

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kebutuhan manusia (*human needs*) adalah suatu rasa yang timbul secara alami dari dalam diri manusia untuk memenuhi segala sesuatu yang diperlukan dalam kehidupannya. Kebutuhan-kebutuhan ini kemudian memunculkan keinginan manusia (*human wants*) untuk memperoleh sesuatu yang dibutuhkan tersebut sebagai alat pemuas kebutuhan hidupnya. Pihak lain yang mengambil kesempatan untuk menyediakan alat pemuas kebutuhan khususnya kinerja pegawai dalam bidang jasa atau layanan adalah penyedia (*provider*) sedangkan pihak yang meminta dan menggunakannya disebut sebagai pengguna (*user*) atau konsumen (*consumer*) (Ayu,2016).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi suatu perusahaan, kinerja sebagai perwujudan perilaku kerja seorang karyawan yang di tampilkan sebagai suatu prestasi kerja sesuai dengan perannya dalam perusahaan dalam jangka waktu tertentu. Hal ini dapat dikarnakan kinerja karyawan sebagai salah satu penentu keberhasilan sert kelangsungan hidup dalam setiap organisasi dan manusia merupakan salah satu komponen yang penting dalam menghidupkan organisasi tersebut. Dimana kinerja disebabkan oleh banyak faktor, bagaimanapun juga setiap faktor harus menjadi bagian yang perlu di amati.

Prabu Mangunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang tidak baik secara langsung akan berpengaruh terhadap aktifitas perusahaan sehingga dapat mengganggu stabilitas perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak diatasi dengan

baik akan menyebabkan terganggunya pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan berbagai pendekatan untuk mengatasi masalah terkait dengan kinerja khususnya para karyawan di lingkungan perusahaan. Kinerja karyawan dikatakan baik apabila karyawan memenuhi semua kriteria penilaian dan standar penilaian yang berlaku didalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu perusahaan yang juga memberikan kinerja yang baik yaitu Radar Lampung TV. Radar Lampung TV adalah perusahaan yang bergerak di bidang pertelevisian yang ada di provinsi lampung,kegiatan utama dari Radar Lampung TV adalah memberikan berita yang akurat kepada masyarakat lampung,di kantor Radar Lampung TV terdapat beberapa bagian yang tugasnya berbeda-beda,yaitu Tim Redaksi yang bertugas untuk mengumpulkan dan memberikan berita,Tim Editing yang bertugas menyiapkan video-video yang akan di tayangkan,Tim MCR yang bertugas menayangkan berita,lalu ada dim marketing yang bertugas mencari konsumen yang akan berkerjasama dengan Radar Lampung TV.

Radar Lampung TV sebagai televisi lokal di Bumi Ruwai Jurai memfokuskan diri terhadap minat dan keinginan pemirsa di Provinsi Lampung. Radar Lampung TV merupakan salah satu TV lokal jaringan dari JAWAPOSTV GROUP yang ada di Provinsi Lampung, dan telah mendapatkan izin resmi dari Kemkominfo. Radar Lampung TV berada di channel 48 UHF dan telah siaran terhitung tanggal 18 Oktober 2008 yang diterapkan sebagai hari lahir Radar TV. Kantor Radar Lampung TV beralamat di Jl.Sultan Agung No.18 Kedaton, Bandar Lampung.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada Radar Lampung TV, permasalahan yang terjadi adalah terdapat beberapa kinerja karyawan yang terlihat menurun. Berikut tabel 1.1 yang menggambarkan penilaian kinerja karyawan Radar Lampung TV.

**Tabel 1.1**  
**Standar Penilaian Kinerja Karyawan Radar Lampung TV 2021**

| <b>Kriteria</b>  | <b>Nilai</b> |
|------------------|--------------|
| Sangat Baik (SB) | 86 – 100     |
| Baik (B)         | 76 – 85      |
| Cukup Baik (CB)  | 66 – 75      |
| Kurang Baik (KB) | 50 – 65      |

Sumber : Radar Lampung TV, 2021

**Tabel 1.2**  
**Penilaian Kinerja Editor Radar Lampung TV 2021**

| <b>Kriteria</b>   | <b>Bobot (%)</b> | <b>Nilai Capai</b> | <b>Presentasi (%)</b> |
|-------------------|------------------|--------------------|-----------------------|
| Target            | 20               | 87                 | 17,4                  |
| Kontribusi        | 20               | 85                 | 17                    |
| Disiplin          | 20               | 85                 | 17                    |
| Loyalitas         | 20               | 85                 | 17s                   |
| Kecepatan Bekerja | 10               | 82                 | 8,2                   |
| Integritas        | 10               | 85                 | 8,5                   |
| <b>Jumlah</b>     |                  |                    | <b>85,1 (Baik)</b>    |

Sumber : Radar Lampung TV, 2021

**Tabel 1.3**  
**Pencapaian Kinerja Karyawan Periode Desember 2021**

| Divisi    | Jumlah Karyawan | Target Pencapaian |            | Ket.    |
|-----------|-----------------|-------------------|------------|---------|
|           |                 | Target            | Pencapaian |         |
| Tehnik    | 8               | 20                | 28         | Pcs     |
| Redaksi   | 26              | 100               | 95         | News    |
| Program   | 5               | 10                | 12         | Program |
| Produksi  | 1               | 600               | 650        | Halaman |
| Marketing | 4               | 85                | 72         | News    |
| Keuangan  | 1               | 100               | 150        | Juta    |

Sumber : Radar Lampung TV, 2021

Berdasarkan Tabel 1.3 pencapaian kinerja karyawan dapat dilihat bahwa kinerja karyawan di Radar Lampung TV terdapat pada divisi Tehnik, Program, Produksi dan divisi keuangan yang selama periode Desember tahun 2021 target pencapaiannya sudah melebihi target yang ditentukan. Namun ternyata masih ada divisi yang tidak mencapai target yaitu pada divisi Redaksi dan Marketing. Hasil target pencapaian karyawan ini, membuktikan bahwa karyawan masih banyak yang kinerjanya kurang sehingga masih ada divisi yang belum mencapai target dan mengecewakan bagi perusahaan dan dapat dikatakan belum sesuai dengan standar penilaian kinerja yang telah ditetapkan perusahaan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan. Menurut Hasibuan (2013), mengemukakan pelatihan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai sesuai kebutuhan pekerjaan atau jabatan melalui pelatihan. Pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan secara optimal, dengan demikian perlu dilakukan usaha peningkatan mutu atau kualitas sumber daya manusia dengan mengadakan pengembangan karyawan (*human resources development*) melalui penyelenggara program pelatihan.

Menurut Hamali (2018) pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin teampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik, sesuai dengan standar kerja. Program pelatihan diklasifikasikan kedalam dua kelompok yaitu pertama pelatihan utama yang mengikuti pengembangan keterampilan dan pengetahuan dan yang kedua program pengembangan profesionalisme yang mencakup pengembangan kompetensi dan fungsi pelayanan, baik yang dilaksanakan didalam maupun luar kota (*in or off house training*). Tujuan dari program pelatihan adalah untuk meningkatkan kemampuan, rasa percaya diri, optimis dan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaan, sehingga lebih terkonsentrasi, terarah dan terpusat pada bidang pekerjaannya. Berikut ini merupakan data pelatihan karyawan di Radar Lampung TV.

**Tabel 1.4 Data Pelatihan karyawan di Radar Lampung TV**

| No | Nama Pelatihan                          | Divisi                           |
|----|---|----------------------------------|
| 1  | Pelatihan Jurnalistik                   | Reporter dan Redaktur            |
| 2  | Pelatihan Konten Kreator                | <i>Cameramen</i> dan Tim Program |
| 3  | Pelatihan Video Editor                  | Editor                           |
| 4  | Pelatihan Teknik atau Uplink Operator   | Teknik                           |
| 5  | Pelatihan Analisis Pengelolaan Keuangan | Keuangan                         |
| 6  | Workshop Marketing                      | Marketing                        |

Sumber : Radar Lampung TV, 2021

Berdasarkan Tabel 1.4 dapat dilihat bahwa pelatihan yang ada di perusahaan Radar Lampung TV sudah banyak dilakukan. Namun masih adanya masalah pelatihan di perusahaan Radar Lampung TV yaitu masalah terkait karyawan yang mengikuti pelatihan masih rendah dan pelatihan yang diikuti karyawan belum dapat diimplementasikan oleh karyawan dengan baik sehingga belum dapat meningkatkan kinerja karyawan, salah satu faktor penyebabnya adalah pelatihan yang dilakukan perusahaan tidak untuk semua karyawan di ikut sertakan pelatihannya dan pelatihan yang dilakukan perusahaan belum sesuai dengan kebutuhan karyawan. Pelatihan memberikan peranan penting terhadap kemajuan kemampuan para karyawan yang akan dikembangkan serta dapat memberikan semangat serta membina karyawan agar mampu bekerja mandiri juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri dan membuat perencanaan pekerjaan yang baru bagi karyawan sehingga kinerja karyawan semakin meningkat.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku individu yang bebas dan sukarela, atau dengan kata lain perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan (Ticoalu, 2013). OCB dapat meningkatkan kinerja karyawan karena dengan adanya perilaku ini membuat interaksi sosial antara karyawan menjadi lancar, mengurangi terjadinya perselisihan, dan meningkatkan efisiensi. Pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah perusahaan karena pada dasarnya perusahaan tidak dapat mengantisipasi seluruh perilaku hanya dengan mengandalkan deskripsi kerja yang dinyatakan secara formal saja.

OCB diharapkan memberikan kontribusi bagi perusahaan berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik,

meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki karyawan Radar Lampung TV sangat penting untuk diperhatikan. Jika setiap karyawan di Radar Lampung TV mempunyai perilaku OCB yang tinggi maka mereka akan memiliki kesediaan untuk memberikan usaha yang maksimal. Hal ini terlihat melalui kesediaan bekerja melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Artinya, karyawan tidak hanya melaksanakan tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya. Perilaku tersebut akan menguntungkan organisasi karena terjadinya interaksi dan kerjasama antar karyawan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan sebelum waktu jatuh tempo.

Penerapan OCB di Radar Lampung TV sudah baik, dimana sebagian karyawan sudah patuh terhadap aturan dan prosedur di tempat kerja seperti berpakaian sesuai SOP, melayani konsumen dengan baik dan ramah, menolong sesama rekan kerja dan melakukan tugas ekstra melebihi *job description* sehingga membuat mereka lembur bekerja hingga larut malam. Dengan adanya OCB yang tinggi maka tugas-tugas pimpinan akan menjadi lebih ringan. Namun ada beberapa karyawan yang tidak disiplin seperti datang terlambat sehingga hal ini tidak menunjukkan perilaku OCB dimana tidak adanya kesadaran diri untuk menjadi individu yang lebih baik dan juga ada beberapa karyawan yang tidak peduli dengan sesama rekan kerja sehingga ia menuntut karyawan lain untuk segera menyelesaikan tugasnya demi kepentingannya sendiri.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Miftahul dan Hendra (2021) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil penelitian yang berbeda dilakukan oleh

Acep dan Eeng (2016) yang menjelaskan bahwa tidak terdapat pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.

Mengingat pentingnya pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai persyaratan untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka setiap karyawan dituntut untuk senantiasa meningkatkan kinerjanya semaksimal mungkin. Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Pelatihan Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Radar Lampung TV”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah diatas, maka dapat ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Bagaimana pelatihan dapat meningkatkan kinerja Radar Lampung TV?
2. Bagaimana *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja Radar Lampung TV?
3. Bagaimana pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kinerja Radar Lampung TV?

## **1.3 Ruang Lingkup Penelitian**

### **1.3.1 Ruang Lingkup Subjek**

Ruang lingkup penelitian ini adalah seluruh kinerja karyawan Radar Lampung TV.

### **1.3.2 Ruang Lingkup Objek**

Ruang lingkup objek penelitian ini adalah pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.

### **1.3.3 Ruang Lingkup Tempat**

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini di Kantor Radar Lampung TV beralamat di Jl.Sultan Agung No.18 Kedaton, Bandar Lampung.



### **1.3.4 Ruang Lingkup Waktu**

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada bulan Oktober 2021 s.d Januari 2022.

### **1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian**

Ruang lingkup ilmu penelitian ini adalah manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan, Pelatihan Dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## **1.4 Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan pokok permasalahan diatas maka diambil tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Radar Lampung TV dengan pelatihan.
2. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Radar Lampung TV dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk meningkatkan kinerja karyawan Radar Lampung TV dengan pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Dengan mengetahui pemecahan permasalahan, maka akan diperoleh beberapa manfaat, antara lain:

1. Bagi Akademik

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang diimplementasikan untuk mengetahui kinerja karyawan Radar Lampung TV, pelatihan dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

2. Bagi Radar Lampung TV

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan oleh perusahaan sebagai masukan dalam mengetahui proses pengambilan keputusan dengan

melihat aktivitas yang dilakukan masyarakat dalam menilai kinerja karyawan Radar Lampung TV.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitisn ini diharapkan dapat memberikan pegangan referensi bagi penelitian dibidang yang sama dimasa yang akan datang.

## 1.6 Sistematika Penulisan

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan mengenai pengaruh pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan landasan teori yang berisikan tentang masalah yang diteliti mengenai pengaruh pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan tentang jenis penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi dan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data serta pengujian hipotesis mengenai pengaruh pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.

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

Dalam bab ini penulis menguraikan tentang hasil dan pembahasan mengenai hasil pengaruh pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.

## **BAB V : SIMPULAN DAN SARAN**

Bab ini berisikan tentang simpulan dan saran-saran dari hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Radar Lampung TV.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**