

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perubahan merupakan suatu hal yang tidak dapat dihindari oleh siapapun. Saat ini dunia telah memasuki era baru yaitu era revolusi industri dimana teknologi telah menjadi basis kehidupan manusia. Tidak dapat dipungkiri aktivitas manusia telah terbantu dengan kehadiran teknologi, hampir segala sektor kehidupan manusia tidak terlepas dari kecanggihan teknologi.

Pada saat ini dunia telah mengalami empat tahapan revolusi industri, yaitu : revolusi industri 1.0 yang terjadi pada abad 18, revolusi industri 2.0 yang terjadi pada abad 19-20, revolusi industri 3.0 yang terjadi pada sekitar tahun 1970an dan revolusi industri 4.0 yang dimulai pada tahun 2010an. Revolusi industri merupakan suatu periode industrialisasi yang terjadi secara besar-besaran selama akhir tahun 1700-an hingga awal 1800-an (Astrid, 2019).

Tonggak awal terciptanya revolusi industri dimulai pada tahun 1784 atau pada akhir abad ke 18. Pada saat itu mulai hadir sebuah mesin yang disebut dengan *mechanical weaving loom*. Pada saat itulah merupakan tanda dimulainya revolusi industri pertama, yaitu suatu babak pembuka yang menjadi awal diciptkannya produk-produk baru yang dihasilkan dengan bantuan mesin-mesin canggih (Ristekdikti, 2017).

Tahap kedua revolusi industri terjadi pada tahun 1870, dengan adanya *assembly line* yaitu sistem ban berjalan yang dioperasikan oleh Henry Ford. Pada masa ini dimulailah produksi massal produk-produk dengan pemanfaatan energi listrik sehingga membuat biaya produksi menjadi murah. Tahap ketiga dari revolusi industri ditandai dengan terciptanya *programmable logic* yaitu aplikasi elektronik dan teknologi informasi pada tahun 1969, hal ini mengakibatkan proses produksi menjadi semakin canggih dan otomatis (Ristekdikti, 2017).

Pada saat ini tengah berlangsung revolusi tahap keempat yang dikenal dengan ciri *Cyber Physical Production System (CPPS)* yakni suatu sistem baru yang disebut dengan *merging of real and virtual world* yaitu menyinergikan antara dunia nyata dengan dunia maya. Revolusi industri yang terjadi saat ini

dapat menimbulkan efek negatif maupun positif. Inovasi-inovasi yang dimunculkan saat ini diyakini akan menimbulkan dan menghadirkan banyak hal yang menjanjikan, namun juga dapat muncul hal-hal yang membahayakan (Risktekdikti, 2017).

Tidak dapat dipungkiri bahwa pekerjaan manusia akan terpengaruh, karena kecerdasan buatan dapat mengotomatiskan segala tugas yang ada. Kecerdasan buatan akan mengubah banyak pekerjaan, namun pada saat yang bersamaan juga menelurkan jenis pekerjaan baru yang dapat mendorong pertumbuhan ekonomi. Dengan berubahnya tren yang awalnya manual menjadi digital inilah menjadi tantangan tersendiri pada saat ini, terutama bagi perusahaan-perusahaan yang bergerak di bidang ritel. Berman dan Evans (dalam Utami, 2018) mendefinisikan bahwa *retailing* atau perusahaan ritel merupakan suatu usaha ataupun bisnis yang berusaha memasarkan barang dan jasanya kepada konsumen akhir yang menggunakannya untuk keperluan pribadi maupun rumah tangga.

Tantangan muncul bagi perusahaan ritel dikarenakan adanya perubahan konsumsi dan belanja masyarakat yang sekarang lebih mengandalkan *e-commerce*. *E-commerce* merupakan semua bentuk dari proses pertukaran informasi antara organisasi dan *stakeholder* (baik masyarakat, komunitas ataupun individu) yang berbasis media elektronik dan terhubung ke dalam jaringan internet (Pratama, 2015).

Dampak dari revolusi industri 4.0 ini hampir menyeluruh terjadi di seluruh dunia. Dilansir CNBC Indonesia (dalam Mangkuto, 2019) lesunya penjualan ritel bukan cuma melanda Indonesia, tapi juga negara-negara lainnya seperti Amerika. Merek ritel besar seperti GAP, Payless, hingga Victoria's Secret juga pada belakangan ini menutup gerainya beramai-ramai. Penutupan gerai yang terjadi sejak tahun 2018 dan berlanjut ke tahun 2019 ini berdampak pada akan ditutupnya 4300 gerai. Sebagai contoh berikut merek-merek yang akan tutup gerai tahun 2019 yaitu Payless ShoeSource 2500 toko, Gymboree 805 toko, Shopko 251 toko, Gap 30 toko, Performance Bicycle 102 toko, Charlotte Russe 94 toko, Sears 70 toko, Victoria's Secret 53 toko, dll (CNBC Indonesia.com, 2019)

Di Indonesia sendiri dari tahun ke tahun bisa jadi tantangan yang berat bagi perusahaan ritel. Saat ini banyak perusahaan ritel yang menutup sebagian

toko atau bahkan sampai gulung tikar. Dilansir dari detikFinance (Sugianto, 2017) ada beberapa perusahaan menutup sebagian bahkan seluruh gerai tokonya, seperti 7 Eleven (Sevel) yang menutup seluruh gerainya pada 30 Juni 2017 serta perusahaan-perusahaan retail lain yang menutup sebagian gerainya di Indonesia seperti Matahari, Lotus, Debenhams, dan GAP (Detik.com, 2017). Dengan kondisi yang sudah terjadi sedemikian rupa maka perusahaan perlu membuat strategi yang tepat dalam menghadapi fenomena ini.

Berdasarkan peta yang sudah dikeluarkan pemerintah ada 6 (enam) strategi yang bisa dilakukan oleh perusahaan dalam menghadapi revolusi industri 4.0 di antaranya adalah memperbaiki alur barang serta material, pelatihan dan peningkatan kualitas sumber daya manusia, penggunaan teknologi digital, harmonisasi antara aturan serta kebijakan, menarik para investor asing, dan memperluas jaringan bisnis (Jurnal.id, 2019).

Salah satu strategi perusahaan dalam menghadapi revolusi industri 4.0 yang terjadi saat ini adalah peningkatan kualitas sumber daya manusia. Menurut Wahyudin (dalam Nugroho & Puspitadewi, 2017) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha pencapaian keberhasilan dalam menghadapi segala perubahan yang terjadi. Mempunyai Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitaspun diperlukan dan dibutuhkan oleh PT. Kreanova Pharmaret (Apotek Roxy Grup), sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ritel farmasi ini sedang berusaha untuk menghadapi tantangan revolusi industri 4.0.

Upaya untuk meningkatkan daya saing telah dilakukan oleh PT. Kreanova Pharmaret salah satunya dengan menerapkan sistem manajemen yang bertaraf internasional, yaitu sistem manajemen mutu ISO 9001: 2015. Sistem ini mencakup proses realisasi resep serta pembelian produk secara ritel serta penetapan proses lainnya yang secara karakteristik berhubungan dengan aspek kepuasan pelanggan. Selain dari sistem manajemen berdasarkan hasil wawancara penulis, berdasarkan penuturan Bapak E selaku Area Manajer yang membawahi wilayah Jakarta Timur dan Bekasi, karyawanpun sangat berperan dalam meningkatkan mutu serta daya saing perusahaan. Menurutnya karyawan yang bisa melakukan pekerjaan lebih dari satu bidang sangat membantu operasional perusahaan. Selain bisa meningkatkan sumber daya, karyawan seperti ini sangat

bisa diandalkan apabila ada suatu kejadian yang tidak diharapkan terjadi, seperti contohnya apabila manajer suatu *outlet* berhalangan hadir, jika ada karyawan seperti ini ada disuatu *outlet* maka pekerjaan manajer seperti pembuatan laporan harian dan mingguan masih bisa dikerjakan tanpa ada kendala.

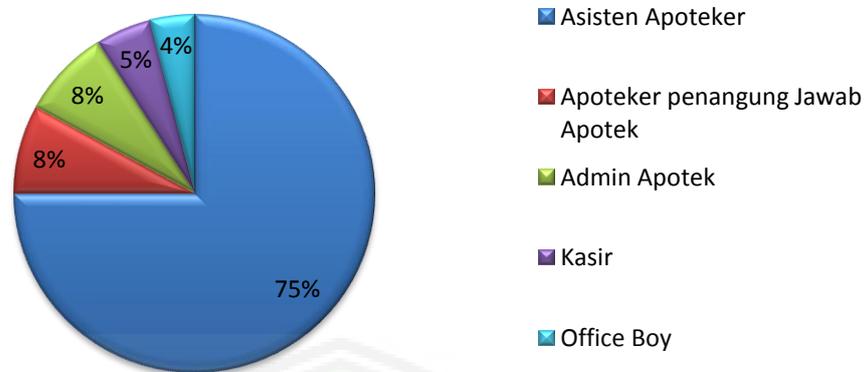
Akan tetapi, berdasarkan hasil wawancara lain di PT Kreanova Pharmaret, peneliti menemukan sebuah temuan bahwa ada karyawan yang kurang berkenan apabila diminta melakukan pekerjaan di luar pekerjaan aslinya. Contohnya adalah D yang beranggapan jika bekerja itu cukup hanya melaksanakan pekerjaan yang memang menjadi tugas pokoknya saja. Ia menganggap semua orang mempunyai tugasnya masing-masing dalam pekerjaan sehingga tidak perlu untuk menguasai tugas lain. Selain karena memang merasa enggan, D pun merasa malas dan merasa tidak mendapatkan keuntungan lebih jika mengerjakan pekerjaan di luar tugas pokoknya. Kalaupun ia mengerjakannya, D bilang itu karena diperintah oleh atasannya dan bukan karena keinginannya sendiri.

Hal tersebut juga dirasakan oleh A yang terkadang melakukan pekerjaan lain di luar *jobdesknya*, seperti menjadi kasir dan mengerjakan pekerjaan administrasi. Menurut penuturannya terkadang ia merasa kesal karena rekan kerja lain tidak ada yang membantunya. Ia melakukan pekerjaan tersebut juga menunggu perintah dari atasannya dan bukan atas dasar inisiatif sendiri.

Lain hal dengan K ia menjelaskan bahwa, ia bisa mengerjakan hampir semua jenis pekerjaan yang ada. Contohnya seperti pekerjaan administrasi, kebersihan serta laporan harian dan mingguan. K merasa biasa saja melakukan itu semua, karena menganggap itu nanti akan bermanfaat untuk dirinya kelak serta K merasa bahwa perusahaan telah memberikannya pekerjaan sehingga perlu melakukannya dengan maksimal.

Agar lebih mengetahui kondisi di lapangan selain melakukan wawancara, penulis juga telah melakukan survei menggunakan *google form* kepada 28 responden yang terdiri dari 11 orang karyawan laki-laki dan 17 orang karyawan perempuan. Responden mempunyai masa kerja antara 1 tahun sampai dengan 8 tahun. Sebanyak 75% responden mempunyai jabatan sebagai asisten apoteker dan sisanya adalah admin, kasir, OB, dan apoteker penanggung jawab apotek.

Gambar 1
Responden Survei



Pertanyaan pertama yang penulis ajukan adalah tentang ketersediaan responden dalam mengerjakan tugas rekan kerjanya yang lain apabila rekan kerja tersebut berhalangan hadir. Jawaban dari responden bervariasi, namun sebanyak 53,6% responden menjawab bahwa mereka terbiasa untuk mengerjakan tugas rekan kerjanya apabila ada yang berhalangan hadir sementara sisanya sebanyak 46,7% menjawab mereka tidak terbiasa mengerjakannya.

Ketika penulis mengajukan pertanyaan tentang ketersediaan responden dalam melakukan pekerjaan di luar tanggung jawab pekerjaannya. Sebanyak 21,4% responden menjawab bahwa mereka keberatan apabila diminta melakukan hal tersebut. Sementara sisanya sebanyak 78,6% responden menjawab mereka tidak keberatan apabila diminta mengerjakan pekerjaan di luar tanggung jawabnya.

Sementara itu, sebanyak 32,1% responden menjawab bahwa mereka tidak mendapatkan gaji ataupun fasilitas yang setimpal dari perusahaan ketika penulis mengajukan pertanyaan perihal tanggapan mereka tentang gaji dan fasilitas yang mereka dapat dari perusahaan. Namun sisanya sebanyak 67,9% mereka menjawab mereka merasa cukup akan upah yang mereka dapat dari perusahaan.

Survei



Tidak dapat dipungkiri bahwa perusahaan sangatlah membutuhkan karyawan yang dapat melakukan tanggung jawab pekerjaan lebih dari pekerjaan sebenarnya. Perusahaan membutuhkan karyawan yang melakukan pekerjaan yang tidak ada dalam deskripsi pekerjaannya. Perilaku karyawan yang secara sukarela melakukan pekerjaan lain serta dapat berkontribusi pada lingkungan secara psikologis dan sosial tempat kerjanya di sebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) (Robbins dan Judge, 2015).

Suatu perusahaan sukses membutuhkan karyawan yang melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan yang biasa mereka lakukan. Dalam tempat kerja saat ini, tugas-tugas semakin memerlukan fleksibilitas dan efektifitas karena itu karyawan yang memiliki *organizational citizenship behavior* amatlah diperlukan. *Organizational citizenship behavior* merupakan salah satu bentuk perilaku dari karyawan yang menunjukkan kecenderungan untuk kooperatif dalam suatu organisasi (Nugroho & Puspitadewi, 2015).

Sebagai contoh pekerja yang menunjukkan suatu perilaku menolong seperti berbagi keahlian, memberikan beberapa saran yang membangun untuk perusahaan dapat mencegah munculnya suatu permasalahan dan juga bisa meningkatkan kinerja karena saran dan pemikiran yang mereka sampaikan demi kemajuan perusahaan. Menurut Bachrach dkk (dalam Nugroho & Puspitadewi, 2015) didalam penelitiannya menemukan bahwa karyawan yang mempunyai

organizational citizenship behavior akan membuat suatu tim atau organisasi kerjanya menjadi lebih efektif dalam melakukan suatu pekerjaan.

Menurut Organ (dalam Titisari, 2015) *organizational citizenship behavior* dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang berasal dari luar diri karyawan, diantaranya adalah gaya kepemimpinan, tingkat kepercayaan kepada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya. Faktor internal adalah faktor-faktor yang berasal dari dalam diri karyawan sendiri, diantaranya ada kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, moral, motivasi dan lain sebagainya.

Salah satu faktor yang penting supaya karyawan menunjukkan *organizational citizenship behavior* adalah kepuasan kerja. Semakin tinggi kepuasan kerja maka akan membuat *organizational citizenship behavior* pada karyawan juga tinggi, tapi sebaliknya jika kepuasan kerja karyawan rendah maka rendah juga *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Variabel kepuasan kerja ini memberikan sumbangan efektif sebesar 27% terhadap *organizational citizenship behavior* (Nafi & Indrawati, 2017).

Locke (dalam Maliani, 2015) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan senang ataupun tidak senang pada suatu pekerjaan yang terbentuk dari persepsi bahwa pekerjaannya sesuai dengan pekerjaan yang dinilai berharga atau sesuai dengan kebutuhan. Kepuasan kerja merupakan salah satu dari sikap kerja yang diperlukan dalam melakukan suatu pekerjaan disamping dari keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah cenderung memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2015).

Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas ataupun respon yang berbentuk emosional dari karyawan terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Seseorang dapat merasakan kepuasan kerja didalam satu aspek pekerjaannya dan dapat merasa tidak puas dengan satu atau lebih aspek lainnya. Kepuasan kerja adalah suatu sikap yang bernilai positif dari karyawan yang meliputi perasaan serta tingkah laku terhadap pekerjaannya yang melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai

rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai penting pekerjaan (Marliani, 2015). Kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan oleh suatu evaluasi dari karakteristik-karakteristiknya (Robbins & Judge, 2015).

As'ad (2004) mengemukakan jika aspek-aspek kepuasan kerja terbagi menjadi empat yaitu : aspek psikologi, yaitu berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap pekerjaan, bakat dan ketrampilan. Aspek sosial yaitu berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya, maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Aspek fisik, yaitu berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja, pengaturan waktu kerja, perlengkapan kerja dan kondisi kesehatan karyawan. Aspek finansial yaitu berhubungan dengan kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, fasilitas, promosi dan macam-macam tunjangan

Salah satu aspek yang ada dalam kepuasan kerja adalah aspek finansial, di dalamnya meliputi kepuasan gaji, jaminan sosial, tunjangan atau bisa juga tercakup dalam *pay satisfaction*. Heneman dan Schwab (1985) mendefinisikan *pay satisfaction* sebagai suatu tingkat persepsi dan perasaan seseorang baik secara positif ataupun negatif terhadap gaji yang mereka dapatkan dan mempengaruhi orang tersebut dalam menjalankan pekerjaannya di suatu organisasi. Karyawan menyumbangkan apa yang dia punyai kepada perusahaan demi untuk mendapatkan timbal balik kembali dari perusahaan. Akan tetapi, setiap karyawan mempunyai persepsi tersendiri terhadap gaji yang ia dapatkan.

Pemberian gaji bagi karyawan secara tepat adalah masalah krusial bagi perusahaan, karena menurut Rivai (dalam Maharani dan Mujiasih, 2017) apabila kompensasi atau gaji dikelola dengan baik oleh perusahaan maka hal tersebut akan membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan, memperoleh serta dapat menjaga karyawan supaya tetap bekerja dengan baik. Di dalam suatu perusahaan terdapat karyawan yang memiliki persepsi bahwa gaji yang diterimanya itu sesuai, dan sebaliknya ada juga yang memiliki persepsi bahwa gaji yang diterimanya itu cukup atau tidak sesuai.

Menurut Lum et al (1999) menyatakan bahwa *pay satisfaction* dapat diartikan bahwa seseorang akan terpuaskan dengan gajinya ketika persepsi terhadap gaji dan apa yang mereka peroleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Tak dapat dipungkiri pemberian kompensasi atau gaji secara tepat oleh perusahaan dapat membuat karyawan mempunyai kepuasan kerja sehingga secara langsung dapat memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Mujiati & Danendra(2016) didapatkan kesimpulan bahwa motivasi, kompensasi serta komitmen organisasional ternyata mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan hasil pemaparan oleh penulis diatas, menunjukkan bahwa di lapangan fenomena yang akan diteliti muncul yakni, adanya keenganan dan keberatan karyawan untuk melaksanakan pekerjaan diluar tanggung jawab serta *jobdesk* aslinya karena merasa tidak ada timbal balik yang sepadan. Jikapun melaksanakan pekerjaan di luar tanggung jawab dan *jobdesk* itu bukan atas dasar inisiatif sendiri melainkan karena perintah dari atasan. Maka atas dasar pembahasan tersebut penulis ingin melakukan penelitian apakah ada hubungan antara *pay satisfaction* dan *organizational citizenship behavior* pada karyawandepartemen operasional PT. Krenova Pharmaret (Apotek Roxy Grup).

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah “Apakah ada hubungan antara *pay satisfaction* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan departemen operasional di PT. Kreanova Pharmaret (Apotek Roxy Group) ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah ingin menguji hubungan antara *pay satisfaction* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan departemen operasional di PT. Kreanova Pharmaret (Apotek Roxy Group).

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi pengetahuan serta pemahaman bagi mahasiswa dan dapat dijadikan sebagai referensi penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik bagi penulis untuk dapat menerapkan ilmu yang telah diperoleh selama menjalani perkuliahan. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan informasi tambahan bagi perusahaan sehingga dapat digunakan untuk bahan evaluasi bagi PT. Kreanova Pharmaret (Apotek Roxy Group).

1.5 Uraian Kebaruan Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan pada beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema, meskipun berbeda dalam hal kriteria subjek, jumlah serta variabel penelitian ataupun metode penelitian yang digunakan. Di bawah ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan :

1. Penelitian yang dilakukan oleh A A Ngurah Bagus Danendra & Ni Wayan Mujiati (2016) tentang “Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan menggunakan skala Likert 5 poin untuk mengukur 17 indikator. Penelitian ini dilakukan pada karyawan PT. Harapan Baru Tirta Megah Jaya dengan jumlah responden sebanyak 50 karyawan.
Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan pada OCB, serta komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan pada OCB. Perbedaan dari penelitian ini berbeda pada subjek walaupun variabelnya ada yang sama yaitu *organizational citizenship behavior*
2. Penelitian yang dilakukan oleh Aris Susetyo, SE, MM, Ak (2016) tentang “Pengaruh *Job satisfaction* dan *pay satisfaction* terhadap *turn over intention* karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening”. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh/sensus yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden pada penelitian ini adalah karyawan tetap Bale Group Kebumen yang berjumlah 102 responden.
Hasil dari penelitiannya adalah *job satisfaction* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai CR sebesar 2,110 dan probabilitas sebesar 0,035. *Pay satisfaction* berpengaruh dan signifikan terhadap komitmen organisasional dengan nilai CR sebesar -2,056 dan probabilitas sebesar 0,040. *Job satisfaction* berpengaruh dan signifikan terhadap *turnover intention* dengan nilai CR sebesar 2,097 dan probabilitas sebesar 0,036. *Pay satisfaction* berpengaruh dan signifikan terhadap turnover intention dengan nilai CR sebesar 2,984 dan probabilitas sebesar 0,003. Komitmen organisasional tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap turnover intention dengan nilai CR sebesar 1,103 dan probabilitas sebesar 0,270. Perbedaan penelitian ini terletak pada fenomena dan metode yang

digunakan berbeda meskipun variabel yang digunakanya sama yaitu *pay satisfaction*.

3. Penelitian yang dilakukan Farlianto, SE., MBA (2014) tentang “Pengaruh kepuasan gaji, shift kerja malam dan kepuasn kerja terhadap intensi keluar karyawan (Studi pada Call Center PT Vads Indonesia Kantor Cabang Yogyakarta)”. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer yang bersumber dari obyek yang diamati dan diteliti secara langsung secara langsung dengan mengadakan pengumpulan data kepada sampel yang telah ditentukan. Adapun sampel pada penelitian ini adalah 80 orang karyawan call center PT Vads Indonesia di Yogyakarta

Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa kepuasan gaji memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar, Shift kerja malam memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar, Shift kerja malam memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja dan Kepuasan kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap intensi keluar. Perbedaan dari penelitian ini terletak pada subjek, fenomena dan metode yang digunakan berbeda meskipun variabel yang digunakanya sama yaitu kepuasan gaji (*pay satisfaction*).

4. Penelitian yang dilakukan oleh Reny Yuniasanti (2014) tentang “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Ditinjau dari Persepsi Karyawan Tetap Instansi Pemerintah terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional Atasan. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan dan skala *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Metode analisis data menggunakan analisis Product Moment dari Pearson.

Hasil analisis data diperoleh hasil korelasi sebesar $r_{xy} = 0,548$ dan taraf signifikan sebesar 0,000 ($p < 0,01$), yang berarti terdapat hubungan positif yang signifikan antara (OCB) dengan persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional atasan dan memiliki sumbangan efektif sebesar 30%. Perbedaan dengan penelitian ini terletak pada subjek, fenomena dan metode

yang digunakan berbeda meskipun variabel yang digunakanya sama yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB).

5. Penelitian yang dilakukan oleh Rita Susanti & Supra Wimbardi (2012) tentang “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Persepsi Atas Dukungan Organisasi terhadap *Knowledge Sharing* dan Jenis Kelamin sebagai Moderator pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Kandatel Yogyakarta”. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan skala *organizational citizenship behavior* (OCB), skala persepsi atas dukungan organisasi, *Tacit knowledge sharing*, *explicit knowledge* dan *explicit knowledge sharing* yang disusun dengan menggunakan karyawan model skala Likert.

Hasil dari penelitiannya adalah *Organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh positif dengan perilaku *knowledge sharing*. Perbedaan dalam penelitian ini terletak pada Subjek, fenomena dan metode yang digunakan berbeda meskipun variabel yang digunakanya sama yaitu *Organizational citizenship behavior* (OCB).

Jika dibandingkan dengan kelima penelitian yang telah dijabarkan diatas maka perbedaanya jelas, tidak ada satupun penelitian yang memiliki judul, subjek, serta variabel yang sama persis dengan penelitian yang akan dilakukan. Kebaruan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah digunakannya *pay satisfaction* sebagai variabel bebas, dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel terikat serta karyawan PT. Kreanova Pharmaret (Apotek Roxy Grup) sebagai subjeknya.

