

PENDAHULUAN

Dunia bisnis terus berkembang dengan sangat pesat, yang diikuti dengan terbentuknya beberapa bisnis baru yang beroperasi di berbagai industri (Ren *et al.*, 2022). Bisnis yang ada terus bersaing untuk mendapatkan posisi dan keadaan yang menguntungkan. Keadaan seperti itu akan membuat bisnis saat ini saling bersaing. Selain semakin ketat, persaingan semakin meluas dan mengglobal sejalan dengan kemajuan teknologi dan informasi (Østerud & Vedeler, 2022). Dalam sebuah bisnis, keberadaan sumber daya manusia sangatlah penting. Tenaga kerja memiliki banyak potensi untuk menjalankan operasi bisnis. Untuk dapat memberikan hasil yang terbaik, setiap sumber daya manusia yang ada di perusahaan harus memiliki potensi yang maksimal. Pengusaha dan pekerja adalah dua hal yang saling bergantung. Kedua belah pihak akan mendapatkan keuntungan finansial jika karyawan berhasil memajukan bisnis (Vatankhah, 2021).

Bagi karyawan, kesuksesan untuk mewujudkan potensi dan kemampuan mereka untuk memenuhi kebutuhan mereka juga untuk memperluas dan menumbuhkannya, bahkan terkadang sebagai faktor penentu, untuk kesuksesan organisasi (Loor-Zambrano *et al.*, 2022). Organisasi atau bisnis mendapat manfaat dari memiliki karyawan yang menunjukkan *Organizational Citizen Behaviour* (OCB) tingkat tinggi. Sederhananya, *Organizational Citizen Behaviour* (OCB) adalah perilaku karyawan yang secara sukarela melakukan aktivitas di atas dan di atas yang dialokasikan kepada mereka untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan secara berkelanjutan (Mira & Margaretha, 2012). Namun pada kenyataannya perilaku OCB tersebut tidak semua dimiliki oleh karyawan di perusahaan manapun. Komunikasi interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karena beberapa karyawan tidak bekerja sebagai pengganti satu sama lain (Ristiana M, 2014).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari bagaimana perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, di tempat kerja, kepuasan kerja telah berkembang menjadi masalah yang signifikan. Motivasi kerja adalah elemen lain yang mempengaruhi OCB, untuk kepentingan karyawan dan perusahaan, motivasi kerja sangat penting untuk jalannya perusahaan. Karyawan yang termotivasi akan bekerja lebih giat dan efektif. Serupa dengan itu, motivasi perusahaan adalah untuk meningkatkan pelayanan dan kenyamanan melalui peningkatan sikap dan perilaku karyawan. Jika kita termotivasi untuk selalu bekerja keras maka akan membuahkan hasil yang baik. Peningkatan kepuasan kerja juga diharapkan agar dapat meningkatkan kinerja karyawan sesuai dengan kebijakan perusahaan (Noviyanti *et al.*, 2019). Ketika karyawan bekerja dengan baik, tujuan perusahaan dapat dicapai sebanyak mungkin. Karyawan harus diberikan arahan yang terorganisir dan efisien agar dapat bekerja dengan baik (Kajackaite & Sliwka, 2020). Perusahaan berusaha untuk menggugah karyawannya agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Respon terhadap adanya suatu tujuan dapat dianggap sebagai awal dari motivasi, yang didefinisikan dengan pergeseran energi seseorang (Parker *et al.*, 2021). Dorongan dasar yang mendorong seseorang atau dorongan untuk mengeluarkan seluruh energinya dalam mengejar suatu motivasi adalah suatu kondisi atau kekuatan yang memotivasi pekerja untuk dibimbing atau diarahkan untuk memenuhi tujuan organisasi bagi perusahaan (Fahriana & Sopiah, 2022).

Grup teater terbesar di Indonesia, ialah Cinema XXI, yang telah beroperasi selama lebih dari 28 tahun dan memiliki komitmen untuk selalu memberikan hiburan terbaik kepada pemirsa diseluruh Indonesia. Hingga Januari tahun ini, terdapat 851 layar terbesar yang

tersebar di 35 kota dan 155 tempat di Indonesia.

Dari hasil observasi, terlihat bahwa staf PT Nusantara Sejahtera Raya Cinema XXI kurang semangat dan malas bekerja. Menurut temuan, beberapa karyawan terlalu malas untuk datangbekerja. Sifat tuntutan pekerjaan yang memberatkan merupakan keluhan yang paling sering disuarakan oleh karyawan. Persepsi karyawan terhadap kebutuhan pekerjaannya dibebani oleh tekanan dari atasan dan godaan tujuan perusahaan yang mereka anggap memberatkan. Akibatnya, manajer menekan karyawan untuk memenuhi penjualan produk. Namun, efeknya bagi staf adalah mereka merasa terbebani dengan target dari manajemen tersebut.

Saat mengukur pengaruh *Organizational Behaviour*, kepuasan kerja, motivasi dan *reward* tidak hanya sama pentingnya dengan motivasi, tetapi juga berpengaruh terhadap etika karyawan Bioskop XXI DKI Jakarta. Karyawan Bioskop XXI DKI Jakarta diharapkan tidak hanya mengikuti peraturan dalam pekerjaannya atau hanya sesuai dengan imbalan yang mereka terima, tetapi mereka juga diharapkan dapat bekerja melebihi apa yang setara dengan apa yang biasa disebut dengan *Organizational Citizenship* (OCB). Partisipasi karyawan dalam kegiatan di tempat kerja diharapkan, dapat memenuhi syarat yang diperlukan untuk memberikan layanan terbaik dan paling terampil dengan menjunjung tinggi moral dan hukum yang berlaku. Karena itu penting untuk membuat karyawan termotivasi dan bertekad untuk meningkatkan etika karyawan. Ketika hal ini terjadi, kepuasan dan loyalitas kerja juga meningkat, yang akan berdampak positif pada produktivitas pekerja.

Kontribusi OCB merupakan penyumbang yang mungkin atau tidak mungkin menguntungkan pada masa depan karyawan baik mempengaruhi itu motivasi karyawan, kompensasi maupun kepuasan kerja. Karyawan merupakan aset dari perusahaan. Pentingnya dilakukan penelitian ini untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan pengembangan perusahaan. OCB dapat meningkatkan motivasi, kompensasi dan akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang dapat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Dengan kata lain, dengan adanya perilaku ini, interaksi sosial pada anggota-anggota organisasi menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi sehingga dapat menjadi pertimbangan perusahaan.

Perilaku pegawai selama ini sangat eratkaitannya dengan perilaku sosial, dimana setiap pegawai memiliki rasa kepedulian terhadap institusinya, namun tetap diperlukan kerjasama yang lebih baik antar sesama rekan kerja untuk meningkatkan kekompakan dan semangat kerja. Motivasi pegawai sudah baik, namun perlu ditingkatkan dari segi kesadaran pegawai, pengembangan karir, dan kesejahteraan agar pegawai tetap bersemangat, termotivasi, dan dapat meningkatkan kepuasan kerjanya di masa mendatang.

Namun demikian, Pembeda penelitian ini dengan sebelumnya adalah masih belum banyak yang meneliti objek di industry Hiburan khususnya di Indonesia, terutama dalam mengaitkan variable motivasi, kompensasi, OCB, dan kepuasan kerja pada industry Hiburan.

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan di atas maka tujuan penelitian ini ialah menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan *organizational citizenship behaviour* yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada industry Hiburan.