

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Dalam dunia bisnis semakin ketat sehingga aktivitas suatu perusahaan harus diselaraskan dengan perkembangan teknologi yang sangat pesat, Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia sendiri merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan didalam perusahaan. Keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh tingkat kompetensi, profesionalisme dan juga komitmennya terhadap bidang pekerjaan yang ditekuninya.

Oleh karena itu diperlukan pengetahuan tentang bagaimana mengarahkan para karyawan agar mau bekerja dengan semaksimal mungkin. Hal ini mengharuskan pemimpin perusahaan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menyadari pentingnya Sumber Daya Manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus dan sudah sewajarnya perusahaan memandang sumber daya manusia khususnya karyawan di perusahaan itu sendiri agar bersikap adil atas apa yang telah diberikan sumber daya manusia untuk perusahaan,

Karena setiap karyawan berhak mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari perusahaan sebagai timbal balik atas jasa yang diberikannya, sehingga dapat mendorong para karyawan untuk lebih termotivasi dalam bekerja, untuk mendorong semangat kerja karyawan diperlukan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja yang baik untuk kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai atas prestasi kerja yang telah diberikan karyawan terhadap perusahaan.

Kinerja perusahaan akan sangat ditentukan oleh karyawan, dalam mengukur kinerja suatu perusahaan sebaiknya diukur dalam tampilan kinerja dari karyawannya, oleh karena itu sebuah perusahaan harus mampu mengelola karyawan dengan baik agar kinerja karyawan dapat maksimal, Bagaimanapun juga, usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang harus dilakukan oleh setiap pemimpin atau perusahaan. Berbagai upaya dilakukan dengan tujuan setiap karyawan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Hal ini disebabkan apabila karyawan tidak dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, adalah suatu hal yang mustahil tujuan perusahaan dapat dicapai. Menurut Sujanto (2018) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, dan merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. kinerja (*performance*) dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok (organisasi) dalam waktu tertentu.

Perusahaan perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melalui berbagai cara seperti rekrutmen dan seleksi yang ketat, pelatihan dan pengembangan, membuat sistem manajemen kinerja yang baik, evaluasi kinerja, pemberian kompensasi karyawan untuk terus meningkatkan kinerja karyawan karena akan berdampak pada perusahaan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung dalam upaya untuk meningkatkan kinerjanya PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung meningkatkan kinerja karyawannya dengan melakukan beberapa kebijakan untuk sistem yang diterapkan kepada karyawannya sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan oleh pemimpin PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

PT. Duta Media Indonesia (DMI) adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yaitu *Promotion Agency* yang telah bekerja sama dengan PT. HM Sampoerna Tbk, PT. Duta Media Indonesia mempunyai cabang di beberapa kota besar di Indonesia. Makassar, Balikpapan, Surabaya, Yogyakarta, Jakarta, Denpasar dan kota lainnya yang tersebar diseluruh Indonesia. PT. Duta Media Indonesia memiliki cabang di Bandar Lampung yang beralamat di jl. Pulau Morotai, Jagabaya III, Kec. Sukabumi, Kota Bandar Lampung, Lampung 35122. Saat ini PT. Duta Media Indonesia memiliki karyawan berjumlah 68 orang.

Tabel 1.1

Data Jumlah Karyawan PT. Duta Media Indonesia Per Departemen

No	Divisi	Jabatan	Total Karyawan
1	<i>Finance and Accounting</i>	<i>Finance Section Head, Accounting Section Head</i>	18
2	<i>Human Resources Development (HR/GA)</i>	<i>HRD Supervisor, General Affair Supervisor</i>	15
3	<i>Direct Selling Team (DST)</i>	<i>Head Field Supervisor, Area Field Supervisor</i>	35
	Total		68

Sumber : PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan tabel diatas perusahaan PT. Duta Media Indonesia memiliki beberapa departemen yang masing-masing departemen dipegang oleh satu kepala. Dari departemen yang ada, peneliti hanya melakukan penelitian pada karyawan DST. DST adalah singkatan dari *Direct Selling Team* yaitu suatu departemen dalam suatu perusahaan yang berfungsi merencanakan dan mengendalikan rangkaian proses penjualan agar berjalan sesuai dengan rencana yang sudah ditetapkan. DST merupakan yang menjalankan fungsi penjualan dan menunjang kegiatan utama dari perusahaan.

PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung mempunyai standar kinerja yang ditentukan berdasarkan indikator-indikator penilaian kinerja. Target kinerja harus dicapai oleh setiap karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Tabel 1.2
Standar Penilaian Kinerja Karyawan Divisi Direct Selling Team
PT. Duta Media Indonesia
PERIODE 2020

Kriteria	Skor	Persentase	Predikat
<i>Team Fulfilment</i>	4,0 – 5,0	80 – 100	<i>Excellent</i>
<i>Training</i>	3,0 – 4,0	70 – 80	<i>Good</i>
<i>DST Tools</i>	2,0 – 3,0	60 – 70	<i>Standard</i>
<i>Consumer Handling</i>	1,0 – 2,0	50 – 60	<i>Improvable</i>
<i>Monitoring</i>	0 – 1,0	0 – 50	<i>Unsatisfactory</i>

Sumber : PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan tabel 1.2 PT. Duta Media Indonesia memiliki target kinerja yang harus dicapai oleh setiap karyawan. Ada beberapa kriteria standar penilaian Kinerja yaitu *Team Fulfillment*, *Training*, *DST Tools*, *Consumer Handling*, *Reporting* dan *Monitoring* dengan range *Unsatisfactory* adalah predikat terendah dengan skor 0-1,0 dengan presentase 0-50, sedangkan untuk predikat tertinggi yaitu *Excellent* yaitu 4,0-

5,0 dengan presentase 80-100.

Dari data yang telah didapatkan yang menunjukkan nilai pencapaian kinerja karyawan berdasarkan tugas nya masing-masing di PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung per enam bulan pada tahun 2020.

Tabel 1.3

**Data Pencapaian Kinerja Karyawan Divisi Direct Selling Team
PT. Duta Media Indonesia Per Enam Bulan Tahun 2020**

Divisi Direct Selling Team	Januari – Juni	
	Skor	Persentase (%)
Regional Field Manager	3.4	74
Area Field Supervisor	3.5	75
Finance	3.5	75
Koordinator	3.6	76
Team Leader	3.6	76
Brand Presenter	3.3	73
Total	20.9	449
Rata-rata	3.5	75

Sumber : PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung, 2020

Berdasarkan tabel 1.3 terlihat bahwa hasil kinerja selama enam bulan menunjukkan rata-rata target kinerja karyawan *Direct Selling Team* (DST) mencapai 75% jika dilihat dari tabel 1.2 nilai tersebut artinya *Good* (baik). Dengan keterangan tersebut dapat dilihat bahwa kinerja karyawan pada bagian *Direct Selling Team* (DST) memenuhi harapan dari perusahaan untuk menghasilkan kinerja *Good* atau baik dalam pencapaian target kinerjanya walaupun belum mencapai tingkat *Excellent*. Oleh karena itu kinerja pada PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung pengelolaan perusahaan harus dipertahankan dan ditingkatkan lagi agar pencapaian target kinerja tersebut dapat stabil atau menjadi lebih meningkat. Karyawan yang mampu mempertahankan kinerja dengan baik sangat dipengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dalam

keadaan normal bila semua karyawan telah bekerja sesuai dengan *Job Description* maka kinerja organisasi akan maksimal. Namun pada kenyataannya tidak selalu kondisi normal itu berjalan sebagai mana mestinya, ada saja masalah yang terjadi seperti karyawan berhalangan atau tidak mampu mengerjakan tugas dan pekerjaan karena sebab-sebab tertentu. Bila terjadi gangguan pada kinerja seseorang didalam suatu kerja sama tim, maka agar sistem pekerjaan secara seluruhnya tidak terganggu diperlukan kesediaan karyawan lainnya untuk berperan ekstra mengambil alih pekerjaan demi terselesaikannya tugas-tugas dan pekerjaan secara keseluruhan. Hal ini dapat meningkatkan kinerja organisasi, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka akan menurunkan kinerja perusahaan.

Menurut Aprianti (2019) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebagai perilaku individual yang bersifat bebas yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat pengharapan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas, sikap menolong, patuh terhadap aturan, sikap sportif dan positif karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi; melainkan sebagai pilihan personal. Menurut Putri (2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Untuk mengetahui lebih jelas penilaian kinerja karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung tersebut, maka peneliti melakukan wawancara kepada pihak karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung mengenai *organizational citizenship behaviour* (OCB). Mengungkapkan bahwa perilaku OCB di perusahaan terjalin dengan baik hal ini dapat dilihat ketika karyawan ataupun rekan kerja lainnya diharapkan menggantikan tanggung jawab karyawan yang tidak hadir, ketika ada yang

cuti atau izin karyawan dengan secara sukarela membantu karyawan lainnya, membimbing karyawan baru untuk bekerja dengan baik menggunakan potensi yang ada pada diri masing-masing, kepatuhan karyawan terhadap semua peraturan dan sikap tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan pekerjaan serta karyawan bekerja sama dengan baik antar sesama karyawan lainnya karena telah merasa lingkungan kerja diperusahaan sangat nyaman dan aman sehingga dapat memberikan dampak pada kinerja dalam pencapaian target kinerja per enam bulan pada PT Duta Media Indonesia.

Dari penjelasan diatas penulis berasumsi bahwa OCB pada PT Duta Media Indonesia Bandar Lampung mengelola karyawannya dengan baik karena setiap karyawan melakukan pekerjaan sesuai yang telah diberikan pada perusahaan, lingkungan kerja yang sehat dan kerja sama antar karyawan yang terjalin dengan baik berdampak pula pada kinerja kerja karyawan dan tercapai secara *Good* atau baik didalam perusahaan. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja selain *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah kompensasi finansial, Menurut Satriawan (2019) bahwa kompensasi finansial adalah segala sesuatu yang diterima pegawai dalam bentuk uang (finansial) sebagai balas jasa atau kontribusi terhadap perusahaan atau organisasi. Sedangkan menurut Hasan (2018) Kompensasi finansial merupakan kompensasi yang diwujudkan perusahaan dengan pemberian sejumlah gaji karyawan.

Perusahaan memberikan kompensasi finansial kepada karyawan untuk merangsang karyawan agar dapat bekerja lebih baik dan optimal. Jika pemberian kompensasi finansial memadai, maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik dan optimal sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, maka apabila kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk karyawan, akan mendorong karyawan untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas tugas yang diberikan ke masing-masing karyawan dari perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai kompensasi finansial pada pihak karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung merasa gaji yang diberikan perusahaan sesuai

harapan seperti sesuai dengan jam kerja yang ditentukan, dikarenakan adanya tambahan gaji atau upah lembur bila ada penambahan jam kerja yang diberikan kepada karyawan, gaji yang diberikan perusahaan hanya berdasarkan (UMR). Yang mana menurut karyawan nilai yang diperoleh sudah sesuai dengan beban kerja yang diberikan daripada kinerja yang telah mereka berikan kepada perusahaan serta fasilitas yang diberikan kepada karyawan telah terpenuhi dan pemberian insentif yang diberikan oleh perusahaan terhadap pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh karyawan.

OCB dan Kompensasi Finansial sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, yang mana OCB menjaga kekompakan dan kerja sama yang solid antar sesama karyawan dapat melaksanakan kinerja yang terbaik, dan kompensasi finansial menjadi pendorong seseorang melakukan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik mengambil judul **“PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) DAN KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MEDIA INDONESIA BANDAR LAMPUNG.”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang penelitian maka pokok permasalahan yang diangkat yaitu :

1. Apakah Ada Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung ?
2. Apakah Ada Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung ?
3. Apakah Ada Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung ?

1.3 Ruang Lingkup Penelitian

1.3.1 Ruang Lingkup Subjek

Subjek penelitian ini adalah karyawan *Direct Selling Team* (DST) pada PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung

1.3.2 Ruang Lingkup Objek

Objek penelitian ini adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan.

1.3.3 Ruang Lingkup Tempat

Ruang lingkup tempat penelitian ini yaitu pada PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

1.3.4 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada penelitian ini adalah waktu yang didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dimulai dilaksanakan pada bulan Maret s/d Oktober 2020.

1.3.5 Ruang Lingkup Ilmu Penelitian

Adalah bidang keilmuan Manajemen Sumber Daya Manusia yang meliputi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kompensasi Finansial dan Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan dari penelitian ini adalah

1.4.1 Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

1.4.2 Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung

1.4.3 Untuk mengetahui Kinerja Karyawan PT. Duta Media Indonesia Bandar Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bida sumber daya manusia yang berhubungan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), kompensasi finansial dan kinerja untuk menambah pemahaman serta lebih mendukung teori – teori yang telah ada berkaitan.

1.5.2 Bagi Institusi dan Pembaca

Memberikan pengetahuan tentang masalah beban kerja dan kepuasan kerja di perusahaan dan dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan membahas tentang masalah beban kerja dan kepuasan kerja.

1.5.3 Bagi Perusahaan

Menjadi bahan pertimbangan, pemikiran dan saran yang bermanfaat bagi perusahaan.

1.5.4 Bagi Penelitian Selanjutnya

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi wahan pengetahuan dan pengalaman loyalitas karyawan, serta menjadi bahan masukan untuk penelitian – penelitian selanjutnya.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dibuat untuk memudahkan pemahaman dan memberi gambaran kepada pembaca tentang penelitian yang diuraikan oleh penulis dengan tiap bab sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Bab satu berisi pendahuluan yang menjelaskan latar belakang masalah yang

mendasari diadakannya penelitian, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II Landasan Teori

Bab dua ini berisi tinjauan pustaka yang menjelaskan tentang landasan teori yang menjadi dasar dan bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Bab tiga berisi metode penelitian yang terdiri dari variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab empat berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V Kesimpulan dan Saran

Bab lima berisi penutup yang berisi kesimpulan dari hasil analisis yang diperoleh dan saran berupa tindakan-tindakan yang sebaiknya dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Bagian ini berisi daftar buku-buku, jurnal ilmiah, hasil penelitian orang lain, dan bahan-bahan yang dijadikan referensi dalam penelitian skripsi.

Lampiran