

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Produktivitas karyawan merupakan salah satu aspek fundamental dalam keberhasilan organisasi. Produktivitas adalah kemampuan individu atau kelompok dalam menghasilkan output yang optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara efisien dan efektif. Dalam dunia bisnis yang semakin kompetitif dan penuh tantangan, produktivitas tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis dan pengalaman kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, sosial, serta lingkungan kerja yang mendukung, Hasibuan (2016). Tanpa adanya upaya untuk memahami dan mengelola faktor-faktor tersebut, organisasi dapat menghadapi kendala serius dalam mempertahankan daya saingnya di pasar global.

Tantangan dunia kerja semakin kompleks dengan adanya perkembangan teknologi, tuntutan inovasi, serta ekspektasi pelanggan yang terus meningkat. Oleh karena itu, upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas menjadi semakin krusial dalam mencapai tujuan organisasi. Robbins dan Judge (2018) menekankan bahwa produktivitas karyawan sangat dipengaruhi oleh motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi menjadi motor penggerak utama yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat, mencapai target, dan memberikan kontribusi yang optimal. Selain itu, komitmen organisasional juga memainkan peran strategis dalam mendukung produktivitas. Allen dan Meyer (1990) mengemukakan bahwa komitmen organisasional terdiri atas tiga dimensi utama, yaitu

komitmen afektif, normatif, dan kontinuans. Ketiga dimensi ini bekerja secara sinergis untuk memastikan bahwa karyawan tetap loyal terhadap organisasi, bahkan dalam situasi yang penuh tekanan atau ketidakpastian.

Namun, motivasi dan komitmen organisasional saja sering kali tidak cukup untuk menjamin terciptanya produktivitas yang tinggi secara konsisten. Penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja adalah faktor mediasi yang dapat memperkuat hubungan antara motivasi, komitmen, dan produktivitas (Podsakoff et al., 2000; Organ, 1988; Judge et al., 2001). OCB, sebagaimana didefinisikan oleh Organ (1988), merupakan perilaku ekstra peran yang tidak diwajibkan secara formal tetapi memberikan dampak positif yang signifikan terhadap lingkungan kerja. Perilaku ini mencakup membantu rekan kerja yang kesulitan, menunjukkan inisiatif di luar tanggung jawab formal, serta mendukung tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung. Podsakoff et al. (2000) menegaskan bahwa *Organization Citizen Behavior* (OCB) dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi secara keseluruhan dengan menciptakan iklim kerja yang harmonis, kolaboratif, dan mendukung tercapainya hasil kerja yang optimal.

Selain itu, kepuasan kerja memainkan peran penting dalam menciptakan produktivitas yang berkelanjutan dan stabil di lingkungan kerja. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif atau menyenangkan yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya, mencakup aspek seperti hubungan interpersonal, penghargaan, dan pengakuan atas kontribusi mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka

cenderung lebih bersemangat, termotivasi, dan bersedia memberikan usaha ekstra untuk mendukung keberhasilan organisasi. Judge et al. (2001) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak hanya berdampak langsung pada kinerja tetapi juga menjadi faktor mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi, komitmen, dan produktivitas.

Dengan penerapan motivasi, komitmen organisasional, OCB, dan kepuasan kerja ke dalam strategi manajemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendorong produktivitas karyawan, Organ (1988). Hubungan antara aspek-aspek yang ada memiliki peran penting bagi organisasi dalam mengevaluasi dan mengembangkan kebijakan yang mendukung motivasi, komitmen, dan kepuasan kerja karyawan agar produktivitas yang berkelanjutan dapat tercapai.

Menurut survei terbaru dari Kementerian Tenaga Kerja Indonesia (2023), sekitar 65% perusahaan di sektor kecil hingga menengah menghadapi tantangan rendahnya produktivitas akibat kurangnya motivasi dan komitmen di kalangan karyawan. Survei ini juga menunjukkan bahwa 70% dari perusahaan yang melaporkan rendahnya produktivitas memiliki tingkat *turnover* karyawan di atas 15% per tahun, sementara lebih dari 60% karyawan di perusahaan tersebut menyatakan bahwa mereka tidak merasa terlibat secara emosional dengan pekerjaannya.

Data ini memberikan gambaran bahwa rendahnya motivasi, kurangnya penghargaan, dan minimnya komitmen organisasional merupakan penyebab utama menurunnya produktivitas perusahaan. Selain itu, data produktivitas

tenaga kerja di Indonesia pada periode 2015-2022 dapat terlihat pada grafik dibawah ini.

Gambar 1.1

Data Produktivitas Tenaga Kerja di Indonesia periode 2015-2022



Sumber : Kementerian Ketenagakerjaan RI 2024

Gambar 1.1 menunjukkan data produktivitas tenaga kerja di Indonesia yang diukur melalui PDB per tenaga kerja (dalam juta rupiah) dari tahun 2015 hingga 2022. Produktivitas tenaga kerja mengalami peningkatan bertahap, dari 78,23 juta rupiah pada tahun 2015 menjadi 86,55 juta rupiah pada tahun 2022. Peningkatan ini mencerminkan adanya perbaikan kinerja tenaga kerja serta kontribusi mereka terhadap pertumbuhan PDB nasional. Namun, fluktuasi terlihat pada tahun 2019 ke 2020, di mana terjadi penurunan dari 85,04 juta rupiah menjadi 83,48 juta rupiah, yang kemungkinan besar disebabkan oleh disrupsi akibat pandemi COVID-19. Setelah periode tersebut, produktivitas kembali meningkat, mengindikasikan pemulihan ekonomi dan tenaga kerja. Meski demikian, pertumbuhan yang relatif stabil menunjukkan masih adanya

tantangan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan data survei dari Kementerian Tenaga Kerja Indonesia (2023), yang mencatat bahwa sekitar 65% perusahaan di sektor kecil hingga menengah menghadapi tantangan rendahnya produktivitas akibat kurangnya motivasi dan komitmen di kalangan karyawan.

Fluktuasi dan tantangan produktivitas ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi dan komitmen organisasi. Menurut Herzberg (1966), motivasi yang didukung oleh faktor-faktor seperti penghargaan, pengembangan diri, dan kondisi kerja yang baik dapat mendorong peningkatan produktivitas, sementara Locke (1976) menegaskan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mendorong kinerja optimal. Penurunan produktivitas pada tahun 2020 kemungkinan besar disebabkan oleh ketidakstabilan kondisi kerja, rendahnya motivasi, dan berkurangnya keterlibatan karyawan selama masa pandemi.

Meyer dan Allen (1991) mengungkapkan bahwa kurangnya komitmen terhadap organisasi dapat berpengaruh buruk terhadap kestabilan tenaga kerja dan tingkat produktivitas. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk menerapkan strategi seperti mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), meningkatkan kepuasan kerja, serta menyediakan insentif yang kompetitif. Melalui pendekatan strategis tersebut, baik perusahaan besar maupun usaha kecil dan menengah dapat meningkatkan semangat kerja dan loyalitas karyawan, mengurangi tingkat pergantian tenaga kerja, serta mendorong peningkatan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi. Hal ini mencerminkan bahwa masih banyak organisasi, terutama di sektor usaha kecil

menengah, yang belum berhasil mengelola sumber daya manusianya secara maksimal, sehingga berdampak pada kinerja perusahaan secara menyeluruh.

CV. Stinlly Berkat Kasih, yang berlokasi di Jl. Sukun No. 1, Kota Kupang, adalah perusahaan distributor kebutuhan primer dan sekunder yang telah beroperasi selama enam tahun dengan total 62 karyawan. Saat ini, perusahaan menghadapi tantangan signifikan dalam meningkatkan produktivitas serta mempertahankan karyawan. Sebagai distributor, perusahaan membutuhkan kinerja yang stabil dan produktif dari setiap karyawan guna mencapai tujuan bisnis dan mempertahankan daya saing di pasar. Namun, analisis data yang ada menunjukkan adanya beberapa masalah yang menghambat pencapaian tersebut. Salah satu masalah utama yang dihadapi oleh CV. Stinlly Berkat Kasih adalah tingkat *turnover* karyawan yang cukup tinggi dan tingkat absensi yang meningkat, yang mengindikasikan adanya ketidakpuasan dan komitmen yang rendah dari sebagian karyawan terhadap perusahaan. Data *turnover* karyawan CV. Stinlly Berkat Kasih dapat dilihat dari **tabel 1.1** di bawah ini

Tabel 1.1

Data *Turnover* Karyawan CV. Stinlly Berkat Kasih 2019-2024

Tahun	Total Karyawan	Karyawan Keluar	Presentase
2019	50	6	12%
2020	52	7	13%
2021	55	9	16%
2022	58	10	17%
2023	60	5	8%
2024	62	13	21%

Sumber : Hasil Olahan data primer

Berdasarkan data dalam **tabel 1.1**, dapat dilihat perkembangan total Karyawan, jumlah karyawan yang keluar, dan persentase karyawan keluar di CV. Stinlly Berkat Kasih dari tahun 2019 hingga 2024. Jumlah karyawan meningkat secara bertahap dari 50 orang pada tahun 2019 menjadi 62 orang pada tahun 2024. Peningkatan ini mencerminkan adanya pertumbuhan perusahaan yang membutuhkan lebih banyak tenaga kerja untuk mendukung aktivitas operasional.

Namun, jumlah karyawan yang keluar menunjukkan fluktuasi, dari 6 orang (12%) pada tahun 2019 menjadi 13 orang (21%) pada tahun 2024. Lonjakan signifikan pada tahun 2024 menunjukkan tantangan besar dalam mempertahankan karyawan, yang dapat mempengaruhi produktivitas dan stabilitas organisasi. Tingginya angka *turnover*, terutama pada tahun 2024, dapat dikaitkan dengan aspek motivasi kerja, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja sebagaimana dijelaskan oleh Herzberg (1966) dan Meyer & Allen (1991).

Menurut teori motivasi, seperti yang dijelaskan oleh Robbins dan Judge (2013), motivasi kerja adalah dorongan yang mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan tertentu, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Motivasi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk penghargaan yang diterima, kesempatan untuk berkembang, dan lingkungan kerja yang mendukung. Dalam konteks CV. Stinlly Berkat Kasih, masalah tinggi turnover dan absensi menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut mungkin belum dikelola dengan baik, sehingga mengurangi motivasi dan produktivitas

karyawan. Kurangnya faktor motivasi, penghargaan, atau kondisi kerja yang mendukung dapat memicu ketidakpuasan karyawan dan meningkatkan tingkat keluarnya karyawan. Selain itu, rendahnya komitmen organisasional juga menjadi penyebab utama turnover yang tinggi. Selanjutnya, rendahnya komitmen organisasional dapat ditunjukkan dengan data absensi karyawan CV. Stinlly Berkat Kasih di bawah ini.

Tabel 1.2

Data Absensi Karyawan CV. Stinlly Berkat Kasih 2019-2024

Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja	Total Hari Ketidakhadiran	Presentase
2019	50	14.500	300	98%
2020	52	15.132	624	96%
2021	55	15.950	770	95%
2022	58	16.820	1.044	94%
2023	60	17.400	1.200	93%
2024	62	18.042	1.488	92%

Sumber : Hasil Olahan data Primer

Data pada **Tabel 1.2** menunjukkan perkembangan jumlah karyawan, total hari kerja, total ketidakhadiran, dan persentase kehadiran di CV. Stinlly Berkat Kasih selama periode 2019 hingga 2024. Data ini memperlihatkan perubahan yang signifikan, baik dalam aspek positif maupun negatif. Selain itu, data mengenai absensi karyawan yang tidak hadir secara rutin juga mencerminkan adanya indikasi ketidakpuasan atau rendahnya motivasi kerja.

Robbins (2009) mengemukakan bahwa peningkatan jumlah tenaga kerja sering kali mencerminkan ekspansi organisasi dan bertambahnya kebutuhan operasional yang harus dipenuhi. Hal ini terlihat pada CV. Stinlly Berkat Kasih, dimana peningkatan jumlah karyawan dari 50 orang pada tahun 2019 menjadi

62 orang pada tahun 2024 mencerminkan perkembangan positif dalam organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan membutuhkan lebih banyak sumber daya manusia untuk mendukung operasional seiring dengan pertumbuhan bisnisnya. Peningkatan jumlah karyawan ini diikuti pula oleh kenaikan total hari kerja, yang meningkat dari 14.500 hari pada tahun 2019 menjadi 18.042 hari pada tahun 2024. Total hari kerja tersebut dihitung berdasarkan jumlah hari dalam satu tahun dikurangi hari libur mingguan (hari Minggu), hari libur nasional, dan cuti tahunan yang menjadi hak karyawan, yaitu 12 hari per orang per tahun. Hasil hari kerja efektif per orang kemudian dikalikan dengan total jumlah karyawan pada masing-masing tahun, sehingga diperoleh total hari kerja secara keseluruhan.

Namun di sisi lain, data juga menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada total ketidakhadiran karyawan, dari 300 hari pada tahun 2019 menjadi 1.488 hari pada tahun 2024. Jumlah ketidakhadiran ini dihitung dari total hari tidak hadir yang dilakukan oleh karyawan tanpa keterangan sah (di luar cuti dan izin sakit), lalu dikalikan dengan jumlah karyawan yang ada. Kondisi ini berbanding terbalik dengan persentase kehadiran, yang mengalami penurunan dari 98% pada tahun 2019 menjadi 92% pada tahun 2024. Fenomena ini dapat dijelaskan melalui teori motivasi Herzberg (1966), yang menekankan bahwa faktor motivasi dan komitmen organisasional dalam pekerjaan sangat memengaruhi tingkat kehadiran karyawan.

Peningkatan ketidakhadiran ini mengindikasikan adanya tantangan dalam menjaga keterlibatan karyawan, yang secara langsung dapat berimplikasi pada

penurunan produktivitas perusahaan. Penurunan persentase kehadiran dan peningkatan absensi mendukung pandangan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional merupakan faktor yang krusial dalam meningkatkan produktivitas (Meyer & Allen, 1991). Rendahnya motivasi kerja serta minimnya penghargaan terhadap kontribusi karyawan sering kali menjadi penyebab tingginya tingkat absensi. Selain itu, rendahnya kepuasan kerja juga dapat memperburuk kondisi ini. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja merupakan elemen penting yang berkontribusi pada kehadiran optimal dan produktivitas yang berkelanjutan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, ditemukan pula kurangnya perilaku ekstra peran yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Banyak karyawan yang cenderung hanya fokus pada tugas formal mereka tanpa menunjukkan inisiatif tambahan, seperti membantu rekan kerja atau mendukung tujuan organisasi secara sukarela. Rendahnya kepuasan kerja juga menjadi faktor yang memperburuk situasi ini. Beberapa karyawan merasa bahwa lingkungan kerja belum sepenuhnya mendukung kebutuhan mereka, baik dari segi fasilitas, hubungan antar karyawan, maupun sistem penghargaan yang ada.

Dalam teori komitmen organisasional, Porter dan Mowday (dalam Kuntjoro, 2002) menyatakan bahwa tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi sangat berpengaruh terhadap loyalitas dan kualitas kerja yang diberikan. Meskipun CV. Stinlly Berkat Kasih telah beroperasi selama lebih dari enam tahun, data turnover dan absensi yang tinggi menunjukkan bahwa tingkat komitmen

karyawan masih rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar karyawan merasa kurang terikat dengan nilai dan tujuan organisasi.

Karyawan dengan komitmen organisasional yang tinggi cenderung lebih loyal terhadap perusahaan, bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi, dan bersemangat menyelesaikan tugas mereka. Sebaliknya, berdasarkan data yang tersedia, perusahaan menghadapi tantangan besar dalam menciptakan komitmen semacam itu, yang berdampak langsung pada produktivitas. Tingginya tingkat turnover dan absensi menjadi indikator bahwa perusahaan perlu mengevaluasi pendekatan manajemen terhadap motivasi dan komitmen.

Motivasi kerja dan komitmen organisasional memainkan peran kunci dalam meningkatkan produktivitas. Sebagaimana dijelaskan oleh Luthans (2006), karyawan yang memiliki komitmen kuat terhadap organisasi cenderung bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan perusahaan. Sebaliknya, kurangnya motivasi dan komitmen dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, kepuasan kerja juga berperan sebagai faktor mediasi yang signifikan dalam hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasional terhadap produktivitas. Locke (1976) menekankan bahwa kepuasan kerja berhubungan langsung dengan tingkat motivasi dan kinerja individu. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaannya, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Namun, data dari CV. Stinlly Berkat Kasih menunjukkan bahwa ketidakpuasan di antara karyawan, yang tercermin dari angka turnover dan absensi, mengindikasikan

ketidakseimbangan antara harapan karyawan dan apa yang diberikan oleh perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga berperan penting dalam meningkatkan produktivitas. Podsakoff et al. (2000) menjelaskan bahwa karyawan dengan perilaku OCB cenderung lebih proaktif membantu rekan kerja dan terlibat aktif dalam pencapaian tujuan organisasi. Rendahnya motivasi dan komitmen karyawan kemungkinan besar juga mengurangi potensi munculnya perilaku OCB yang positif, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas.

Dengan demikian, tantangan yang dihadapi CV. Stinlly Berkat Kasih tidak hanya terbatas pada masalah motivasi dan komitmen, tetapi juga melibatkan faktor-faktor mediasi seperti OCB dan kepuasan kerja yang perlu dikembangkan secara strategis. Perusahaan ini perlu menerapkan langkah-langkah konkret untuk membangun kembali kepercayaan dan loyalitas karyawan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, serta mengintegrasikan program-program penghargaan yang mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan. Upaya ini diharapkan dapat mendorong produktivitas secara berkelanjutan dan memperkuat daya saing perusahaan di pasar distribusi barang kebutuhan pokok.

Berbagai penelitian sebelumnya telah mengungkapkan hubungan antara motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan berbagai aspek kinerja serta perilaku organisasi, termasuk *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB). Penelitian oleh Putra dan Sudibya (2018) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*" menunjukkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB karyawan. Penelitian ini menyoroti pentingnya ketiga variabel tersebut dalam membentuk perilaku ekstra-peran karyawan yang bermanfaat bagi organisasi. Temuan ini mendukung pandangan bahwa kondisi kerja yang baik dapat meningkatkan keinginan karyawan untuk berkontribusi melebihi tugas formal mereka.

Selanjutnya, Haeba et al. (2024) dalam penelitiannya "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening" mengidentifikasi bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi juga berpengaruh positif terhadap OCB, dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menegaskan bahwa kepuasan kerja tidak hanya merupakan hasil dari motivasi dan komitmen, tetapi juga berfungsi sebagai penghubung yang memperkuat dampaknya terhadap perilaku organisasi. Pendekatan yang menyoroti peran variabel mediasi ini memperluas wawasan tentang bagaimana faktor psikologis bekerja secara sinergis untuk menciptakan efek yang lebih besar terhadap OCB.

Di sisi lain, studi oleh Fauzi dan Sulistianingsih (2022) menyimpulkan bahwa komitmen dan kepuasan kerja memegang peranan kunci dalam mendorong produktivitas kerja karyawan. Temuan ini didukung oleh penelitian

Abdillah (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Surya Pelangi Kota Pekanbaru" yang menemukan hubungan positif antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan, terutama dalam konteks operasional perusahaan. Motivasi yang tinggi tidak hanya mempengaruhi produktivitas langsung tetapi juga menciptakan suasana kerja yang mendukung kinerja yang lebih baik.

Namun, beberapa penelitian menunjukkan hasil yang berbeda. Studi oleh Aslami (2020) dengan judul "Pengaruh Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan" menemukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, dengan arah pengaruh negatif. Penelitian oleh Leihitu et al. (2022) dengan judul "Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Tigaraksa Satria, Tbk Manado" juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Selain itu, penelitian oleh Yuliarta (2024) dalam "Pengaruh Upah dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Cabang Parepare" menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai t-hitung sebesar -0,034 dan signifikansi 0,974. Hal serupa ditemukan dalam studi Rampisela dan Lumintang (2020) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Comindo Mitra Sulawesi Cabang Palopo" yang menemukan bahwa

motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Analisis lebih lanjut oleh Prihmawanti (2016) dalam "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Pegawai" menunjukkan bahwa komitmen afektif dan komitmen normatif tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara komitmen berkelanjutan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian lain, seperti yang dilakukan oleh Sugiarti dan Rusilowati (2019) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening", menyatakan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi mempengaruhi OCB secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan pentingnya membangun kepuasan kerja untuk mencapai efek positif dari motivasi dan komitmen terhadap perilaku organisasi. Penelitian ini sejalan dengan temuan oleh Nurnaningsih dan Wahyono (2017) dengan judul "Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening" yang menemukan bahwa OCB berfungsi sebagai variabel intervening antara kepuasan kerja, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja.

Selain itu, pada studi Oberlin et al. (2023) dengan penelitiannya "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas PUPR Kabupaten

Kepulauan Mentawai" memperluas cakupan dengan menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi secara kolektif berpengaruh positif terhadap OCB di sektor publik. Penelitian ini menegaskan relevansi dari ketiga variabel tersebut dalam berbagai konteks organisasi, baik di sektor swasta maupun publik, dan memberikan panduan yang bermanfaat bagi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan perilaku dan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah dan beberapa penelitian terdahulu yang menjadi acuan, maka penulis mengajukan penelitian dengan judul yaitu “ *Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Produktivitas Dengan Organization Citizen Behavior (OCB) Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Di CV. Stinlly Berkat Kasih* “

1.2. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah penelitian ini adalah :

1. Bagaimana persepsi responden mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan produktivitas di CV. Stinlly Berkat Kasih?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap produktivitas karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih?
5. Apakah komitmen organisasional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kepuasan kerja di CV. Stinlly Berkat Kasih?
6. Apakah komitmen organisasional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) di CV. Stinlly Berkat Kasih?
7. Apakah komitmen organisasional berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap produktivitas di CV. Stinlly Berkat Kasih?
8. Apakah kepuasan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih?
9. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap produktivitas karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih?
10. Apakah kepuasan kerja berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap produktivitas karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih?
11. Apakah kepuasan kerja secara **positif memediasi** pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas?
12. Apakah *organizational citizenship behavior* (OCB) secara **positif memediasi** pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui persepsi responden mengenai motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, *Organisational Citizen Behavior* (OCB), dan Produktivitas di CV. Stinlly Berkat kasih
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap *Organisational Citizen Behavior* (OCB) karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Kepuasan Kerja di CV. Stinlly Berkat Kasih
6. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organisational Citizen Behavior* (OCB) di CV. Stinlly Berkat Kasih
7. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Produktivitas di CV. Stinlly Berkat Kasih
8. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organisational Citizen Behavior* (OCB) di CV. Stinlly Berkat Kasih
9. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja terhadap produktivitas karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih

10. Untuk mengetahui pengaruh *Organisational Citizen Behavior* (OCB) terhadap produktivitas karyawan di CV. Stinlly Berkat Kasih
11. Untuk Mengetahui Kepuasan Kerja dapat memediasi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas di CV. Stinlly Berkat Kasih
12. Untuk Mengetahui kepuasan kerja memediasi motivasi kerja dan komitmen Untuk Mengetahui *Organisational Citizen Behavior* (OCB) memediasi motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap produktivitas

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperkaya referensi bagi pengembangan teori terkait pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja. Selain itu, penelitian ini dapat menjadi bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan variabel motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja.

2. Kegunaan Praktis

Adapun kegunaan praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi manajemen perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi terkait strategi peningkatan motivasi, komitmen organisasional, dan produktivitas karyawan, sehingga perusahaan dapat meningkatkan kinerja operasional dan mencapai tujuan organisasi.

- b. Bagi karyawan, penelitian ini dapat membantu dalam memahami pentingnya motivasi dan komitmen organisasional dalam meningkatkan produktivitas kerja, sehingga mereka dapat lebih termotivasi untuk bekerja dan berkontribusi secara optimal.
- c. Bagi akademisi dan peneliti, penelitian ini diharapkan menjadi acuan untuk studi lanjutan, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh faktor psikologis dan organisasional terhadap kinerja karyawan, serta sebagai dasar untuk mengembangkan penelitian terkait variabel lainnya.
- d. Bagi pemerintah atau regulator, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dalam merumuskan kebijakan atau program yang mendukung peningkatan kualitas tenaga kerja, khususnya dalam mendorong motivasi dan komitmen karyawan untuk mendukung produktivitas perusahaan lokal.
- e. Bagi konsumen, secara tidak langsung, penelitian ini dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan layanan dan kualitas produk yang lebih baik, sehingga konsumen dapat merasakan manfaat dari peningkatan produktivitas karyawan.
- f. Bagi konsumen, secara tidak langsung, penelitian ini dapat mendukung perusahaan dalam meningkatkan layanan dan kualitas produk yang lebih baik, sehingga konsumen dapat merasakan manfaat dari peningkatan produktivitas karyawan.