

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Saat ini persaingan di era globalisasi antar perusahaan semakin tajam, maka dari itu sumber daya manusia (SDM) dituntut mengembangkan diri secara proaktif. SDM dianggap sebagai elemen terpenting dalam perusahaan, tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas dalam kerjanya namun dapat juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan, karena ia memiliki tugas yang penting bagi keberhasilan dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang diperlukan saat ini merupakan sumber daya manusia yang cepat tangkap terhadap teknologi dan responsif dengan perubahan-perubahan yang akan terjadi. Angkatan kerja yang tidak siap untuk menghadapi tantangan-tantangan saat ini serta perubahan-perubahan yang akan terjadi menjadi sebuah ancaman stabilitas ekonomi (Wildan dan Lailatus Sa'adah, 2021).

Untuk memenuhi tanggung jawab serta fungsi dari perusahaan agar dapat mewujudkan visi serta misi LPP RRI, maka diperlukannya SDM terbaik yang sesuai bidang kegiatannya. Selain itu kinerja dari sebuah organisasi atau perusahaan sangat tergantung pada sumber daya manusia yang ada (Iswiarto dan Soliha, 2019). LPP RRI atau Lembaga Penyiaran Publik Radio Republik Indonesia merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) berbentuk Perusahaan Jawatan (Perjan). RRI salah satu jaringan radio tertua di Indonesia. Lembaga ini merupakan perusahaan sebagai status transisi dari Lembaga Penyiaran Pemerintah menuju Lembaga Penyiaran Publik pada masa reformasi. RRI juga suatu

organisasi yang bergerak dibidang jasa (Bidang Penyiaran), ia berfungsi memberikan pelayanan siaran informasi, pendidikan, hiburan yang sehat, kontrol sosial, serta menjaga citra positif bangsa di dunia internasional. Siaran radio ini memiliki jangkauan selektif yang dimana karyawan radio memiliki tugas serta pekerjaan yang menyalurkan siaran tertentu.

Salah satu yang akan menjadi objek penelitian saya adalah LPP RRI yang beralamatkan JL. Jend. Sudirman No.12, Sawahan, Kec. Padang Timur, Kota Padang, Sumatera Barat 25129. RRI memiliki tiga program yaitu :

1. Program 1 (Pro-1) yang mengudara pada frekuensi 97.5 MHz FM, tujuan utama radio ini adalah untuk mengeksposkan berita terkini.
2. Program 2 (Pro-2) yang mengudara pada frekuensi 90,8 MHz FM, tema utama dari siaran tersebut adalah kreativitas anak muda di seluruh tanah air.
3. Program 4 (Pro-4) yang mengudara pada frekuensi 92.4 MHz FM. channel ini merupakan pusat kebudayaan Indonesia, tempat didengarkan lagu-lagu dan program-program nasional tentang tradisi masyarakat.

Adapun sasaran strategis yang dimiliki oleh RRI adalah menyediakan akses dan program informasi yang benar, mempunyai nilai, pendidikan dan hiburan yang sehat guna untuk mendukung program negara melalui layanan siaran radio, serta terwujudnya tata Kelola LPP RRI bedasarkan prinsip *Good Public Governance* (RENCANA STRATEGIS LPP RRI 2020-2024).

LPP RRI Padang memiliki karyawan sebanyak 85 orang (menurut data *bezzeting* pegawai LPP RRI Maret 2023). RRI padang dibagi menjadi 5 bidang

yaitu, bidang tata usaha, bidang penyiaran, bidang pemberitaan, bidang layanan, dan bidang TMB (Teknologi dan Media Baru). Dengan adanya pembagian-pembagian bidang tersebut, RRI pasti menempatkan karyawannya yang berpotensi sesuai dengan bidang serta keahliannya agar karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan yang diberikan sesuai bidangnya.

Karyawan LPP RRI Padang sudah sesuai menjalankan tugasnya masing-masing, namun masih terdapat juga beberapa karyawan yang tidak menuruti SOP yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Putri *et al.*, 2023). LPP RRI bekerja secara efektif dan efisien serta sebisa mungkin menghindari kesalahan-kesalahan yang berdampak buruk yang terjadi dalam pekerjaan. Para karyawan LPP RRI harus saling mendukung sesama rekan kerjanya agar dapat tercipta kerjasama dan kepedulian dalam membangun perusahaan agar mampu berjalan dengan baik. Pada bidang program siaran terdapat 24 orang yang dimana memiliki beragam sifat serta jalan pikiran yang berbeda-beda belum lagi dengan bidang-bidang lainnya. Namun mereka harus memiliki satu misi dalam pencapaian tujuan perusahaan, sehingga diperlukan adanya perilaku positif yang memperlihatkan kemauan karyawan untuk melakukan pekerjaan tanpa rasa pamrih. Maka dari itu karyawan LPP RRI tidak hanya dituntut untuk professional namun juga harus memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi.

Terdapat beberapa perilaku OCB seperti sikap saling membantu, adanya komitmen terhadap perusahaan, dan memiliki kemauan untuk berbuat lebih banyak. Karyawan yang memiliki tingkat OCB tinggi akan bersedia untuk melakukan kerja di luar tanggung jawab mereka demi meningkatkan organisasi

atau perusahaan. Permasalahan OCB yang kerap sekali terjadi, minimnya perilaku sukarela atau masih rendah tingkat inisiatif karyawan dalam membantu pekerjaan rekannya dan hanya fokus dengan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, namun hal tersebut tidak dipungkiri dengan kesibukan pekerjaan yang dimiliki oleh tiap-tiap karyawan dan memang tidak semua bidang pekerjaan dapat digantikan oleh orang lain untuk menyelesaikan tugasnya. Namun ketika mereka melakukan kerjasama antar rekan kerja yang baik, mereka akan cenderung lebih cepat menyelesaikan proyek yang diberikan dengan cepat dan sesuai target perusahaan. SDM yang berkualitas dan memiliki komitmen yang tinggi dengan memiliki rasa kepedulian terhadap sesama rekan kerjanya dapat membuat pekerjaan tersebut dapat cepat terselesaikan dengan baik dan mencapai target pekerjaan tersebut.

OCB atau biasanya disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi, merupakan perilaku yang melebihi kewajiban formal (*extra role*) yang tidak memiliki hubungan dengan imbalan. Artinya, ketika seseorang memiliki OCB yang tinggi tidak akan dibayar dalam bentuk uang, namun lebih kepada perilaku sosial masing-masing individu dengan cara bekerja melebihi dengan apa yang diharapkan, contohnya saling membantu antar rekan kerja dalam menyelesaikan tugas pada saat jam istirahat secara sukarela tanpa meminta imbalan (Setiawan, 2023).

Sebuah organisasi atau perusahaan yang sukses adalah organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat perilaku OCB yang tinggi, mampu melakukan tugas melebihi dari tugas yang menjadi tanggung jawab mereka (Robbins dan Judge, 2017). Sedangkan menurut Farisi *et al.* (2021) mengatakan bahwa OCB

merupakan tindakan yang dilakukan dengan sukarela oleh individu meskipun tindakan tersebut bukan merupakan bagian dari tugasnya, namun dengan inisiatif untuk memberikan sebuah kontribusi untuk organisasi atau perusahaan. OCB juga memiliki peranan penting dan berdampak positif untuk perkembangan organisasi atau perusahaan yang dilakukan oleh karyawan. OCB dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya kepuasan kerja karyawan RRI. Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya akan semaksimal mungkin menyelesaikan pekerjaannya, meskipun pekerjaan tersebut diluar tanggung jawab yang seharusnya (Iswiarto dan Soliha, 2019).

Fenomena yang terjadi mengenai rendahnya kualitas kehidupan kerja yang dialami ataupun dirasakan karyawan secara umum dapat terjadi ketika seseorang merasakan pemberian *reward* atau mendapat imbalan tidak sesuai dengan apa yang telah ia kerjakan dalam perusahaan. Kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah acuan yang digunakan untuk mengupayakan tingkat produktivitas bekerja. Kualitas kehidupan kerja dapat dilakukan dengan memberikan rasa aman dalam pekerjaan, kepuasan, adanya penghargaan selama ia bekerja. Menurut Siagian (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional dimana para karyawan diberikan kesempatan untuk ikut berperan menentukan cara mereka bekerja serta mencapai tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Giri *et al.* (2022) kualitas kehidupan kerja mampu menjadi alasan yang membuat karyawan berkeinginan untuk menetap dan bertahan ditempat kerja, ia juga mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang

dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja diantaranya adalah motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

Dalam meningkatkan semangat kerja di perusahaan ataupun organisasi motivasi memiliki peranan yang penting. Garaika (2020) menyatakan motivasi dapat menjadi pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan maupun perbuatan yang berlangsung secara sadar. Terkadang hal tersebut dapat menjadi sebuah *reward* para karyawan dengan memanfaatkan kinerja yang bagus, dan berusaha untuk bekerja secara maksimal terhadap perusahaan. Selanjutnya menurut Giri *et al.* (2022) motivasi merupakan dorongan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan semangat namun tetap berhati-hati dengan hal-hal yang kemungkinan dapat merugikan. Motivasi ini memiliki peranan yang sangat penting dalam diri manusia, karena tidak akan yang mampu memenuhi semua kebutuhan dan keinginan kalau kita sendiri tidak berusaha untuk meraihnya. Permasalahan mengenai motivasi ini berasal dari diri seseorang itu sendiri, karyawan RRI yang memiliki tingkat motivasi yang rendah dapat berakibatkan pada pekerjaan yang dilakukan, karena ia akan mengerjakan pekerjaan secara acuh tak acuh. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap karyawan perusahaan agar perusahaan dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien (Charli dan Mahzum, 2023).

Sebuah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan ketika memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga sehingga harus dikelola dengan sangat baik oleh

perusahaan agar mampu memberikan kontribusi yang optimal dan maksimal (Garaika, 2020). Perusahaan perlu memperhatikan kepuasan kerja karyawannya, karena kepuasan kerja merupakan elemen yang penting untuk keberlangsungan perusahaan. Menurut Giri *et al.* (2022) kepuasan kerja yang rendah bisa terjadi karena kurangnya motivasi maupun dorongan dari perusahaan kepada karyawan. Fenomena kepuasan kerja ini dapat terjadi ataupun muncul ketika seseorang merasakan bahwa ia tidak puas akan pekerjaan yang ditekuni, seseorang yang tidak menyukai akan pekerjaannya akan membuat membuat kepuasan kerja yang dirasakan semakin rendah, hal ini bisa saja terjadi di beberapa karyawan LPP RRI.

Tingkat kepuasan kerja seseorang bergantung pada keinginan serta kebutuhan karyawan ditempat kerja dengan kenyataan-kenyataan yang terjadi dan dirasakan. Jika kenyataan yang dirasakan lebih rendah dari apa yang diharapkan maka akan terciptanya ketidakpuasan dalam bekerja. Ketidakpuasan ini juga dapat muncul karena kualitas kehidupan kerja yang buruk. Membuat karyawan merasa nyaman dengan pekerjaan serta lingkungan kerja sangat lah penting bagi perusahaan, agar karyawan dapat merasakan puas. Dengan adanya kualitas kehidupan kerja dapat mewujudkan kepuasan kerja yang maksimal. Kualitas kehidupan kerja memengaruhi kehidupan karyawan di luar pekerjaan yang meliputi keluarga, waktu luang, dan kebutuhan sosial (Jabeen, Friesen, & Ghoudi, 2018). Kebutuhan karyawan yang tak terpenuhi mampu memicu stres yang mampu memengaruhi kinerja dan kesejahteraan di tempat kerja

Maka berdasarkan uraian dan fenomena yang dikemukakan pada latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik ingin melakukan suatu penelitian

dengan judul “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Kepuasan kerja Sebagai Variabel Mediasi LPP RRI Padang**”

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari pemaparan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan LPP RRI Padang?
2. Bagaimana pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LPP RRI Padang?
3. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan LPP RRI Padang?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LPP RRI Padang?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LPP RRI Padang?
6. Bagaimana pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja pada karyawan LPP RRI Padang?
7. Bagaimana pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja pada karyawan LPP RRI Padang?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah sebelumnya, adapun tujuan penelitian yang akan dilakukan pada karyawan RRI Padang adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan LPP RRI Padang

Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LPP RRI Padang

2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada karyawan LPP RRI Padang

3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LPP RRI Padang

4. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan LPP RRI Padang

5. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja pada karyawan LPP RRI Padang

6. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kepuasan Kerja pada karyawan LPP RRI Padang



### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang akan diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### A. Manfaat Secara Teoritis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis, setidaknya akan dapat berguna sebagai bahan referensi bagi dunia pendidikan khususnya pada konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia.
2. Sebagai sebuah masukan untuk jurusan khususnya Manajemen Sumber Daya Manusia dalam memberikan arahan kepada mahasiswa terkait dengan Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja,.
3. Bagi peneliti diharapkan penelitian ini bermanfaat sebagai ilmu baru dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia terkait pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel Mediasi

#### B. Manfaat Secara Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini, diantaranya:

4. Sebagai salah satu masukan bagi pihak LPP RRI mengenai faktor yang berkaitan dengan Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja,.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada tiga variabel yaitu Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi (X) sebagai variabel independen, dan *Organizational Citizenship*

*Behavior* (OCB) (Y) sebagai variabel dependen, sedangkan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel mediasi pada LPP RRI.

### **1.6 Sistematika Penulisan Penelitian**

Sistematika pada penulisan penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

#### **BAB 1 PENDAHULUAN**

Pada bab ini akan membahas mengenai beberapa konsep dasar dari penelitian, di antaranya : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan.

#### **BAB II TINJAUAN LITERATUR**

Pada bab ini akan menjelaskan terkait teori-teori yang relevan dan dilandasi dengan permasalahan yang diteliti. Teori tersebut meliputi tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kepuasan Kerja. Selain itu dalam bab ini juga membahas beberapa tinjauan pustaka tentang penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis serta model kerangka penelitian.

#### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Pada bab ini akan menjelaskan desain penelitian, populasi, sampel penelitian, pengukuran variabel, definisi operasional variabel penelitian, serta metode analisis data untuk mendukung hipotesis.

s

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menjelaskan mengenai pengelolaan data, analisis data dan permasalahan yang diteliti dalam penelitian ini.

#### **BAB V PENUTUP**

Pada bab ini akan membahas bagian akhir dari penelitian ini yang terdiri dari kesimpulan penelitian, implikasi penelitian, keterbatasan maupun hambatan dalam penelitian, dan saran penelitian.

