatkan jabatan yang tinggi, (4) ingin memajukan perusahaan tempat mereka bekerja. Menurut Titisari (2014: 27), motivasi dapat diartikan sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan antusiasmenya dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik) dan dapat menentukan terhadap kualitas perilaku yang ditampilkannya dalam bekerja.

Abin (2003) dalam Titisari (2014: 27) menyatakan bahwa untuk memahami motivasi individu dapat dilihat dari beberapa indikator diantaranya:

1. Durasi kegiatan
2. Frekuensi kegiatan
3. Persistensi pada kegiatan
4. Ketabahan, keuletan, dan kemampuan dalam menghadapi kesulitan
5. Devosi dan pengorbanan untuk mencapai tujuan
6. Tingkat aspirasi yang hendak dicapai dengan kegiatan yang dilakukan
7. Tingkat kualifikasi prestasi atau produk (*output*) yang dicapai dari kegiatan yang dilakukan
8. Arah sikap terhadap sasaran kegiatan

Faktor lain yang berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* adalah komitmen organisas. Komitmen organisasi merupakan hubungan antara seseorang individu dengan organisasi, sehingga individu dengan komitmen organisasi yang tinggi akan memperlihatkan keinginan kuat untuk menjadi anggota organisasi, berusaha sebaik mungkin serta memiliki penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai

organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang baik, dalam arti memiliki perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi dan perasaan loyalitas untuk organisasi, maka diharapkan dapat melaksanakan berbagai pekerjaan sesuai dengan uraian tugasnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Luthans (2006: 249) menyatakan bahwa, komitmen organisasi dapat didefinisikan diantaranya: (1) keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan (3) keyakinan tertentu dalam penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Titisari (2014: 2) mengungkapkan bahwa kinerja individu akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam suatu instansi. Menurut Organ dan Betman (1983) dalam Titisari (2014: 3), perilaku yang menjadi tuntunan organisasi pada karyawan tidak hanya perilaku *in-role* tetapi perilaku ekstra-role (*organizational citizenship behavior*). Menurut Markozy (2001) dalam Titisari (2014: 2), karyawan yang baik cenderung untuk menampilkan *organizational citizenship behavior* di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *organizational citizenship behavior*. Kinerja karyawan diukur dari masing-masing tugas yang telah diberikan kepada karyawan, tugas yang diberikan dapat

diselesaikan dengan tepat waktu, dan data yang dihasilkan baik serta akurat, untuk mencapai kinerja dibutuhkan motivasi dan komitmen organisasi yang terlihat pada indikator *organizational citizenship behavior*.

Menurut Ogan *et al.* (1988) dalam Titisari (2014: 7), indikator *organizational citizenship behavior* sebagai berikut:

1. *Altruism*, perilaku karyawan dalam menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi baik mengenai tugas dalam organisasi maupun masalah pribadi orang lain.
2. *Conscientiousness*, perilaku yang ditunjukkan dengan berusaha melebihi yang diharapkan perusahaan. Perilaku sukarela yang bukan merupakan kewajiban atau tugas karyawan.
3. *Sportsmanship*, perilaku yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan-keberatan.
4. *Courtesy*, menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal.
5. *Civic virtue*, perilaku yang mengindikasikan tanggung jawab pada kehidupan organisasi (mengikuti perubahan dalam organisasi) mengambil inisiatif untuk merekomendasikan bagaimana prosedur-prosedur organisasi diperbaiki, dan melindungi sumber-sumber yang dimiliki oleh organisasi.

Indikator dalam *organizational citizenship behavior* yang telah dijalankan oleh karyawan PTPN VII Bergen adalah terdapat kesukarelaan untuk membantu karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaannya. Berdasarkan fenomena di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: “Implikasi

Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Karyawan PT Perkebunan Nusantara VII Unit Usaha Bergen)”).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi intrinsik berimplikasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah motivasi ekstrinsik berimplikasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah komitmen organisasi berimplikasi terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik, dan komitmen organisasi berimplikasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui implikasi motivasi intrinsik terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk mengetahui implikasi motivasi ekstrinsik terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk mengetahui implikasi komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk mengetahui implikasi secara simultan motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.4 Kegunaan Penelitian

1. Secara Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi pada bidang SDM dalam melihat motivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan.

2. Secara Teoritis

Memberikan pemikiran bagi penelitian lebih lanjut mengenai motivasi intrinsik, motivasi ekstrinsik dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.