BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini mengharuskan perusahaan-perusahaan mampu menghadapi tantangan dan juga membaca berbagai peluang yang ada. Meluasnya jangkauan yang tidak terbatas sehingga persaingan semakin sengit. Perusahaan dituntut untuk tidak hanya mampu bertahan tetapi menjadi unggul di bidangnya. Baik unggul dalam sistem administrasi, sistem informasi maupun sumber daya lainnya. Salah satunya sumber daya manusia, sumber daya manusia atau karyawan merupakan unsur terpenting didalam suatu perusahaan. Manusia atau karyawan merupakan unsur terpenting di dalam perusahaan. Walaupun semua unsur lain telah terpenuhi, perusahaan tersebut tidak akan beroperasi. Karena manusia atau karyawan adalah penggerak utama sebuah perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas tinggi dapat memberikan kontribusi terbaik dalam perusahaan yang tentu saja dapat meningkatkan performa dan keberhasilan perusahaan.

Terdapat tiga faktor utama yang dapat mempengaruhi individu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Faktor-faktor tersebut adalah : (1) potensi atau keahlian yang dimiliki individu untuk melakukan pekerjaan, (2) tingkat kesulitan dalam pekerjaan yang dilakukan, (3) motivasi dari diri sendiri (motivasi intrinsik) (Suwarno, 2014). Hal yang dapat mempengaruhi karyawan dalam bekerja yang lebih terfokus pada performa kerja karyawan adalah kemauan atau motivasi karyawan untuk bekerja.

Belakangan ini *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* banyak dipilih sebagai subjek penelitian pada ranah manajemen, hal ini dikarenakan *OCB* merupakan salah satu konteks penting dalam *Organizational Behavior*. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu sikap atau perilaku para karyawan yang secara sukarela atau tanpa adanya perintah untuk mengerjakan tugas orang lain yang bukan tanggung jawab nya. Hal tersebut di lakukan semata-mata untuk mencapai keberhasilan perusahaan (Udayani & Sunariani, 2019).

Artinya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara sederhana bisa dikatakan sebagai suatu perilaku individu yang bersedia untuk membantu dan berkontribusi melebihi tanggung jawabnya. Pegawai yang melakukan OCB tidak mendapatkan penghargaan dan tidak mendapat sanksi apabila tidak mengerjakan. Ada beberapa faktor pendorong bagi pegawai sehingga dapat menunjukkan perilaku OCB. Salah satu faktor yang mendorong munculnya OCB adalah Motivasi Intrinsik.

Motivasi intrinsik merupakan kemauan atau tekad yang bersumber dari dalam diri masing-masing individu, tidak perlu dirangsang dari luar, karena masing-masing individu sudah memiliki keinginan untuk melakukan sesuatu. Motivasi intrinsik adalah implementasi dari suatu tindakan untuk kepuasan yang melekat daripada untuk alasan eksternal (Nguyen et al., 2019). Motivasi intrinsik menjadi penting dalam suatu perusahaan karena motivasi intrinsik berdampak positif terhadap OCB. Motivasi intrinsik yang dirasakan karyawan dapat memberi dampak positif yang besar bagi perusahaan. Karena, karyawan yang memiliki tingkat motivasi intrinsik tinggi akan lebih berkontribusi dalam pekerjaannya serta menghasilkan *output* yang lebih baik dan melebihi harapan normal dalam pekerjaan mereka.

PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera merupakan perusahaan yang bergerak dibidang manufaktur khususnya moulding, precision part, dies, jig dan fabrikasi. PT Dwimanunggal Inti Sejahtera berdiri pada 09 September 2016, tergolong baru untuk usia sebuah perusahaan. Oleh karena itu, dalam menjalankan usahanya PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera selalu berusaha untuk memproduksi item-item yang sesuai dengan ciri khas yang dimiliki PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera yaitu kepresisian, ketelitian dan kerapihan visual serta visi yang dimiliki yaitu “kepuasaan customer adalah kebanggaan kami”. Dalam mewujudkan visi PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera tersebut, salah satu misi yang dimiliki oleh PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera adalah menjadikan SDM yang berintegritas tinggi, bekerja handal, dan berbudi pekerti luhur. PT Dwimanunggal Inti Sejahtera tentu menginginkan SDM nya dalam hal ini adalah karyawannya agar memiliki integritas dan kinerja tinggi, sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan yang pada akhirnya dapat memaksimalkan keuntungan (*profit*)

perusahaan. Oleh itu perlu dilakukan studi mengenai aspek yang berkaitan dengan OCB, salah satunya adalah motivasi intrinsik dan *job insecurity*.

Job Insecurity atau rasa ketidakamanan diartikan sebagai kondisi seseorang (karyawan) yang mengalami rasa kebingungan atau kurangnya rasa aman dikarenakan lingkungan kerja yang fluktuatif (Kinanti et al., 2020). Rasa ketidakpercayaan diri, rasa tidak berharga, cemas, stres, depresi, dan pesimis tentu akan memicu munculnya rasa tidak aman dalam bekerja (Kinanti et al., 2020). *Job Insecurity* yaitu persepsi akan tingkat keamanan pekerjaan yang membawa dampak pada psikologis karyawan. Beberapa hal yang membuat karyawan pada suatu perasaan tidak memiliki rasa aman (*job insecurity*) yaitu status pegawai yang tidak stabil (kontrak). Karyawan tidak hanya merasa khawatir pada kehilangan pekerjaannya namun juga merasa khawatir akan potensi kehilangan atau penurunan jabatan. Karyawan kontrak tentu lebih merasakan *Job Insecurity* dibanding karyawan yang berstatus tetap. Di PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera perubahan status karyawan kontrak menjadi karyawan tetap harus lebih dari dua tahun masa kerja, dengan berbagai pertimbangan diantaranya absensi (kehadiran), keahlian, kecekatan dan kecepatan pemahaman, dll. Jika dari perhitungan tersebut mendapati hasil akhir yang seimbang, maka karyawan tersebut akan diperpanjang kontrak kerjanya selama enam bulan, lalu akan diangkat menjadi berstatus karyawan tetap. Karyawan kontrak merasa *job insecurity* lebih besar karena ketidak pastian masa kerjanya atau dapat dibilang masa kerja yang sementara dengan perjanjian kerja dalam jangka waktu tertentu. Seseorang karyawan kontrak merasa tidak aman dalam pekerjaannya dikarenakan status kelanjutan hubungan kerja yang tidak pasti, sehingga untuk mencapai tujuan yang diinginkannya yaitu hubungan kerja tetap berlanjut, maka karyawan terdorong untuk dapat meningkatkan motivasinya dalam bekerja (Paramita & Komalasari, 2022).

Karyawan merupakan unsur terpenting dalam perusahaan. Sebagai unsur terpenting pasti diharuskan untuk memiliki perilaku OCB dalam dirinya. Peran OCB dianggap vital dan dapat menentukan kinerja perusahaan. Selain sebagai unsur yang unik dari perilaku dalam dunia kerja, OCB juga merupakan aspek yang hampir tidak biasa dalam lingkup perusahaan.

Kenyataannya, perilaku OCB karyawan sangat mudah ditemui pada PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera. Dapat dilihat dari karyawan yang tidak hanya mengerjakan pekerjaan sesuai *job description*, kerja sama team yang sangat kompak, saling backup dan saling bantu satu sama lain tanpa ada paksaan dari manapun. Selain itu masing-masing individu telah mempunyai rasa inisiatif yang tinggi. Munculnya OCB merupakan hal positif bagi perusahaan. Namun pada kenyataannya perilaku OCB juga dapat berdampak negatif, apabila kurangnya komunikasi antar rekan kerja yang dapat menimbulkan konflik pada sebuah perusahaan. Dibawah ini data para karyawan PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera :

Tabel 1. 1 Database Karyawan PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera

Masa Kerja	Status Karyawan	
	Tetap	Kontrak
0-2 Tahun		14 Orang
3-4 Tahun	12 Orang	
4-5 Tahun	6 Orang	
>5 Tahun	2 Orang	
Total	20 Orang	14 Orang

Sumber : Database karyawan PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera (2022)

Berdasarkan fenomena diatas dan dari beberapa penjabaran mengenai motivasi intrinsik, *job insecurity*, dan *organizational citizenship behavior*. Oleh karena itu, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “ **Efek Mediasi Motivasi Intrinsik Dalam Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat di simpulkan rumusan masalahnya yaitu :

1. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
2. Apakah ada pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi intrinsik?

3. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
4. Apakah ada pengaruh motivasi intrinsik dalam memediasi hubungan *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera.
2. Untuk mengetahui pengaruh *job insecurity* terhadap motivasi intrinsik pada karyawan PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera.
4. Untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dalam memediasi hubungan *job insecurity* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian, yaitu :

1. Bagi Penulis

Dari penelitian ini diharapkan akan menambah ilmu pengetahuan dan penerapannya dalam dunia praktek Sumber Daya Manusia khususnya tentang Efek Mediasi Motivasi Intrinsik Dalam Hubungan *Job Insecurity* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Bagi Universitas

Memberikan wawasan dan beberapa informasi kepada pembaca atau pihak lain untuk melakukan penelitian lebih lanjut dan menambah kepustakaan bahan perbandingan bagi penelitian selanjutnya.

3. Bagi Perusahaan

Sebagai masukan bagi perusahaan untuk meningkatkan Motivasi Intrinsik dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan meminimalisir *Job Insecurity* pada karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih fokus, maka penulis membatasi masalah yaitu Efek Mediasi Motivasi Intrinsik Dalam Hubungan *Job security* Terhadap *Organization citizenship behavior (OCB)* pada PT. Dwimanunggal Inti Sejahtera.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, batasan masalah serta batasan masalah.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi tentang landasan teori mengenai variable-variabel dan hal-hal yang ada dalam penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran serta hipotesis.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari desain penelitian, tahapan penelitian, model konseptual, operasional variabel, *job security*, motivasi intrinsik, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, waktu dan tempat penelitian, metode pengambilan sampel, Teknik pengumpulan data, uji instrument penelitian, uji hipotesis.

BAB IV : HASIL PENELITIAN dan PEMBAHASAN

Bab ini merupakan isi pokok dari penelitian yang terdiri dari gambaran umum lokasi penelitian dan analisis deskriptif, uji instrumen, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V : SARAN DAN IMPLIKASI MANAJERIAL

Bab ini berisi kesimpulan dan implikasi manajerial dalam penelitian