

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Tumbuh dan berkembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu sumber daya manusia merupakan aset yang harus ditingkatkan secara efektif dan efisien sehingga akan terwujud kinerja yang optimal. Untuk mencapai tujuan tersebut, organisasi dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilan secara optimal, khususnya dalam hal kinerja karyawan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang memegang peranan penting dalam suatu organisasi didalam mencapai sasarannya. Akan tetapi masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan efektif maka perusahaan pun tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kepuasan kinerja karyawan. Maka sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Dalam hal ini faktor manusia (*man power*) adalah semua orang yang terlibat dalam perusahaan tersebut, baik yang berkedudukan sebagai pimpinan ataupun sebagai bawahan.

Menurut Mangkunegara (2019:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *organizational citizenship behavior* dan karakteristik individu.

Menurut Batson dalam Hendarto (2014:3) *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan prososial bisa mulai dari tindakan altruisme tanpa pamrih sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Sedangkan Menurut Sopiah (2018:11), karakteristik individu adalah “ciri-ciri biografis, kepribadian, persepsi dan sikap”.

Pada penelitian ini penulis menggali fenomena lebih dalam terhadap objek penelitian, maka penulis memutuskan untuk menyebar kuesioner sementara kepada karyawan pada CV Gemilang Makmur Mandiri. Hasil pra-survey penelitian kepada 15 orang karyawan pada CV Gemilang Makmur Mandiri guna menggambarkan mengenai *organizational citizenship behavior* dan karakteristik individu. Survey dilakukan untuk melihat bagaimana kondisi sebenarnya mengenai Kinerja Karyawan CV Gemilang Makmur Mandiri dilakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner sementara. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 1 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Kuisisioner Mengenai *Organizational Citizenship Behavior* Pada CV Gemilang Makmur Mandiri**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A</b>	<b><i>Altruism</i> (Perilaku penolong)</b>					
1	Masalah yang dihadapi di luar pekerjaan karyawan lain akan membantu.	1 (10%)	1 (10%)	8 (80%)		
2	Karyawan yang baik akan dapat menolong sesama karyawan.	8 (80%)	2 (20%)			

3	Sesama teman harus saling menolong.	4 (40%)	6 (60%)			
<b>B</b>	<b><i>Conscientiousness (Teliti)</i></b>					
4	karyawan berusaha mewujudkan apa diharapkan perusahaan terhadap diri anda.	1 (10%)	2 (20%)	7 (70%)		
5	Karyawan yang baik akan selalu memenuhi tugasnya dengan secara suka rela.	7 (70%)	3 (30%)			
6	Teliti dalam bekerja	8 (80%)	2 (20%)			
<b>C</b>	<b><i>Sportsmanship (Sikap sportif)</i></b>					
7	Dalam melakukan pekerjaan anda akan saling menghargai antar sesama rekan kerja.	7 (70%)	3 (30%)			
8	Menyampaikan suatu hal antar karyawan harus dengan cara yang baik.	4 (40%)	6 (60%)			
<b>D</b>	<b><i>Courtesy (Kesopanan)</i></b>					
9	Anda akan selalu menghargai dan memperhatikan rekan kerja anda.	4 (40%)	3 (30%)	3 (30%)		
10	Hubungan yang baik antar karyawan haruslah dijaga.	4 (40%)	6 (60%)			
11	Sopan dengan siapa saja.	7 (70%)	3 (30%)			
<b>E</b>	<b><i>Civic Virtue (Kebajikan Kewarganegaraan)</i></b>					
12	Tanggung jawab kerja akan membuat anda semakin meningkatkan kualitas kerja.	6 (60%)	4 (40%)			
13	Tanggung jawab harus disertai dengan kemampuan inisiatif yang tinggi.	8 (80%)	2 (20%)			
14	Mematuhi kebijakan yang dikeluarkan perusahaan.	4 (40%)	6 (60%)			

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada CV Gemilang Makmur Mandiri terdapat masalah mengenai *organizational citizenship behavior* dan karakteristik individu, pada variabel *organizational citizenship behavior* karyawan memiliki permasalahan pada indikator perilaku menolong, dimana karyawan kurang memiliki sikap ingin membantu antara sesama rekan kerja hal ini dikarenakan karyawan lebih sering bekerja dilapangan dan lebih

mementingkan kebutuhan pribadi agar dapat menyelesaikan tugas masing-masing secara tepat waktu yang tidak mengalami kerugian baik untuk karyawan dan untuk perusahaan.

Motivasi kerja juga sangat penting bagi kinerja karyawan Tabel 2 akan menggambarkan lebih jelas mengenai kinerja karyawan di CV Gemilang Makmur Mandiri. Berikut hasil dilakukannya pra-survey dengan menyebarkan kuesioner yang terdiri dari beberapa indikator mengenai karakteristik individu kepada 10 karyawan. Berdasarkan penyebaran kuesioner tersebut diperoleh data pada tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Hasil Kuisisioner Mengenai Karakteristik Individu Pada**  
**CV Gemilang Makmur Mandiri**

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	ST	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
<b>A</b>	<b>Kemampuan</b>					
1	Kemampuan Kerja sangat dibutuhkan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan karyawan	6 (60%)	4 (40%)			
2	Pegawai harus terus meningkatkan kemampuannya dalam bekerja.	8 (80%)	2 (20%)			
3	Perusahaan sering kali menerima karyawan yang belum berpengalaman dibidangnya.	4 (40%)	6 (60%)			
<b>B</b>	<b>Kebutuhan</b>					
4	Kebutuhan Setiap perusahaan akan karyawan yang memiliki karakter yang baik sangat penting.	7 (70%)	3 (30%)			
5	Setiap divisi kerja membutuhkan karyawan yang berkompeten dalam bekerja.	8 (80%)	2 (20%)			
6	Kebutuhan karyawan harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja.	1 (10%)	2 (20%)	7 (70%)		
<b>C</b>	<b>Kepercayaan</b>					
7	Salah satu karakter individu yang terpenting adalah bisa dipercaya.	3 (30%)	7 (70%)			

8	Karyawan harus dapat dipercaya dalam bekerja.	4 (40%)	6 (60%)			
9	Sulit sekali perusahaan mencari karyawan yang dapat dipercaya.	7 (70%)	3 (30%)			
<b>D</b>	<b>Pengalaman</b>					
10	Pengalaman dapat membentuk karakter dalam diri individu.	8 (80%)	2 (20%)			
11	Pengalaman yang banyak dapat menambah kemampuan kerja karyawan.	4 (40%)	3 (30%)	3 (30%)		
12	Pengalaman akan didapatkan setelah bekerja.	2 (20%)	8 (80%)			
<b>E</b>	<b>Penghargaan</b>					
13	Pembentukan karakter diri yang baik dapat dimulai melalui saling menghargai antar karyawan.	7 (70%)	3 (30%)			
14	Karyawan membutuhkan penghargaan atas diri sendiri dalam bekerja.	8 (80%)	2 (20%)			
15	Karyawan sangat membutuhkan penghargaan, seperti kenaikan gaji.	7 (70%)	2 (20%)	1 (10%)		

Sumber: Hasil Olah Data Kuesioner Sementara (2022)

Pada variabel karakteristik individu karyawan terdapat permasalahan pada indikator kemampuan dimana terlihat masih terdapat karyawan yang kurang memiliki kemampuan dalam bidang kontraktor, beberapa karyawan tidak memiliki latar pendidikan khusus untuk melakukan kegiatan dilapangan sehingga terdapat karyawan yang hanya memiliki pengalaman saja tanpa pendidikan khusus.

Berdasarkan fenomena dan uraian di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Makmur Mandiri”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah *Organizational Citizenship Behavior* Dan Karakteristik Individu Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Makmur Mandiri baik secara parsial maupun simultan?.

## **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Makmur Mandiri baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

### **4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Makmur Mandiri.

### **4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan CV Gemilang Makmur Mandiri.

- b. Bagi Perusahaan, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan CV Gemilang Makmur Mandiri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dan Karakteristik Individu agar dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Bagi Universitas, hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.