

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Di era globalisasi ini Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat penting bagi kelangsungan sebuah perusahaan. Dalam menghadapi era pasar bebas yang semakin ketat dan penuh tantangan ini, para pelaku ekonomi baik di dunia industri maupun dunia usaha terdorong untuk menjadi yang terbaik dan terdepan. Mereka harus mampu bersaing dengan terus meningkatkan produktivitas, efisiensi, efektifitas dan kinerja perusahaan. Peranan manajemen dalam mengelola seluruh kegiatan perusahaan harus selalu diterapkan dengan baik untuk sebuah proses memperoleh laba termasuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian di suatu perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Sebuah perusahaan harus memiliki suatu keunggulan dan kemampuan daya saing yang tinggi, tentunya diperlukan sumber daya yang baik. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja karyawan di dalamnya. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang bisa memberikan tenaga, pikiran

dan kreatifitas pada perusahaan tersebut. Setiap perusahaan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu perusahaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Kinerja karyawan adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:67)

Peningkatan kinerja karyawan diharapkan dapat mendukung tercapainya suatu organisasi dan dapat menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal yaitu kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah organisasi. Organisasi yang baik adalah yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor kunci dalam mencapai kinerja yang baik.

PT. Gienda Putra merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Perusahaan ini berdiri pada tahun 2010 di Bandung. Pendirian perusahaan ini sebagai solusi dalam mengantisipasi meningkatnya pertumbuhan pembangunan dengan cara ikut berpartisipasi dalam memenuhi kebutuhan yang makin meningkat akan penyediaan jasa konstruksi. Lingkup kegiatan usaha yang dilaksanakan mencakup berbagai jasa pelayanan profesional di sektor konstruksi. Selain sumber daya material yang dibutuhkan, dalam jasa konstruksi perlu adanya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam melaksanakan dan memenuhi pelayanan dalam pengerjaan jasa konstruksi.

Kinerja sumber daya manusia dalam sektor konstruksi dirasakan sangat penting dalam fungsinya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta

mendorong perusahaan dalam persaingan. Suatu penilaian kinerja sumber daya manusia disektor konstruksi salah satunya bisa diukur dan dilihat dari hasil kerjanya secara kualitas serta kuantitas dalam bentuk fisik hasil pembangunannya, selain itu juga berdampak pada citra perusahaan itu sendiri.

Perusahaan akan selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan harapan tujuan perusahaan dapat dicapai. Tanpa adanya prestasi kerja atau tingkat kinerja karyawan yang tinggi mengakibatkan pekerjaan diselesaikan dengan kurang baik oleh karyawan. Begitu hal nya dengan PT. Gienda Putra yang mengharapkan kinerja karyawannya memiliki tingkat yang tinggi. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat pada Tabel 1.1 Persentase Sistem Manajemen Kinerja (SMK) sebagai berikut :

Tabel 1.1
Persentase Sistem Manajemen Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Kategori
1.	91-100	Sangat Baik
2.	76-90	Baik
3.	65-75	Cukup
4.	51-64	Kurang
5.	0-50	Buruk

Sumber : Personalia PT. Gienda Putra

Tabel 1.1 diatas menjelaskan klasifikasi penilaian kinerja dengan nilai tertinggi adalah 91-100% dengan klasifikasi sangat baik, yang kedua nilai 76-90% dengan klasifikasi baik, yang ketiga nilai 65-75% dengan klasifikasi kurang baik, yang keempat nilai 51-64% dengan klasifikasi buruk dan terakhir nilai 0-50% dengan klasifikasi sangat buruk.

Untuk mengetahui lebih jauh mengenai fenomena yang menjadikan bahan acuan penulis dalam melakukan penelitian ini adalah adanya kecenderungan dimana kinerja karyawan yang masih rendah atau kurang optimal terhadap

pencapaian kinerja tersebut dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Pada kenyataannya saat ini, berdasarkan data sekunder yang penulis dapatkan menemukan indikasi kurang optimalnya kinerja pada tahun 2021 di PT. Gienda Putra. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan maka dapat dilihat berdasarkan data ranking penilaian kinerja karyawan pada Tabel 1.2 sebagai berikut :

Tabel 1.2
Rekapitulasi Ranking Penilaian Kinerja Karyawan

No	Perusahaan	Nilai		Standar
		Angka	Kategori	
1	PT. Dirgantara Yudha Artha	91,4	Sangat Baik	100
2	PT. Mandiri Perkasa	81,2	Baik	100
3	PT. Gienda Putra	74,7	Cukup	100

Sumber : Hasil Observasi Penulis (2022)

Data tersebut yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Gienda Putra belum mencapai target predikat baik sekali, dapat dilihat memperoleh angka 74,7 dengan kategori Cukup. Penulis melakukan wawancara dengan bagian SDM apa sebabnya PT. Gienda Putra memiliki kinerja yang kurang optimal yang menjadikan PT. Gienda Putra dengan kategori Cukup yaitu kinerja karyawan yang masih kurang optimal seperti karyawan kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja yang mengakibatkan kurangnya kekompakan dalam suatu ruangan kerja.

Data tersebut menunjukkan bahwa kinerja karyawan PT. Gienda Putra belum mencapai target predikat baik sekali dan dapat dikatakan kurang optimal sehingga perusahaan tidak sesuai dengan tujuan dan hal tersebut akan menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu memperhatikan kinerja karyawannya merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaannya. Penulis pun mewawancarai bagian personalia di PT. Gienda Putra bahwa

kebanyakan karyawan PT. Gienda Putra kecewa akan jam kerja dan juga kerjasama antar karyawan. Contohnya seperti jam kerja yang ditambahkan menjadi lembur karena mengejar mengerjakan target tetapi karyawan tidak diberikan bonus untuk penambahan jam kerja yang lebih lama.

Penulis merasakan data sekunder masih kurang untuk penulis jadikan sebagai landasan pelaksanaan penelitian. Oleh karena itu, untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada PT. Gienda Putra penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kuesioner pada 20 karyawan secara acak sebagai sampel. Berikut di tabel 1.3 :

Tabel 1.3
Hasil Pra-Survey Kinerja Karyawan pada PT. Gienda Putra

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Kualitas Kerja	2	3	6	4	5	53	100	2,65
2	Kuantitas Kerja	4	3	5	5	3	60	100	3,00
3	Tanggung Jawab	3	5	7	4	1	65	100	3,25
4	Kerjasama	2	2	5	6	5	50	100	2,5
5	Inisiatif	4	3	3	6	4	57	100	2,85
Skor Rata-Rata Kinerja Karyawan									2,85

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 dari hasil kuesioner pra-survey mengenai kinerja yang dilakukan pada PT. Gienda Putra variabel kinerja memiliki skor rata-rata kinerja karyawan 2,85. Hal ini dapat dikatakan kinerja karyawan masih kurang optimal yang harus diselesaikan, sehingga PT. Gienda Putra memiliki kinerja karyawan yang baik. Dimensi yang memiliki total nilai dan rata-rata terkecil yaitu dimensi kerjasama dengan nilai rata-rata 2,5 dimana karyawan PT. Gienda Putra memiliki sifat individu atau mementingkan pekerjaan sendiri, sedangkan pekerjaan tersebut memiliki satu misi yang sama yaitu untuk memajukan PT. Gienda Putra supaya lebih maju secara efektif dan efisien. Dalam tingkat kinerja karyawan masih

belum memenuhi harapan perusahaan. Dapat disimpulkan target standar kinerja karyawan yang terdiri lima dimensi semuanya belum mencapai standar kerja.

Berdasarkan fenomena diatas, maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan PT. Gienda Putra kurang optimal, yang disebabkan masih kurang optimalnya kerjasama karyawan. Oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor yang bermasalah yang dapat mempengaruhi atau berdampak yang buruk terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2017:118) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu kepuasan kerja, kompensasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja. Berkenaan dengan fenomena yang telah dipaparkan diatas dan teori yang dijelaskan oleh Hasibuan tersebut, maka dari itu peneliti juga telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 20 responden pada karyawan PT. Gienda Putra tersebut yang menunjukkan hasil skor jawaban terendah dari pernyataan-pernyataan yang mengindikasi adanya permasalahan-permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terjadi dapat dilihat di tabel 1.4 berikut :

Tabel 1.4
Kondisi 7 Variabel Yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gienda Putra Bandung

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA-RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
1	Kepuasan Kerja	Pekerjaan itu sendiri	3	5	4	7	1	62	3,10
		Gaji	0	3	8	4	5	49	2,45
		Promosi	2	4	6	6	2	58	2,90
		Supervisi	4	3	6	7	0	64	3,20
		Rekan Kerja	1	5	4	8	2	55	2,75
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja								2,88	
2	Kompensasi	Gaji	6	4	2	4	4	64	3,20
		Bonus	3	2	5	6	4	54	2,70
		Insentif	4	4	3	5	4	59	2,95
		Asuransi	3	3	5	4	5	55	2,65
		Tunjangan Hari Raya	3	3	7	5	2	60	3,00
		Fasilitas	2	3	5	6	4	53	2,75
Skor Rata-Rata Kompensasi								2,88	

Lanjutan Tabel 1.4

No	VARIABEL	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	RATA - RATA
			SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
3	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism</i>	1	5	7	4	3	57	2,85
		<i>Conscientiousness</i>	3	7	8	2	0	71	3,55
		<i>Sportsmanship</i>	2	5	6	6	1	61	3,05
		<i>Courtesy</i>	3	2	5	6	4	54	2,7
		<i>Civic Virtue</i>	1	6	3	7	3	55	2,75
Skor Rata-Rata <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>								2,98	
4	Stress Kerja	Stres Lingkungan	5	5	6	2	2	69	3,45
		Stres Organisasi	7	4	5	1	3	71	3,55
		Stres Individu	5	3	6	4	2	65	3,25
Skor Rata-Rata Stress Kerja								3,42	
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	6	7	4	2	1	75	3,75
		Kebutuhan akan afiliasi	10	3	7	0	0	83	4,15
		Kebutuhan akan kekuasaan	5	9	3	2	1	75	3,75
Skor Rata-Rata Motivasi Kerja								3,88	
6	Disiplin Kerja	Taat terhadap aturan waktu	5	7	3	3	2	76	3,80
		Taat terhadap aturan perusahaan	6	5	3	2	4	64	3,20
		Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	4	8	4	2	2	70	3,50
		Taat terhadap peraturan lainnya	6	6	4	1	3	71	3,55
Skor Rata-Rata Disiplin Kerja								3,51	
7	Beban Kerja	Beban Waktu	5	6	5	3	1	71	3,55
		Beban usaha mental	4	4	6	3	3	63	3,15
		Beban tekanan psikologis	5	7	4	3	1	72	3,60
Skor Rata-Rata Beban Kerja								3,43	

Sumber: Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 dapat diketahui bahwa tanggapan responden mengenai 7 variabel dapat mempengaruhi kinerja karyawan menghasilkan 3 variabel dengan nilai rata-rata terendah dari sebagian jumlah variabel yang mempengaruhi yaitu variabel kepuasan kerja sebesar 2,88 , kompensasi sebesar 2,88 dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebesar 2,98. Hal tersebut dapat menunjukkan bahwa kinerja menurun yang diakibatkan oleh faktor kurangnya kepuasan kerja, kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74)

Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kepada 20 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kepuasan kerja. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra-survey Kepuasan Kerja Karyawan PT. Gienda Putra Bandung

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
1	Pekerjaan itu sendiri	3	5	4	7	1	62	100	3,10
	Gaji	0	3	8	4	5	49	100	2,45
	Promosi	2	4	6	6	2	58	100	2,90
	Supervisi	4	3	6	7	0	64	100	3,20
	Rekan Kerja	1	5	4	8	2	55	100	2,75
Skor Rata-Rata Kepuasan Kerja									2,88

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Dapat dilihat di tabel 1.5 variabel dapat dilihat bahwa kepuasan kerja di PT. Gienda Putra Bandung yang dapat dikatakan masih kurang, ditandai dengan hasil nilai rata-rata kepuasan kerja sebesar 2,88 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu Gaji dirasa belum sesuai dengan apa yang diharapkan sehingga rendahnya tingkat kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan dengan nilai rata-rata 2,45. Diduga akan berpengaruh kepada kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang optimal dan memuaskan agar perusahaan mampu mencapai tujuan yang diharapkan.

Adapun pengaruh kepuasan kerja Menurut Afandi (2018:79) yang didalamnya yaitu produktivitas, ketidakhadiran, keluarnya pekerja, respon terhadap ketidakpuasan kerja. Produktivitas diperusahaan berkaitan dengan aktivitas

produksi, jumlah produksi yang selalu mencapai target menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dalam pekerjaannya.

Disamping kepuasan kerja, upaya yang dapat dilakukan perusahaan yaitu dengan menerapkan penyerahan kompensasi yang sepadan dengan hasil kerja pegawai. (Siagian, 2018:25) mengatakan *compesation* ialah *feedback* yang diserahkan industri kepada pekerjanya berupa imbalan jasa atas partisipasi karyawan terhadap perusahaan. Penyerahan kompensasi untuk karyawan sebagai bentuk pengakuan berdasarkan performa karyawan tersebut selama bekerja disuatu organisasi. Kompensasi yang diserahkan harus merata dan pantas untuk karyawan.

Kompensasi yang diperoleh dengan adil dan layak dapat digunakan untuk memenuhi standar dan kelangsungan hidup karyawan. Kompensasi yang diserahkan oleh perusahaan berkenaan dengan karyawan juga mampu menambah semangat karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai mendorong karyawan untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kepada 20 orang sebagai sampel, untuk mengetahui dan mengukur bagaimana kepuasan kerja pegawai. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-Survey Kompensasi Kerja pada PT. Gienda Putra Bandung

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
2	Gaji	6	4	2	4	4	64	100	3,20
	Bonus	3	2	5	6	4	54	100	2,70
	Insentif	4	4	3	5	4	59	100	2,95
	Asuransi	3	3	5	4	5	55	100	2,65
	Tunjangan Hari Raya	3	3	7	5	2	60	100	3,00
	Fasilitas	2	3	5	6	4	53	100	2,75
Skor Rata-Rata Kompensasi									2,88

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.6 dapat dilihat bahwa kompensasi di PT. Gienda Putra Bandung dapat dikatakan masih kurang ditandai dengan hasil nilai rata-rata

kompensasi sebesar 2,88 dan terdapat dimensi yang paling kecil yaitu asuransi sebesar 2,65. Hal ini menunjukkan kurang optimalnya kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Gienda Putra Bandung. Berdasarkan wawancara dan kuesioner dengan karyawan, masih banyak karyawan yang belum terdaftar BPJS. Baik untuk BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan.

Kompensasi yang diberikan perusahaan membuat karyawan merasa bahwa perusahaan bukan hanya memperhatikan tetapi menghargai apa yang telah mereka lakukan untuk keberlangsungan perusahaan. Sebaliknya, jika perusahaan kurang memperhatikan sumber daya manusianya, maka bukan hal yang tidak mungkin karyawan akan merasa tidak termotivasi dan tidak merasa puas dengan apa yang dikerjakan.

Upaya lain yang bisa digunakan perusahaan adalah meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Contoh-contoh dari perilaku OCB dapat dilihat dari sikap toleransi, saling berinteraksi antar karyawan dengan karyawan lainnya, bukan hanya mengerjakan *job description* utamanya saja tetapi juga sukarela mengerjakan *additional job*. Misalnya memberi masukan, saling membantu dan memanfaatkan waktu kerja secara baik. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku seseorang yang lebih memperhatikan kepentingan orang lain dibanding dengan kepentingan pribadi, tidak mengharapkan imbalan formal (sukarela) dan bekerja sama dengan teman kerja serta menerima instruksi atasan tanpa keluhan (Fidiyanto et al., 2018:2). Perilaku OCB memberikan dampak positif bagi karyawan dan organisasinya karena karyawan bersedia melakukan tugas yang melebihi tanggung jawab yang diberikan perusahaan.

Penulis melakukan pra survey dengan menyebarkan kepada 20 orang sebagai sampel untuk mengetahui dan mengukur bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT. Gienda Putra Bandung. Hasil dari pra survey dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1.7
Hasil Pra-Survey *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Gienda Putra Bandung

No	DIMENSI	FREKUENSI					TOTAL SKOR	NILAI IDEAL	RATA-RATA
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)			
3	<i>Altruism</i>	1	5	7	4	3	57	100	2,7
	<i>Conscientiousness</i>	3	7	8	2	0	71	100	3,55
	<i>Sportsmanship</i>	2	5	6	6	1	61	100	2,75
	<i>Courtesy</i>	3	2	5	6	4	54	100	2,85
	<i>Civic Virtue</i>	1	6	3	7	3	55	100	3,05
Skor Rata-Rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)									2,98

Sumber : Hasil olah data kuesioner pra-survey oleh penulis (2022)

Berdasarkan tabel 1.7 dari hasil kuesioner mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki skor rata-rata 2,98. Hal ini dapat dikatakan kurang baik. Dimensi yang memiliki total nilai rata-rata terkecil adalah *Altruism* dengan nilai rata-rata 2,7 dan *Sportsmanship* dengan nilai rata-rata sebesar 2,75. Maka dapat disimpulkan bahwa kurang adanya toleransi yang diberikan jika mendapat masalah atau melakukan kesalahan dalam bekerja, karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan dengan kepentingan orang lain, kurangnya kesediaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan dan kurangnya keinginan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner ke perusahaan yang terkait dengan variabel penelitian bahwa PT. Gienda Putra mendapatkan hasil rendah dibandingkan dengan perusahaan lain. Hal ini menjadikan alasan penulis memilih sebagai objek

penelitian. Untuk dapat memproduksi dan memenuhi kebutuhan perusahaan kinerja yang optimal sangatlah penting. Namun pada kenyataannya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang optimal. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja, kompensasi dan *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil survey pendahuluan, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KEPUASAN KERJA, KOMPENSASI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. GIENDA PUTRA BANDUNG”**

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah merupakan proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup didalam penelitian terhadap variabel Kepuasan Kerja, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja karyawan.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian dan serta hasil wawancara di atas, dapat diidentifikasi masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Gienda Putra berkaitan dengan kinerja karyawan yang menurun secara signifikan dan indikasi penyebab turunnya kinerja karyawan PT. Gienda Putra yaitu:

1. Kepuasan Kerja
 - a. Gaji yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaannya.
 - b. Tidak semua karyawan dapat saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

c. Tidak semua karyawan memiliki peluang untuk promosi jabatan.

2. Kompensasi

a. Perusahaan tidak memberikan asuransi kesehatan yang memadai untuk menjamin kesehatan dan biaya pengobatan karyawan.

b. Perusahaan tidak memberikan bonus yang sesuai dengan kinerja karyawan.

c. Perusahaan tidak memberikan fasilitas untuk menunjang karyawan dalam bekerja.

3. *Organizational Citizenship Behavior*

a. Tidak semua karyawan selalu siap untuk membantu orang lain.

b. Tidak semua karyawan selalu mengikuti kegiatan perusahaan.

c. Tidak semua karyawan selalu memberikan toleransi kepada karyawan lainnya.

4. Kinerja Karyawan

a. Kerjasama antar karyawan tidak berjalan dengan baik.

b. Masih adanya karyawan yang tidak memiliki keinginan untuk bekerja tanpa menunggu perintah dari atasan.

c. Masih adanya karyawan yang tidak teliti dalam melakukan pekerjaannya.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang penelitian yang telah diuraikan diatas dapat dirumuskan masalah-masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan di PT. Gienda Putra Bandung yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja pada PT. Gienda Putra Bandung.

2. Bagaimana Kompensasi pada PT. Gienda Putra Bandung.
3. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Gienda Putra Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT. Gienda Putra Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gienda Putra Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut:

1. Kepuasan Kerja pada PT. Gienda Putra Bandung.
2. Kompensasi pada PT. Gienda Putra Bandung.
3. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Gienda Putra Bandung.
4. Kinerja Karyawan pada PT. Gienda Putra Bandung.
5. Besarnya pengaruh Kepuasan Kerja, Kompensasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gienda Putra Bandung baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Peneliti berharap bahwa penelitian ini dapat bermanfaat bukan hanya bagi peneliti tetapi juga berguna bagi mereka yang membacanya.

1.4.1 Kegunaan Teoritis/Akademis

Adapun kegunaan penelitian teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perkembangan kajian (Kegunaan Teoritis). Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan kajian dalam pendalaman bagi pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.
2. Sebagai ilmu pengetahuan agar dapat kesesuaian antara teori dan praktek khususnya terkait kinerja karyawan dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.
3. Dapat memperkaya konsep/teori yang menyokong perkembangan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.
4. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan diskusi atau wacana ilmiah serta dapat digunakan sebagai dasar penelitian selanjutnya.

1.4.2 Kegunaan Praktis/Empiris

Berdasarkan rumusan masalah dan implikasi dari penelitian yang dilakukan, dihadapkan akan memberi kegunaan kepada berbagai pihak. Pihak tersebut antara lain:

1. Bagi peneliti

Dari penelitian ini peneliti mendapatkan pengalaman langsung yaitu penelitian bidang manajemen sumber daya manusia dan lebih mengetahui tentang pengaruh kepuasan kerja, kompensasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengetahuan bagi instansi terkait dijadikan sebagai bahan masukan dan menambah referensi

mengenai kepuasan kerja, kompensasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penulisan ini diharapkan dapat memberikan sesuatu yang positif.

3. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi sebagian besar karyawan, yaitu sebagai bahan pertimbangan untuk mengetahui kepuasan kerja, kompensasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Masyarakat

Sebagai suatu bahan referensi dan tambahan informasi yang bermanfaat untuk para pembaca yang ingin mengetahui tentang kepuasan kerja, kompensasi dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan.

5. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan untuk studi-studi lanjutan para peneliti dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama secara lebih mendalam.