

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era sekarang ini, persaingan antar pelaku usaha semakin kompetitif. Agar bisa bertahan, bahkan berkembang, perusahaan dituntut untuk melakukan perubahan. Perubahan dimaksud adalah perubahan ke arah kualitas SDM yang lebih baik. SDM yang berkualitas bisa dilihat dari hasil kerjanya. Dengan demikian, kinerja karyawan menjadi hal penting yang perlu ditingkatkan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang.

Dari sejumlah hasil penelitian terdahulu diketahui bahwa kinerja karyawan bisa dipengaruhi oleh banyak faktor. Perilaku kewargaan merupakan salah faktor yang diyakini bisa memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Menurut Robbins (2008) dalam Abrar dan Isyanto (2019), Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Hasil penelitian Lestari dan Ghaby (2018) menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian lainnya dilakukan oleh Suzan (2017). Hasil penelitian menunjukkan bahwa OCB berpengaruh positif pada kinerja karyawan.

Selain hasil penelitian yang menunjukkan bahwa OCB memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja karyawan, sejumlah penelitian menunjukkan hasil yang tidak signifikan. Hasil penelitian Puput, Nasih, dan Teguh (2009) menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan konsep dasar yang dijadikan acuan dalam penelitian ini. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam penelitian ini akan meneliti dimensi OCB yaitu *Altruism, Conscientiousness, Sportsmanship, Courtesy, Civic Virtue*. Dengan begitu penelitian akan lebih fokus untuk meneliti variabel OCB.

Objek penelitian ini adalah karyawan PT. Satriamas Karyatama. Untuk melihat perkembangan kinerja karyawan yang ada di PT. Satriamas Karyatama agar lebih jelasnya disampaikan dalam tabel kinerja karyawan berikut ini:

Tabel 1.1
Data Penilaian Kinerja Karyawan
PT. Satriamas Karyatama
Tahun 2020

Bulan		Yudisium Kinerja					Jumlah
		Baik Sekali	Baik	Cukup	Kurang	Buruk	
Januari	Jml Karyawan	5	57	28	6	14	110
	%	4,54	51,82	25,46	5,46	12,72	100
Februari	Jml Karyawan	19	66	18	7	-	110
	%	17,27	60	16,37	6,36	-	100
Maret	Jml Karyawan	2	83	4	13	8	110
	%	1,82	75,45	3,64	11,82	7,27	100
April	Jml Karyawan	7	61	12	18	12	110
	%	6,36	55,45	10,91	16,37	10,91	100
Mei	Jml Karyawan	14	17	29	31	19	110
	%	12,73	15,45	26,37	28,18	17,27	100
Juni	Jml Karyawan	8	46	38	18	-	110
	%	7,27	41,82	34,55	16,36	-	100

Juli	Jml Karyawan	20	30	33	15	12	110
	%	18,18	27,27	30	13,64	10,91	100
Agustus	Jml Karyawan	9	31	29	37	4	110
	%	8,18	28,18	26,36	33,64	3,64	100
September	Jml Karyawan	14	49	27	19	1	110
	%	12,73	44,55	24,54	17,27	0,91	100
Oktober	Jml Karyawan	10	49	25	17	9	110
	%	9,09	44,55	22,73	15,45	8,18	100
November	Jml Karyawan	15	31	24	38	2	110
	%	13,64	28,18	21,82	34,54	1,82	100
Desember	Jml Karyawan	18	47	33	12	-	110
	%	16,36	42,73	30	10,91	-	100
Rata-Rata		10,68	42,95	22,73	17,5	6,14	

Sumber : PT. Satriamas Karyatama, 2020

Indikator yang dipakai PT Satriamas Karyatama dalam melakukan penilaian kinerja karyawan yaitu kualitas kerja karyawan, kuantitas atau jumlah hasil yang pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan, komitmen terhadap pekerjaan, dan kehadiran karyawan yang menjadi salah satu indikator kinerja.

Pada tahun 2021 jumlah karyawan PT. Satriamas Karyatama sebanyak 130 karyawan. Kondisi covid yang dialami Indonesia pada tahun itu meningkat signifikan. Pada penelitian ini jumlah karyawan yang ada pada data penilaian kinerja karyawan dan populasi di tahun 2021 tidak rasional. Hal tersebut terjadi karna sebanyak 20 karyawan di PT. Satriamas Karyatama tidak termasuk karyawan tetap hanya sebagai karyawan freelance, sehingga perusahaan tidak menilai kinerja karyawan tersebut.

Berdasarkan Table 1.1 di atas dapat dilihat kinerja karyawan yang buruk dengan rata-rata 6,14%, kinerja karyawan yang kurang baik sebesar 17,5%, dan kinerja karyawan yang cukup sebesar 22,73%. Adapun penilaian kinerja yang memperoleh hasil baik dengan persentase 42,95% dan kinerja karyawan yang baik sekali sebesar 10,68%. Hal tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan di PT. Satriamas Karyatama masih perlu ditingkatkan lagi. Dari tabel di atas diketahui bahwa lebih dari 40% karyawan masih memiliki kinerja di bawah standar.

Dari uraian di atas, maka peneliti melakukan penelitian skripsi dengan judul **Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Satriamas Karyatama Semarang**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana pengaruh *Altruism* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama ?
- b. Bagaimana pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama ?
- c. Bagaimana pengaruh *Sportsmanship* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama ?
- d. Bagaimana pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama ?

- e. Bagaimana pengaruh *Civic Virtue* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama ?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk:

- a. Menguji dan menganalisis pengaruh *Altruism* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama
- b. Menguji dan menganalisis pengaruh *Conscientiousness* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama
- c. Menguji dan menganalisis pengaruh *Sportsmanship* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama
- d. Menguji dan menganalisis pengaruh *Courtesy* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama
- e. Menguji dan menganalisis pengaruh *Civic Virtue* terhadap kinerja karyawan PT. Satriamas Karyatama

1.4 Kegunaan Penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi:

- a. Bagi perusahaan: Hasil penelitian ini dapat membantu memberikan masukan serta pertimbangan untuk perusahaan, selain itu dapat memberikan gambaran bagi perusahaan yang berhubungan dengan bentuk kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, dalam hal ini yang berhubungan dengan Organizational Citizenship Behavior.

- b. Bagi fakultas: Menambah bacaan mengenai sumber daya manusia, terlebih lagi yang berhubungan dengan ekstra peran SDM atau Organizational Citizenship Behavior dalam hal peningkatan kinerja.
- c. Bagi peneliti: Merupakan tambahan pengetahuan dari dunia praktisi yang sangat berharga untuk dihubungkan pengetahuan teoritis yang diperoleh di bangku kuliah.

$$Y_1 = 3,551 + (-0,011) X_1 + 0,161 X_2 + 0,207 X_3 + 0,244 X_4 + 1,127 X_5$$

4.1.1.1 Uji t

Berikut adalah hasil pengolahan data untuk uji t, sebagai berikut :

Tabel 4.15

Uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.551	1.420		2.501	.014
<i>Altruism</i>	-.011	.117	-.008	-.096	.923
<i>Conscientiousness</i>	.161	.115	.109	1.400	.165
<i>Sportsmanship</i>	.207	.109	.107	1.906	.060
<i>Courtesy</i>	.244	.204	.141	1.193	.236
<i>Civic virtue</i>	1.127	.203	.669	5.563	.000

Sumber: Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil uji pada tabel 4.15 menunjukkan bahwa variabel *Altruism* nilai signifikan sebesar $0.923 > 0.05$ yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Altruism* terhadap kinerja; variabel *Conscientiousness* nilai signifikan sebesar $0.165 > 0.05$ yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Conscientiousness* terhadap kinerja; variabel *Sportsmanship* nilai signifikan sebesar $0.060 < 0.1$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Sportsmanship* terhadap kinerja; variabel *Courtesy* nilai signifikan sebesar $0.236 > 0,05$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Courtesy* terhadap

kinerja; variabel *Civic virtue* nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Civic Virtue* terhadap kinerja.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh *Altruism* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Altruism* memiliki nilai signifikan sebesar $0.923 > 0.05$ yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Altruism* terhadap kinerja. *Altruism* atau perilaku tolong menolong yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi seorang karyawan dalam kinerjanya karena karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya sendiri dengan baik dan tepat waktu sehingga tidak memerlukan bantuan karyawan lain. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Nahrisah dan Imelda (2019) yang menyatakan *Altruism* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.2 Pengaruh *Conscientiousness* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Conscientiousness* memiliki nilai signifikan $0.165 > 0.05$ yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Conscientiousness* terhadap kinerja. Perilaku *conscientiousness* yang dimiliki karyawan tidak mempengaruhi seorang karyawan dalam kinerjanya. Hasil ini memperlihatkan bahwa karyawan lebih mendahulukan pencapaian target dengan menyelesaikan pekerjaan secepat mungkin tanpa mempertimbangkan sikap kehati-hatian. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Nahrisah dan Imelda (2019) yang menyatakan *Conscientiousness* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.3 Pengaruh *Sportsmanship* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Sportsmanship* nilai signifikan sebesar $0.060 < 0.1$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Sportsmanship* terhadap kinerja. Perilaku ini memberikan suasana yang mendukung karyawan untuk bersikap positif terhadap perusahaan dan berjalan sesuai dengan kebijakan perusahaan. Hasil penelitian tersebut mendukung penelitian yang dilakukan Nahrisah dan Imelda (2019) yang menyatakan *Sportsmanship* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.4 Pengaruh *Courtesy* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Courtesy* nilai signifikan sebesar $0.236 > 0,05$ artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel *Courtesy* terhadap kinerja. Dalam penelitian ini *courtesy* memberikan pengaruh tidak signifikan artinya *courtesy* bukan merupakan faktor pendukung kinerja pada perusahaan, sehingga perubahan dan perkembangan perusahaan belum mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nahrisah dan Imelda (2019) yang menyatakan *Courtesy* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4.5.5 Pengaruh *Civic virtue* terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Civic virtue* nilai signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel *Civic Virtue* terhadap kinerja. Perilaku civic virtue ini akan mendukung kinerja karyawan melalui rasa bertanggung jawab dan ikut serta dalam perusahaan. Rasa

bertanggung jawab dan ikut serta ini sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nahrisah dan Imelda (2019) yang menyatakan *Civic Virtue* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN KETERBATASAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian seperti yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu :

- a. *Altruism* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- b. *Conscientiousness* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- c. *Sportsmanship* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.
- d. *Courtesy* tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
- e. *Civic virtue* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan .

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki keterbatasan sebagai berikut :

- a. Kemampuan menjelaskan model penelitian dalam penelitian ini kurang kuat sehingga perlu ditambah variabel lain. Sehingga dapat memperkuat dalam penelitian
- b. Keterbatasan dari aspek alat pengumpul data/kuesioner yang berupa kebenaran jawaban yang diberikan responden terhadap pernyataan-pernyataan di dalam kuesioner. Responden sering kali menjawab hanya sekedaranya saja tetapi tidak mempertimbangkan kebenaran jawaban yang diberikan .
- c. Keterbatasan dalam menyebar kuesioner karena karyawan banyak yang bekerja di luar kantor, sehingga membutuhkan waktu yang cukup lama untuk menyebar kuesioner.