

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Aktivitas kegiatan bisnis harus dikelola dengan cermat sehingga mampu memberikan keuntungan bagi pemilik modal. Perusahaan yang mampu mengelola usaha dengan baik memiliki potensi berkembang dan memperoleh kesuksesan dalam berbisnis. Usaha tanpa pengelolaan yang baik lambat laun akan mengalami kemunduran dan kalah bersaing. Manajemen atau pengelolaan usaha merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui tahapan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lain yang dimiliki oleh pelaku usaha bisnis.

Setiap manajer atau pimpinan harus mampu bekerja secara efektif dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut. Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia yang strategis (Hakim, 2014: 1).

FIF Group Cabang Banjarmasin salah satu perusahaan bergerak di bidang jasa pembiayaan terus mengupayakan peningkatan pencapaian target perusahaan melalui pengelolaan sumber daya manusia yang baik agar kinerja karyawan terus meningkat. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Enny (2019:97) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Behavior (OCB) cenderung melihat pegawai sebagai makhluk sosial dibandingkan sebagai makhluk individu yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya dan menyelaraskan nilai-nilai yang dianutnya. Dengan nilai-nilai yang dimiliki lingkungannya, memungkinkan orang mampu menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Perilaku ini muncul karena adanya perasaan sebagai bagian dari organisasi dan merasa puas apabila telah melakukan sesuatu yang lebih kepada perusahaan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) meningkatkan stabilitas kinerja organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) membantu tugas pegawai yang tidak hadir di tempat kerja atau yang mempunyai beban kerja berat akan meningkatkan stabilitas (dengan cara mengurangi variabilitas) dari kinerja unit kerja. Pegawai yang *conscientious* cenderung mempertahankan tingkat kinerja yang tinggi secara konsisten, sehingga mengurangi variabilitas pada kinerja (Enny, 2019:101).

Motivasi Kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan atau pegawai di tempat kerja. Oleh sebab itu, upaya meningkatkan kinerja karyawan maupun pegawai memperhatikan intervensi terhadap motivasi kerja (Notoatmodjo, 2014). Tingkatan motivasi individu dalam organisasi mempengaruhi kinerja di dalam organisasi. “Ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan pencapaian prestasi.” Individu yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi

tinggi dan sebaliknya mereka yang prestasi kerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerja rendah (Mangkunegara, 2010:18).

Kepuasan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja menunjukkan keadaan emosional baik menyenangkan atau tidak menyenangkan pegawai atau karyawan dalam bekerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja (Setyadi, 2012: 26). Karyawan merasa “puas” dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian karyawan berupaya bisa berprestasi sebaik mungkin (Siagian, 2008: 196). Motivasi dan kepuasan yang rendah akan memberikan nilai yang negatif baik terhadap karyawan maupun terhadap organisasi. Pegawai atau karyawan dengan motivasi dan kepuasan rendah memberikan kontribusi yang rendah terhadap perusahaan (Triton, 2009:167).

Kompensasi dapat menjamin kepuasan karyawan. Organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi dilakukan dengan memberikan kompensasi yang memadai (Siagian, 2008: 253). Kompensasi yang memadai akan memberikan motivasi kerja yang maksimal bagi pegawai atau karyawan.

Edison, dkk, (2017 : 152) menjelaskan kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai atau karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Kompensasi berupa uang atau barang yang disebut insentif

biasanya diberikan pada pekerja secara individual. Kompensasi akan efektif sebagai motivasi, apabila layak atau wajar dilihat dari prestasi dalam pelaksanaan pekerjaan. Oleh karena itu pengaruhnya dalam memotivasi menjadi sangat kecil, bila mana sekedar dihubungkan dengan pekerjaan rutin sehari-hari, yang biasanya telah dan tetap dikerjakan meskipun tidak diberi insentif (ganjaran).

Sistem pemberian ganjaran yang disebut insentif, akan mampu mengurangi pekerja yang keluar (berhenti) dan mampu pula meningkatkan loyalitas dan dedikasi para pekerja pada organisasi atau perusahaan. Ganjaran yang efektif sebagai motivasi kerja jika berharga bagi pekerja. Selain itu ganjaran diberikan dalam jumlah yang memadai. Ganjaran yang diberikan dalam berbagai jenis yang disukai dan harus diberikan secara adil dan wajar (Marnis, 2014: 290).

Kompensasi efektif jika dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Kompensasi diberikan berdasarkan senioritas atau jam kerja. Seseorang bekerja memberikan waktu dan tenaganya kepada organisasi dan sebagai kontra prestasi, organisasi memberikan imbalan atau kompensasi yang bentuknya dapat sangat bervariasi. Sistem yang dipergunakan organisasi dalam memberikan imbalan tersebut dapat memengaruhi motivasi kerja (Wibowo, 2016: 289).

Penelitian Ratnasari (2010) membuktikan bahwa variabel perilaku organisasi kewarganegaraan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terdiri dari kepatuhan, partisipasi, dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja Poltabes Bareleng personil. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap

kinerja Poltabes Barelang personil adalah partisipasi. Hasil penelitian Vridyaningtya, Hartati, dan Krisnandini (2019) juga mengimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan pada PT. Nasmoco Bahtera Motor Yogyakarta.

Penelitian Anwar (20221) juga menunjukkan bahwa bahwa OCB berpengaruh positif signifikan baik terhadap kepuasan kerja maupun kinerja karyawan. Makin tinggi kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi sebagian (*partly mediation*) hubungan antara OCB dengan kinerja karyawan.

Penelitian Ibrahim (2015) meneliti “*Impact of Motivation on Employee Performance The Case of Some Selected Micro Finance Companies in Ghana.*” Hasilnya menunjukkan *The findings further revealed that managerial standards, motivation, commitment, employee evaluations, positive work environment, technology, lack of incentives, comfort level and poor management are factors that affect employees’ performance* (standar manajemen, motivasi, comitmen, evaluasi lingkungan kerja, teknologi, dan insentif, serta kontrol tingkat manajemen aspek dari motivasi mempengaruhi kinerja *Micro Finance Companies* in Ghana.

Penelitian Dizgah, dkk (2012) mengkaji *tentang Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector*. Penelitian Hasil menunjukkan *there is a meaningful relationship between job satisfaction In-role performance and innovative job performance and findings are in*

accordance with previous researches (Kepuasan kerja berkorelasi terhadap kinerja).

Penelitian tentang Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Kantor Pusat PT. Citra Buana Prakarsa juga dilakukan Shinta Wahyu Hati, Indira Brahmana, (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap motivasi kerja, terdapat pengaruh langsung yang signifikan dari kompensasi langsung terhadap kinerja, terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan dari kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan motivasi kerja terhadap kinerja dengan menggunakan teknik analisis jalur. Untuk membuktikan pengaruh etos kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin perlu penelitian. Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin“

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin secara simultan?

2. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin secara parsial?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin?
4. Manakah di antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi, dan berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, dikemukakan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin secara simultan.
2. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, kompensasi terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin secara parsial.
3. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin.

4. Menganalisis di antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat praktis dan teoritis kepada pembaca.

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dimanfaatkan sebagai masukan dalam menentukan kebijakan untuk meningkatkan jumlah dan mutu SDM pada karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin. Hasil penelitian ini digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin melalui peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi karyawan FIF Group Cabang Banjarmasin.

2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkenaan dengan kinerja, motivasi, kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan.
- b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan penelitian selanjutnya bidang sumber daya manusia khususnya kinerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), motivasi, kepuasan kerja, dan kompensasi.