

**PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*
DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT.PRIMA GRACINDO**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:

Emmanuela Jasmine Tanimukti

6031901174

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

**THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP
BEHAVIOR AND WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT.PRIMA GRACINDO**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's Degree in
Management

By:

Emmanuela Jasmine Tanimukti

6031901174

PARAHYANGAN CATHOOLIC UNIVERSITY

FACULTY OF ECONOMICS

PROGRAM IN MANAGEMENT

Excellent Accredited by BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK-ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PRIMA GRACINDO

Oleh:

Emmanuela Jasmine Tanimukti
6031901174

Bandung, Juli 2023

Ketua Program Sarjana Manajemen,



Dr. Istiharini, CMA., CPM.

Pembimbing Skripsi



Angela Teressia, S.IP., M.M.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda-tangan di bawah ini,
Nama : Emmanuela Jasmine Tanimukti
Tempat, tanggal lahir : Bekasi, 27 Agustus 2001
NPM : 6031901174
Program studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Judul :

“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Prima Gracindo”

dengan,

Pembimbing : Angela Teressia, S.IP., M.M.
Ko-pembimbing : -

MENYATAKAN

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri.

1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai.
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (*plagiarism*) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No.20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti merupakan jiplakan dicabut gelarnya.
Pasal 70 Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200 juta.

Bandung,

Dinyatakan tanggal : 20 Juli 2023

Pembuat pernyataan :



(Emmanuela Jasmine Tanimukti)

ABSTRAK

Penting bagi perusahaan untuk menghasilkan produk dengan kualitas terbaik maka, kinerja karyawan menjadi penting. Pada perusahaan plastik PT.Prima Gracindo, penulis menemukan adanya fenomena *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan preliminary research terhadap 3 karyawan produksi, ditemukan fenomena karyawan yang tidak patuh pada peraturan dan kurang bertanggung jawab. Sebagian besar karyawan masih bekerja secara individu dalam melakukan proses produksi, karyawan tidak memperpanjang kontrak setelah satu tahun bekerja, dan motif utama karyawan yang bekerja hanya untuk menambah pengalaman serta memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui tingkat *organizational citizenship behavior* (X1) beserta dimensinya (*helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue, self-development*), tingkat motivasi kerja (X2) beserta dimensinya (*achievement, recognition, work-itself, responsibility, advancement*), tingkat kinerja karyawan (Y) beserta dimensinya (kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, kepemimpinan, pengalaman, prakarsa, kecakapan, tanggung jawab), pengaruh perilaku keorganisasian terhadap kinerja karyawan, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh perilaku keorganisasian dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT.Prima Gracindo. penelitian ini merupakan applied research yang menggunakan metode kuantitatif eksplanatori. Teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel menggunakan accidental sampling dengan penyebaran kuesioner pada karyawan PT.Prima Gracindo. Analisis data yang digunakan adalah Analisis deskriptif dan regresi linear berganda.

Berangkat dari hasil pengujian dan Analisis data, ditemukan tingkat perilaku keorganisasian, motivasi kerja, dan kinerja karyawan PT.Prima Gracindo berada pada kategori cukup. Lebih lanjutnya, variabel motivasi kerja berpengaruh positif secara parial dan simultan terhadap kinerja sedangkan perilaku keorganisasian tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: perusahaan plastik, perilaku keorganisasian, motivasi kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

It is important for a company to produce high-quality products. To achieve high-quality, good employee performance becomes an important part. At Prima Gracindo Plastic Company, the author found the existence of organizational behavior and work motivation affecting employee performances. Based on preliminary research on three production employees, the authors found that the employees did not comply with regulations and were irresponsible. Most employees still work individually during the production process; employees do not extend their contracts after one year of work; and the main motive of employees is only to gain experience and fulfill family economic needs.

This study aims to determine the characteristics of organizational citizenship behavior and its dimensions (helping behavior, sportsmanship, organizational loyalty, organizational compliance, individual initiative, civic virtue, and self-development), level of work motivation (X2) and its dimensions (achievement, recognition, work-itself, responsibility, advancement), level of employee performance (Y) and its dimensions (loyalty, work performance, honesty, discipline, creativity, cooperation, leadership, experience, initiative, skills, responsibility), the influence of organizational behavior on employee performance, the influence of work motivation on employee performance, and the influence of organizational behavior and work motivation together on employee performance of PT.Prima Gracindo.

Based on the test results and data analysis, it was found that the level of organizational behavior, work motivation, and employee performance at PT. Prima Gracindo was in the sufficient category. Furthermore, the variable of work motivation has a simultaneous and partial positive effect on performance, while organizational behavior does not have a partial effect on employee performance.

Keywords: *plastic company, organizational citizenship behavior, work motivation, employee performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus atas kasih dan hikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi Manajemen Insani dengan judul **“PENGARUH ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. PRIMA GRACINDO”** dalam rangka memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen, Universitas Katolik Parahyangan. Penyusunan skripsi tidak akan dapat selesai tanpa adanya bantuan serta dukungan dari orang-orang sekeliling penulis selama masa perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini:

1. Soetrisno Tanimukti dan Gabby Fabiola, selaku orang tua dan kakak dari penulis yang selalu memberikan dukungan, baik secara material maupun nonmaterial serta doa. Terima kasih untuk kedua orang tua penulis yang selalu mau untuk mengerti, mendengarkan, dan tidak pernah lelah untuk memberikan dukungan dan doa kepada penulis serta menjadi alasan penulis percaya untuk menyelesaikan penulisan skripsi.
2. Jonathan Ray Fabio dan Emmanuela Meischa, selaku kakak dan adik sepupu dari penulis yang setia untuk menemani dan mendengarkan keluh kesah penulis baik dalam menyusun skripsi maupun diluar skripsi.
3. Eddy dan Katharina, selaku Oma dan Opa dari penulis yang tidak jarang memberikan semangat berupa kasih sayang terus-menerus dan dukungan dari jauh berupa doa.
4. Ibu Angela Teressia S.IP., M.M. selaku dosen pembimbing seminar proposal dan dosen pembimbing penulisan skripsi manajemen penulis. Banyak terima kasih penulis ucapkan kepada Ibu Angela karena telah mempercayakan bahwa penulis mampu untuk menyelesaikan penulisan skripsi dengan topik yang ingin dibawa oleh penulis serta mau meluangkan banyak waktu kepada penulis untuk melakukan konsultasi penulisan skripsi hingga hal-hal kecil yang penting dalam penulisan.
5. Teruntuk teman-teman Rancabentang 1 (Raben) Vanya Adnyana, Liezel Lovien, Ninis Kusuma yang setia menemani sejak hari pertama menginjakan kaki di kampus hingga saat ini, mau untuk menemani, mendengarkan keluh

kesah, menghibur dikala mengerjakan penulisan skripsi dan tidak pernah meninggalkan.

6. Igham Widi dan Anilyn Hestiana selaku teman curhat, teman mengerjakan tugas yang selalu sabar untuk mendengarkan keluh kesah, membimbing dan menenangkan penulis di kala mengerjakan skripsi serta saksi nyata saya berjuang untuk memperoleh gelar bersama-sama.
7. Nadia Triviani, terima kasih sudah mau untuk menampung saya di saat semester sulit menghadapi mata kuliah metode penelitian, sudah mau menjadi salah satu saksi hidup saya selama dunia perkuliahan.
8. Eky Syahrial selaku teman dekat, sudah mau untuk mendukung, meyakinkan, menghibur dari penat dan menemani dalam mengerjakan penulisan skripsi tanpa batas.
9. Muhammad Ilhami, Theresya Thea, Putri Repi, Vanissa Irvania, Putri Haruka, Putra Megantara, Dhikagita Mahendra, Galuh Djoyo, Marcelino Hartono selaku teman kuliah yang mau untuk mendukung dan berjuang bersama-sama berjuang untuk memperoleh gelar sarjana.
10. Edwynya Edyth, Leilani Tirtalukita, Chelsey Charisca selaku teman penulis, mau untuk mendukung, menghibur dan berjuang bersama-sama walaupun berbeda penjurusan di tempat kuliah.
11. Evelyn Natasya dan Dinara Verga selaku teman SMA penulis, meskipun berada di perguruan tinggi yang berbeda mau untuk mendukung, meluangkan waktu untuk mendengarkan keluh kesah dan mendoakan dari jauh.
12. Teh Enny dan OBC Guesthouse selaku Ibu kos yang telah mendukung memberikan fasilitas terbaik yang menjadi rumah bagi penulis selama duduk dibangku perguruan tinggi.
13. Syls Kitchen selaku Ibu penjaga tempat makan yang mau mendukung dengan memberikan asupan terbaik bagi penulis selama penulis tinggal di Bandung
14. Bapak Agus Hasan Pura Anggawidjaja, Drs., M.Si. selaku dosen wali yang sudah membimbing pengambilan mata kuliah penulis dari awal perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

Dalam penulisan skripsi ini penulis menyadari bahwa, masih ada keterbatasan dan kesalahan. Maka, kritik dan saran bersifat membangun akan sangat

diterima dengan terbuka agar dapat mendukung penulisan skripsi ini lebih baik. Penulis juga berharap agar penelitian ini dapat bermanfaat bagi penulis selanjutnya serta para pembaca.

Bandung, Juli 2023

Penulis,

A handwritten signature in black ink, consisting of several loops and strokes, positioned to the left of the printed name.

Emmanuela Jasmine Tanimukti

DAFTAR ISI

<i>ABSTRAK</i>	<i>i</i>
<i>ABSTRACT</i>	<i>ii</i>
<i>KATA PENGANTAR</i>	<i>iii</i>
<i>DAFTAR ISI</i>	<i>vi</i>
<i>DAFTAR TABEL</i>	<i>x</i>
<i>DAFTAR GAMBAR</i>	<i>xii</i>
<i>DAFTAR LAMPIRAN</i>	<i>xiii</i>
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	3
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran	5
1.6 Hipotesis Penelitian	6
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	7
2.1.1 Pengertian <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	7
2.1.2 Faktor <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	8
2.1.3 Indikator <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	9
2.2 Motivasi Kerja	10
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja	10
2.2.2 Faktor Motivasi Kerja	11
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja	11
2.3 Kinerja Karyawan	12
2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan	12
2.3.2 Faktor Kinerja Karyawan	13
2.3.3 Indikator Kinerja Karyawan	13
2.4 Pengaruh <i>organizational citizenship behavior</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan	15

<i>BAB 3 METODE PENELITIAN</i>	18
3.1 Metode Penelitian	18
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	18
3.3 Populasi dan Sampel Penelitian	20
3.3.1 Populasi	20
3.3.2 Sampel.....	20
3.4 Operasionalisasi Variabel.....	21
3.4.1 Variabel Independen (X).....	21
3.4.2 Variabel Dependen (Y)	25
3.5 Pengukuran Variabel.....	30
3.6 Uji Validitas dan Reliabilitas	30
3.6.1 Uji Validitas	30
3.6.2 Uji Reliabilitas	33
3.7 Teknik Analisis Data.....	34
3.7.1 Analisis Deskriptif	34
3.7.2 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.7.2.1 Uji Normalitas	35
3.7.2.2 Uji Multikolinearitas	36
3.7.2.3 Uji Heterokedastitas	36
3.7.3 Uji Regresi Linear Berganda.....	36
3.7.4 Uji Simultan (Uji F)	37
3.7.5 Uji Parsial (Uji T)	38
3.7.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	38
3.8 Objek Penelitian	39
3.8.1 Unit Analisis	39
3.8.2 Latar Belakang Perusahaan	39
<i>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN</i>	41
4.1 Analisis Deskriptif Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	41
4.1.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	41
4.1.1.1 Dimensi <i>Helping Behavior</i>	42
4.1.1.2 Dimensi <i>Sportsmanship</i>	44

4.1.1.3 Dimensi Organizational Loyalty	45
4.1.1.4 Dimensi Organizational <i>Compliance</i>	46
4.1.1.5 Dimensi <i>Individual Initiative</i>	48
4.1.1.6 Dimensi <i>Civic Virtue</i>	49
4.1.1.7 Dimensi <i>Self-development</i>	50
4.2 Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	51
4.2.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Motivasi Kerja	52
4.2.1.1 Dimensi <i>Achievement</i>	52
4.2.1.2 Dimensi <i>Recognition</i>	54
4.2.2.3 Dimensi <i>Work-itself</i>	55
4.2.2.4 Dimensi <i>Responsibility</i>	56
4.2.2.5 Dimensi <i>Advancement</i>	57
4.3 Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan	58
4.3.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	59
4.3.1.1 Dimensi Kesetiaan	59
4.3.1.2 Dimensi Prestasi Kerja.....	61
4.3.1.3 Dimensi Kejujuran	62
4.3.1.4 Dimensi Kedisiplinan.....	63
4.3.1.5 Dimensi Kerja sama	64
4.3.1.6 Dimensi Kepemimpinan	66
4.3.1.7 Dimensi Pengalaman.....	67
4.3.1.8 Dimensi Prakarsa	68
4.3.1.9 Dimensi Kecakapan	69
4.3.1.10 Dimensi Tanggung jawab	71
4.4 Analisis Pengaruh <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Gracindo	72
4.5 Uji Asumsi Klasik.....	73
4.5.1 Uji Normalitas.....	73
4.5.2 Uji Multikolinearitas	74
4.5.3 Uji Heterokedastitas	75

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda.....	76
4.7 Uji Simultan (Uji F)	77
4.8 Uji Parsial (Uji t).....	78
4.8.1 Excluded Variables	73
4.9 Persamaan Regresi	81
4.10 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	83
4.11 Pembahasan.....	83
<i>BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN</i>	86
5.1 Kesimpulan	86
5.2 Saran.....	88
<i>DAFTAR PUSTAKA</i>	89
<i>LAMPIRAN</i>	92
<i>LAMPIRAN 3</i>	108
<i>LAMPIRAN 4</i>	111
<i>RIWAYAT HIDUP</i>	112

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	15
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variable X1	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel X2.....	24
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Y.....	26
Tabel 3.4 Tabel Likert.....	30
Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas <i>Organizational Citizenship Behavior</i>	31
Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja.....	32
Tabel 3.7 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan	32
Tabel 3. 8 Hasil Uji Reliabilitas	34
Tabel 3.9 Interpretasi Rata – rata Hitung Variabel X dan Y.....	35
Tabel 3.10 Struktur Organisasi PT.Prima Gracindo	40
Tabel 4.1 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel <i>Organizational Citizenship</i>	42
Tabel 4.2 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Helping Behavior</i>	43
Tabel 4.3 Analisis Dekriptif Dimensi <i>Sportsmanship</i>	44
Tabel 4.4 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Organizational Loyalty</i>	45
Tabel 4.5 Analisis Deskriptif <i>Organizational Compliance</i>	47
Tabel 4.6 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Individual Initiative</i>	48
Tabel 4.7 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Civic Virtue</i>	49
Tabel 4.8 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Self Development</i>	50
Tabel 4.9 Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Variabel Motivasi Kerja	52
Tabel 4.10 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Achievement</i>	52
Tabel 4.11 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Recognition</i>	54
Tabel 4.12 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Work-itself</i>	55
Tabel 4.13 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Responsibility</i>	56
Tabel 4.14 Analisis Deskriptif Dimensi <i>Advancement</i>	57
Tabel 4.15 Rekapitulasi Tanggapan Responden terhadap Variabel Kinerja Karyawan	59
Tabel 4.16 Analisis Deskriptif Dimensi Kesetiaan	60
Tabel 4.17 Analisis Deskriptif Dimensi Prestasi Kerja	61

Tabel 4.18 Analisis Deskriptif Dimensi Kejujuran.....	62
Tabel 4.19 Analisis Deskriptif Dimensi Kedisiplinan	63
Tabel 4.20 Analisis Deskriptif Dimensi Kerja sama.....	64
Tabel 4.21 Analisis Deskriptif Dimensi Kepemimpinan	66
Tabel 4.22 Analisis Deskriptif Dimensi Pengalaman	67
Tabel 4. 23 Analisis Deskriptif Dimensi Prakarsa	69
Tabel 4.24 Analisa Deskriptif Dimensi Kecakapan	70
Tabel 4.25 Analisis Deskriptif Dimensi Tanggung Jawab.....	71
Tabel 4. 26 Hasil Uji Normalitas	74
Tabel 4.27 Hasil Uji Multikolinearitas	75
Tabel 4.28 Tabel Variables Entered/ Removed	77
Tabel 4.29 Hasil Uji F	78
Tabel 4.30 Hasil Uji t	80
Tabel 4. 31 Hasil Uji Regresi	81
Tabel 4.32 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83
Tabel 4. 33 Hasil Analisis Deskriptif dan Regresi Linear Berganda	83

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Model Penelitian	6
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PT.Prima Gracindo.....	39
Gambar 4.1 Histogram Uji Normalitas	73
Gambar 4.2 <i>Normal Probability Plot</i> (P-Plot)	73
Gambar 4.3 <i>Scatterplot</i> Uji Heterokedastitas	76
Gambar 4.4 Model Regresi Penelitian	82

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kusioner Penelitian	92
Lampiran 2. Hasil Rekapitulasi Kuesioner	98
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas	108
Lampiran 4. Hasil Uji Reliabilitas	111

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dewasa ini, masyarakat Indonesia memiliki kecenderungan untuk melakukan pembelian melalui online, dimana berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan penulis didapatkan 37% responden mengakui bahwa frekuensi belanja online semakin meningkat bahwa berkaitan dengan penggunaan selotip, bungkus plastik, serta *bubble wrap* yang berbahan dasar plastik. Situasi tersebut kemudian membuat industri plastik di Indonesia dapat memberikan peran penting terhadap perekonomian di Indonesia, seperti dari Kementrian Perindustrian Republik Indonesia pada tahun 2017, industri kemasan plastik berperan penting dalam rantai pasok pada berbagai sektor industri yaitu industri makanan dan minuman, farmasi, kosmetika, serta elektronik.

Perkembangan bisnis yang terus berkembang menyebabkan setiap perusahaan harus mampu untuk bersaing dengan cara meningkatkan dan mempertahankan kinerja karyawan. Layaknya industri lain, industri plastik membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang kompeten untuk membantu proses produksi di perusahaan sehingga, kinerja karyawan menjadi penting karena berpengaruh pada tingkat kemampuan perusahaan untuk bersaing antar perusahaan di industrinya.

Kinerja karyawan merupakan situasi ketika karyawan berhasil mencapai hasil kerja dengan baik maupun secara individu ataupun dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka berkaitan dengan tujuan untuk mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dengan memaksimalkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan untuk menghadapi masalah sesuai dengan batas waktu yang diberikan tanpa adanya pelanggaran hukum dan sesuai etika kerja menurut Busro dalam Erlangga (2021). Didukung oleh penelitian terdahulu, baik buruk berjalannya suatu organisasi dinilai dari hasil kerja karyawannya. Maka dari itu, pihak atasan juga memiliki peran yang cukup penting untuk memberikan motivasi serta memimpin sistem kerja diperusahaan.

Tidak hanya bergantung pada pengetahuan dan *skill*, penting juga bagi karyawan untuk memiliki perilaku individu yang bebas, tidak terikat terhadap

siste serta dapat meningkatkan tingkat efektivitas fungsi yang berada di dalam organisasi menurut Organ, seperti dikutip oleh Wahdania, Setiawan, & Imelda, 2022. Perilaku OCB dipengaruhi oleh faktor internal yang berasal dari karyawan berkaitan dengan komitmen organisasi, kepribadian, moral serta motivasi sedangkan faktor eksternal berupa budaya perusahaan dan kepercayaan pada pimpinan.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang terbentuk dari adanya kekuatan internal dan eksternal yang mempengaruhi karyawan menentukan arah bertindak mereka yang sesuai dengan perilaku mereka. Berdasarkan penelitian terdahulu, adanya dukungan dari pihak perusahaan kepada setiap karyawannya berperan penting agar karyawan memiliki motif yang sama untuk mencapai tujuan bersama. Adanya motivasi dari setiap karyawan, akan berpengaruh kepada kinerja yang diberikan kepada perusahaan sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi outcome dan tingkat penjualan perusahaan. Motivasi kerja menjadi suatu hal pendorong untuk mempengaruhi sikap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dan berperan sebagai pemberi arah bagi karyawan melakukan seleksi terhadap pekerjaan mana yang harus dilakukan dan mana yang tidak perlu dilakukan menurut Yateno, seperti dikutip oleh Putra, Effendy, & Sahputra, 2021.

PT. Prima Gracindo adalah perusahaan yang bergerak pada industri kemasan plastik yang berdiri sejak tahun 2007, Prima Gracindo saat ini memiliki 150 karyawan, dimana 123 karyawan bekerja pada divisi produksi, yang mana sejak adanya Covid-19 perusahaan mulai menerapkan sistem kerja yang dibagi menjadi hanya 1 shift kerja dalam satu hari produksi dan hal ini memberikan fleksibilitas yang tinggi bagi karyawan. Di awal tahun 2022 perusahaan mulai kembali memberlakukan sistem *full WFO (Work from Office)* pada karyawan yang ternyata merupakan dampak dari tingkat fleksibilitas kerja karyawan yang menjadi menurun membuat semangat kerja karyawan menjadi turun ketika kembali bekerja full hour di kantor. Kegiatan produksi di perusahaan saat ini kembali rutin seperti semula dikarenakan kondisi yang mulai kembali normal. Namun, karyawan yang sudah bertanggung jawab atas tugas yang diberikan kepada mereka jarang mendapatkan penghargaan baik berupa reward dari atasan mereka.

Namun sayangnya, berdasarkan hasil preliminary research yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui gejala apa yang terjadi pada PT. Prima Gracindo, ditemukan adanya dampak negatif dari sistem kerja yang sudah kembali beralih *fulll hour WFO (Work from Office)*. Masih ditemukan bahwa terdapat karyawan yang belum bekerja secara konsisten untuk mematuhi aturan penggunaan mesin produksi dalam kerja tim, belum tercapainya target yang diberikan oleh pihak perusahaan, dan karyawan kurang bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan terjadinya gagal produksi yang umumnya kesalahan terjadi dikarenakan satu karyawan dalam satu tim produksi. Dari fenomena tersebut dapat dikatakan adanya masalah kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Dan ketika ditanyakan lebih lanjut kepada staff produksi perusahaan, diduga masalah kinerja karyawan disebabkan oleh perilaku karyawan yang masih bekerja untuk mencapai target berfokus pada masing-masing individu serta karyawan yang merasa bahwa motif utama mereka bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan mencari pengalaman bekerja dimana, ditemukan karyawan yang tidak memperpanjang kontrak kerja setelah satu (satu) tahun bekerja.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan menjadi masalah bagi perusahaan dikarenakan berpengaruh pada proses produksi. Maka dari itu, penulis menyimpulkan bahwa adanya masalah pada proses produksi dikarenakan kinerja karyawan yang tidak maksimal dikarenakan tidak adanya motivasi karyawan yang jelas untuk bekerja dan tidak adanya perilaku *OCB* dari pihak karyawan. Penjelasan di atas menjadi alasan bahwa penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.PRIMA GRACINDO”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat diuraikan masalah yang terjadi pada proses produksi di PT. Prima Gracindo, yaitu:

1. Bagaimana tingkat *organizational citizenship behavior* di PT. Prima Gracindo ?
2. Bagaimana tingkat motivasi kerja di PT. Prima Gracindo ?
3. Bagaimana tingkat kinerja karyawan PT. Prima Gracindo ?

4. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap Kinerja karyawan PT. Prima Gracindo ?
5. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Gracindo ?
6. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap kinerja karyawan PT.Prima Gracindo ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini didasari dengan rumusan masalah yang diidentifikasi yaitu:

1. Mengetahui tingkat *organizational citizenship behavior* di PT. Prima Gracindo
2. Mengetahui tingkat motivasi kerja di PT. Prima Gracindo
3. Mengetahui tingkat kinerja karyawan di PT. Prima Gracindo
4. Mengetahui pengaruh dari *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Prima Gracindo
5. Mengetahui pengaruh dari motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Prima Gracindo
6. Mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT.Prima Gracindo

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka manfaat yang diharapkan dari adanya penelitian ini adalah:

1. Bagi Penulis
Mengetahui realisasi teori-teori yang telah dipelajari mengenai motivasi kerja dan perilaku *organizational citizenship behavior* di dunia pekerjaan.
2. Bagi Perusahaan
Adanya penelitian ini guna untuk membantu pihak perusahaan mengetahui kebutuhan apa yang diperlukan oleh pihak perusahaan guna untuk mengelola karyawan dan memanfaatkan tenaga sumber daya manusia agar dapat dimaksimalkan guna mencapai tujuan perusahaan.

3. Bagi Pihak lain

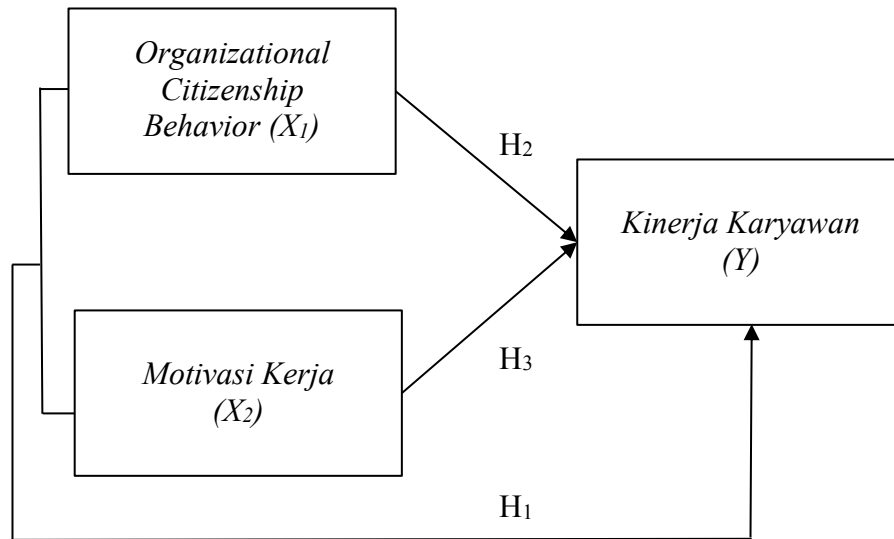
Diharapkan dengan adanya penelitian ini dapat berguna sebagai referensi bagi penulis maupun organisasi lain yang sedang mengalami permasalahan yang berkaitan dengan penelitian kali ini yaitu *organizational citizenship behavior*, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Besar harapan penulis agar penelitian ini dapat menambah pengetahuan bagi semua pihak yang membaca penelitian ini.

1.5 Kerangka Pemikiran

Organizational citizenship behavior merupakan adanya perilaku karyawan di tempat kerja sesuai dengan adanya penilaian karyawan yang berlaku, bahkan karyawan memiliki tingkat inisiatif untuk melakukan pekerjaan lebih dari yang diharapkan menurut Suzana, seperti dikutip oleh Dewi, Widyani, & Vipraprastha, 2022. Dapat dikatakan adanya perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimiliki oleh karyawan berkaitan erat dengan motivasi kerja karena, menurut Affandi, seperti dikutip oleh Kusnawan & Theorando, 2021 motivasi memiliki arti suatu keinginan yang timbul dari individu untuk mencapai hasil yang baik dan berkualitas. Maka, *organizational citizenship behavior* juga dipengaruhi jika karyawan mengetahui apa motivasi mereka. Ketika karyawan memiliki motivasi kerja, maka berpengaruh kepada kinerja karyawan di perusahaan. Sama halnya dengan pengertian kinerja karyawan menurut Busro, seperti dikutip oleh Erlangga, 2021 bahwa karyawan dapat mencapai hasil kerja yang baik secara individu ataupun kelompok di dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang mereka miliki dengan tujuan untuk mencapai Visi, Misi, dan Tujuan organisasi dengan memaksimalkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, kemampuan untuk mengatasi masalah sesuai dengan batas waktu yang diberikan tanpa melanggar hukum serta sesuai dengan etika.

Berkaitan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Dewi, Widyani, & Vipraprastha, 2022 diduga bahwa terdapat permasalahan berkaitan dengan *organizational citizenship behavior* dan Motivasi Kerja yang berpengaruh erat dengan Kinerja Karyawan. Hal tersebut didasari dari kerangka pemikiran yang berisikan kaitan antara variabel independen x dengan variabel dependen y model penelitian diatas yang digambarkan pada hipotesis sebagai berikut.

Gambar 1.1
Model Penelitian



Sumber: Hasil olahan penulis

1.6 Hipotesis Penelitian

H₁: *Organizational citizenship behavior* dan motivasi kerja secara bersamaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Gracindo

H₂: *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Gracindo

H₃ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Prima Gracindo