

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam iklim persaingan bisnis global yang semakin ketat, perusahaan tidak cukup hanya mengandalkan strategi pemasaran atau perkembangan teknologi, melainkan juga perlu memperkuat faktor internal berupa sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas memegang peranan penting dalam menjaga keberlangsungan kinerja organisasi, salah satunya melalui perilaku kerja yang melampaui deskripsi tugas formal. Perilaku sukarela tersebut dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yaitu tindakan ekstra peran karyawan yang secara positif mendukung efektivitas serta kelancaran organisasi (Organ, 1988; Podsakoff et al., 2000).

Fenomena OCB semakin menonjol mengingat laporan McKinsey (2022) menunjukkan bahwa perusahaan dengan tingkat keterlibatan karyawan tinggi, termasuk dalam dimensi OCB, mampu mencapai produktivitas hingga 21% lebih tinggi dibandingkan organisasi dengan keterlibatan rendah. Kondisi di Indonesia justru menunjukkan tantangan, di mana survei Gallup (2021) mengungkap hanya 20% karyawan merasa memiliki keterikatan kerja tinggi. Fakta ini menandakan perlunya upaya serius dalam meningkatkan faktor-faktor yang mendorong perilaku positif karyawan di lingkungan kerja.

Salah satu determinan penting dari OCB adalah budaya organisasi. Cameron dan Quinn (2011) dalam kerangka *Competing Values Framework* membedakan budaya organisasi menjadi empat tipe, salah satunya budaya klan. Budaya klan menekankan nilai kekeluargaan, kolaborasi, partisipasi, dan kepedulian terhadap individu. Sejumlah penelitian mengindikasikan bahwa budaya organisasi klan mampu meningkatkan loyalitas, motivasi, serta perilaku ekstra peran karyawan (Hartnell et al., 2011; Joo, 2010).

Selain budaya, motivasi intrinsik juga menjadi pendorong utama terbentuknya perilaku positif karyawan. Berdasarkan *Self-Determination Theory*, Ryan dan Deci (2000) menegaskan bahwa individu dengan motivasi intrinsik cenderung menunjukkan dedikasi, kreativitas, dan komitmen lebih

tinggi dalam bekerja. Kim (2006) menemukan bukti empiris bahwa motivasi intrinsik berkorelasi positif dengan OCB, karena dorongan dari kepuasan internal membuat karyawan lebih bersemangat berkontribusi melampaui tugas formalnya.

Faktor lain yang turut berpengaruh adalah kepuasan kerja. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif yang timbul akibat evaluasi seseorang terhadap pekerjaannya. Hasil meta-analisis oleh Organ dan Ryan (1995) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan signifikan dengan OCB.

Sejumlah penelitian terdahulu menguatkan keterkaitan antara budaya organisasi, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan OCB. Misalnya, Mohanty dan Rath (2012) dalam penelitian yang berjudul *Influence of organizational culture on organizational citizenship behavior* menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB dengan mediasi kepuasan kerja. Sedangkan penelitian lain mengenai *The role of intrinsic motivation and trust in the relationship between organizational justice and OCB* oleh Gok et al. (2017) menunjukkan bahwa motivasi intrinsik berperan dalam memoderasi hubungan antara kepuasan kerja dan OCB.

Namun demikian, terdapat celah penelitian terutama dalam konteks perusahaan swasta di Indonesia. Sebagian besar studi terdahulu masih berfokus pada sektor pendidikan, kesehatan, maupun pemerintahan, sementara kajian pada sektor swasta masih terbatas. Selain itu, penelitian yang secara bersamaan menelaah pengaruh budaya organisasi klan, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja terhadap OCB dalam satu kerangka integratif masih jarang ditemukan.

PT. Optima Megah Persada, sebuah perusahaan distribusi dan jasa logistik, menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan melalui pembentukan budaya kerja yang kondusif. Berdasarkan hasil observasi awal, meskipun perusahaan telah berupaya membangun suasana kerja yang kekeluargaan, masih terlihat kurangnya inisiatif proaktif serta kolaborasi lintas divisi. Hal ini mengindikasikan bahwa praktik OCB di kalangan karyawan belum sepenuhnya optimal.

Dengan demikian, penelitian ini relevan dilakukan untuk mengisi kesenjangan tersebut sekaligus memberikan bukti empiris mengenai bagaimana budaya organisasi klan, motivasi intrinsik, serta kepuasan kerja berinteraksi dalam memengaruhi OCB. Melalui pendekatan kuantitatif, penelitian ini diharapkan menghasilkan temuan yang objektif dan dapat digeneralisasikan, khususnya bagi konteks perusahaan swasta di Indonesia.

Berikut data keterlambatan kerja PT. Optima Megah Persada pada tahun 2022 dan 2023.

Tabel 1.1
Keterlambatan Kerja Karyawan PT. Optima Megah Persada

| Tahun | Jumlah Karyawan | Hari Kerja Dalam Setahun | Jumlah Hari Kerja | Keterlambatan Kerja | Presentase |
|-------|-----------------|--------------------------|-------------------|---------------------|------------|
| | (Orang) | | (Jk x Jhk) | (Kasus) | (%) |
| 2022 | 70 | 312 | 21840 | 312 | 1,43 |
| 2023 | 70 | 312 | 21840 | 679 | 3,11 |

Sumber: PT. Optima Megah Persada, 2024

Pada Tabel 1.1 menunjukkan indikasi rendahnya perilaku OCB karyawan karena keterlambatan karyawan yang meningkat pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya.

Dengan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji “Pengaruh Budaya Organisasi Klan, Motivasi Intrinsik, dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Optima Megah Persada”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka penulis mencoba menggali lebih jauh dan mengambil rumusan masalah antara lain:

1. Apakah Budaya Organisasi Klan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Optima Megah Persada?

2. Apakah Motivasi Intrinsik berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Optima Megah Persada?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Optima Megah Persada?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara budaya organisasi klan dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Optima Megah Persada
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara motivasi intrinsik dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Optima Megah Persada
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Optima Megah Persada

2. Kegunaan Penelitian

Setiap penelitian idealnya memberikan manfaat, baik bagi pihak pelaksana maupun pihak lain yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Bagi Perusahaan

Secara praktis, penelitian ini memiliki kontribusi langsung bagi perusahaan, khususnya PT. Optima Megah Persada, yaitu:

- 1) Evaluasi Budaya Organisasi: Menyajikan potret nyata mengenai penerapan budaya organisasi klan serta dampaknya terhadap perilaku positif karyawan.
- 2) Perumusan Strategi Peningkatan OCB: Menjadi acuan dalam menyusun program pengembangan SDM yang mendorong munculnya perilaku ekstra-role, seperti kesediaan membantu rekan kerja, loyalitas, serta kepedulian terhadap organisasi.

- 3) Motivasi dan Kepuasan Kerja: Memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya membangun motivasi intrinsik dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan guna menciptakan suasana kerja yang lebih produktif.

b. Bagi Akademis

Dari sisi akademik, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan keilmuan di bidang manajemen SDM dan perilaku organisasi. Hasil temuan penelitian memperkaya literatur mengenai keterkaitan budaya organisasi klan, motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan demikian, penelitian ini dapat memperluas wawasan teoretis dalam studi manajemen organisasi sekaligus menjadi referensi bagi penelitian lanjutan pada sektor maupun konteks yang berbeda.

c. Bagi Penulis

Bagi penulis sendiri, penelitian ini menghadirkan manfaat baik dalam ranah akademik maupun pengembangan kapasitas pribadi, seperti:

- 1) Penguasaan Konsep Ilmiah: Memberikan kesempatan untuk memahami secara lebih mendalam teori mengenai budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja, dan OCB melalui penerapan langsung di lapangan.
- 2) Peningkatan Kapasitas Penelitian: Melatih penulis dalam menyusun kerangka berpikir ilmiah, merancang instrumen penelitian kuantitatif, serta menganalisis data penelitian.
- 3) Pengalaman Praktis: Menyediakan kesempatan untuk melakukan pengamatan langsung dan menganalisis situasi nyata dalam perusahaan, sehingga teori dapat dihubungkan dengan praktik.
- 4) Bekal Profesional: Pengetahuan yang diperoleh dapat dijadikan modal penting untuk berkarier di bidang manajemen SDM, pengembangan sumber daya manusia (HR development), maupun sebagai konsultan organisasi.