

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal penting dalam keberhasilan berbagai aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, operasi yang tersedia dan sarana prasarana yang dimiliki, melainkan pada aspek sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia memiliki peran penting dalam suatu perusahaan yaitu untuk mencapai keberhasilan dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan pada unsur manusia dan mengelola sumber daya manusia agar menjadi tenaga yang berkualitas.

Sumber Daya Manusia digunakan sebagai acuan berhasilnya suatu manajemen perusahaan dalam mengelola perusahaan meraih target yang telah ditetapkan. Pada dasarnya, sumber daya manusia yang ada di perusahaan adalah sebagai perencana dan penggerak untuk mencapai target perusahaan. Di antara sumber daya yang dimiliki perusahaan, sumber daya manusia memiliki peranan penting di antara sumber daya lain. Di era persaingan yang semakin ketat bukan hanya pemasaran dan produksi yang merupakan hal terpenting, tetapi sumber daya manusia juga merupakan hal penting yang perlu diperhatikan oleh setiap perusahaan. Hal ini menandakan bahwa diperlukan adanya proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik di dalam suatu perusahaan.

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada sarana dan prasarana yang memadai, tetapi tergantung pada sumber daya manusia yang melaksanakan dan menggerakkan pekerjaan tersebut. 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 dikarenakan manusia merupakan faktor penggerak perusahaan.

Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam perusahaan. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci untuk menghasilkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen sumber daya manusia juga berkewajiban membangun perilaku karyawan untuk mendapatkan kinerja terbaik dan diharapkan mampu memberikan hasil yang positif. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dapat mendukung tujuan sebuah perusahaan dan Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang mampu menghasilkan sumber daya yang baik juga, karena hal tersebut merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja yang baik.

Hal yang dapat dilakukan oleh perusahaan yaitu untuk terus memberikan evaluasi kinerja, pelatihan dan dukungan kepada karyawan sehingga kebutuhan karyawan untuk bekerja tercukupi atau dapat memperbaiki kesejahteraan bagi karyawan dan kinerja karyawan pun akan optimal sesuai dengan keinginan perusahaan. Sehingga hal tersebut akan menjadi hubungan timbal balik yang baik antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan bersama.

CV. ADS Smart CCTV merupakan perusahaan yang bergerak dibidang penjualan, pemasangan dan jasa *service* kamera CCTV (*Closed Circuit Television*) atau kamera pengawas, yang berdiri pada tahun 2012 di Kota Bandung. Pendirian CV. ADS Smart CCTV ini sebagai solusi untuk masyarakat dalam mengantisipasi meningkatnya angka kriminalitas di Bandung Raya serta pengawasan keamanan dan keselamatan kerja yang menjadi prioritas utama para pelaku bisnis. CV. ADS Smart CCTV memberikan manfaat bagi masyarakat Bandung Raya dengan menyediakan produk sistem keamanan seperti perangkat CCTV (*Closed Circuit Television*) atau kamera pengawas untuk memantau dan merekam segala bentuk aktivitas yang terjadi dari jarak jauh atau dekat dari mana saja tanpa ada batasan jarak meliputi meningkatkan sistem keamanan, memantau aktivitas karyawan, menjaga keselamatan aset, sebagai alat barang bukti kejahatan, media pendukung untuk menilai kinerja karyawan dan sebagai arsip kegiatan.

Manfaat penting pada CCTV (*Closed Circuit Television*) adalah rekaman CCTV sebagai alat bukti elektronik dinyatakan oleh Undang-Undang No. 11 Tahun 2008 Tentang Informasi dan Transaksi Elektronik (ITE) karena CCTV termasuk pada apa yang dinyatakan oleh Ayat (1) bahwa "*CCTV atau kamera pengawas merupakan suatu informasi elektronik dan atau dokumen elektronik yang dapat dijadikan sebagai alat bukti hukum yang sah*". Menurut Undang-Undang ITE, suatu informasi elektronik/dokumen elektronik dinyatakan sah untuk dijadikan alat bukti apabila menggunakan sistem elektronik yang sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang ITE, yaitu sistem elektronik yang andal dan aman, serta memenuhi persyaratan.

Kinerja sumber daya manusia dibidang bisnis CCTV (*Closed Circuit Television*) sangat penting dalam fungsinya untuk mempertahankan keberlangsungan perusahaan serta mendorong dalam persaingan. Penilaian suatu kinerja sumber daya manusia dapat diukur dari hasil kerjanya secara kualitas serta dalam bentuk hasil akhirnya untuk memberikan kepuasan kepada konsumen, selain itu juga dapat berdampak pada citra perusahaan. CV. ADS Smart CCTV mengharapkan dengan meningkatkan kinerja karyawannya, target dapat dicapai maksimal. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 1.1 Persentase Sistem Manajemen Kinerja 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 : Pemilik CV. ADS Smart CCTV

Untuk mengetahui lebih lanjut yang menjadikan bahan acuan dalam melakukan penelitian ini sebab adanya kecenderungan di mana kinerja karyawan yang masih rendah atau kurang optimal terhadap pencapaian kinerja dan tidak dapat mempertahankan pencapaian target kinerja yang baik pada perusahaan. Berdasarkan data yang di dapatkan oleh penulis, terdapat indikasi kurang maksimalnya kinerja pada CV. ADS Smart CCTV. Dapat dikatakan baik atau tidaknya suatu kinerja karyawan dapat dilihat berdasarkan data rangking penilaian kinerja karyawan. Berikut adalah Tabel 1.2 data mengenai rangking penilaian kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV :

Tabel 1.2
Rangking Penilaian Kinerja Karyawan

No.	Nilai	Nilai		Standar
		Angka	Kategori	
1	PT. Giga Security	91,1	Sangat Baik	100
2	CV. Green CCTV	80,4	Baik	100
3	CV. ADS Smart CCTV	73,8	Cukup	100

Sumber : Hasil Observasi Penulis (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh dari Tabel 1.2 menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum mencapai target predikat sangat baik dan dapat dikatakan kurang optimal sehingga tidak sesuai dengan tujuan perusahaan dan hal tersebut dapat menghambat perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk itu dengan memperhatikan kinerja karyawan merupakan hal penting yang harus diperhatikan oleh setiap perusahaan. Dari hasil wawancara kepada pemilik dan bagian sumber daya manusia CV.ADS Smart CCTV bahwa sebagian karyawan CV. ADS Smart CCTV tidak puas akan karier yang ada, kemudian kurang memiliki keterlibatan aktivitas sesama rekan kerja dan karyawan kurang bersedia untuk menggantikan posisi pekerjaannya di saat mengalami masalah yang dihadapi. Hal tersebut menyebabkan proses pemasangan terganggu karena terdapat karyawan yang kurang bersedia sehingga pemilik CV. ADS Smart CCTV, Bapak Heru Solahudin perlu mencari solusi agar proses berjalannya perusahaan kembali normal dan hal terpenting tidak membuat konsumen kecewa.

Untuk mengetahui gambaran kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV, penulis melakukan Pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden. Hasil dari Pra-survei Tabel 1.3 mengenai kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV sebagai berikut :

Tabel 1.3
Hasil Pra-survei Kinerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV

No.	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
		STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kuantitas Kerja	0	2	11	7	0	65	3,25
2	Kualitas Kerja	0	5	10	5	0	60	3
3	Tanggung Jawab	0	4	10	6	0	62	3,1
4	Kerja sama	1	6	8	5	0	57	2,85
5	Inisiatif	2	4	12	2	0	54	2,70
Skor Rata-rata								2,98

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-survei oleh penulis (2022)

Berdasarkan hasil Pra-survei pada Tabel 1.3 mengenai kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV, pencapaian kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV menunjukkan belum mencapai target dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,98. Dalam Tabel tersebut dimensi yang memiliki total nilai di bawah rata-rata perlu harus segera diatasi yaitu inisiatif dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,70 dan kerja sama dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,85. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga CV. ADS Smart CCTV memiliki kinerja karyawan yang kurang baik.

Untuk lebih meyakinkan dalam menentukan variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan, penulis telah melakukan wawancara dan kuesioner pendahuluan kepada 20 responden karyawan pada CV. ADS Smart CCTV yang menunjukkan pernyataan mengindikasikan adanya permasalahan-permasalahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil dari Pra-survei Tabel 1.4 data hasil penulis dari variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV sebagai berikut :

Tabel 1.4
Variabel yang Diduga Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan
CV. ADS Smart CCTV

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Kompensasi	Gaji	1	2	4	7	6	75	3,70
		Insentif	0	1	4	9	6	80	4
		Bonus	0	1	1	10	8	85	4,25
		Tunjangan	0	1	10	6	3	71	3,55
		Fasilitas	1	2	3	6	8	78	3,90
		Asuransi	1	4	5	5	5	69	3,45
Skor Rata – Rata Kompensasi								3,83	
2	Beban Kerja	Beban Waktu	1	3	4	7	5	72	3,6
		Beban Usaha Mental	0	0	10	10	0	70	3,5
		Beban Psikologis	1	2	2	13	2	73	3,65
Skor Rata – Rata Beban Kerja								3,58	
3	<i>Quality of Work Life (QWL)</i>	Keterlibatan Karyawan	0	0	2	18	0	78	3,9
		Rasa Bangga Terhadap Perusahaan	4	6	7	2	1	50	2,5
		Keselamatan Kerja	0	4	10	6	0	62	3,1
		Kompensasi yang Layak	0	3	8	9	0	66	3,3
		Pengembangan Karier	0	2	17	1	0	59	2,95
		Penyelesaian Konflik	0	0	5	12	3	78	3,9
		Komunikasi	0	1	13	6	0	65	3,25
Skor Rata – Rata <i>Quality of Work Life (QWL)</i>								3,27	
4	Disiplin Kerja	Taat aturan Waktu	0	4	8	8	0	64	3,2
		Taat aturan Perusahaan	0	0	5	11	4	79	3,95
		Taat aturan Perilaku dalam Pekerjaan	0	2	3	13	2	75	3,75
		Taat Peraturan Lainnya	0	1	5	10	4	77	3,85
Skor Rata – Rata Disiplin Kerja								3,68	

Lanjutan Tabel 1.4

No.	Variabel	Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
			STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
5	<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>	<i>Altruism</i>	5	7	7	1	0	44	2,20
		<i>Conscientiousness</i>	3	7	5	3	2	54	2,70
		<i>Civic Virtue</i>	0	3	9	8	0	65	3,25
		<i>Courtesy</i>	0	2	8	7	3	71	3,55
		<i>Sportmanships</i>	5	4	8	3	0	49	2,45
Skor Rata – Rata <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>								2,83	
6	Kompetensi	Pengetahuan	0	0	4	15	1	77	3,85
		Keterampilan	0	4	8	8	0	64	3,20
		Sikap	0	2	4	13	1	73	3,65
Skor Rata – Rata Kompetensi								3,57	

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-survei oleh penulis (2022)

Berdasarkan hasil Pra-survei pada Tabel 1.4 mengenai variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memperoleh skor rata-rata sebesar 2,83 dan *Quality of Work Life (QWL)* dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 3,27. Kedua variabel tersebut memiliki skor di bawah rata-rata dibandingkan dengan kondisi variabel lainnya sehingga menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki masalah terhadap kinerja perusahaan.

Upaya yang bisa digunakan perusahaan adalah meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan, yaitu perilaku karyawan secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi dari standar yang diberikan, demi membantu keberlangsungan perusahaan. Contohnya dapat dilihat dari sikap toleransi, menjaga hubungan baik dengan rekan kerja, tidak hanya mengerjakan *job description* tetapi sukarela mengerjakan *additional job* seperti memberi masukan, saling membantu dan memanfaatkan waktu kerja secara baik.

Penulis melakukan Pra-survei kepada 20 karyawan pada CV. ADS Smart CCTV sebagai sampel untuk mengetahui bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. ADS Smart CCTV. Hasil dari Pra-survei dapat dilihat pada Tabel 1.5 sebagai berikut :

Tabel 1.5
Hasil Pra-survei *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. ADS Smart CCTV

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
<i>Altruism</i>	5	7	7	1	0	44	2,20
<i>Conscientiousness</i>	3	7	5	3	2	54	2,70
<i>Civic Virtue</i>	0	3	9	8	0	65	3,25
<i>Courtesy</i>	0	2	8	7	3	71	3,55
<i>Sportmanships</i>	5	4	8	3	0	49	2,45
Skor Rata – Rata <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)							2,83

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-survei oleh penulis (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis pada Tabel 1.5 dari hasil Pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan pada CV. ADS Smart CCTV mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memperoleh skor rata-rata sebesar 2,83. Hal tersebut dapat dikatakan kurang baik. Dimensi yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah *Altruism* dengan memperoleh rata-rata sebesar 2,20 dan *Sportmanships* dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,45. Dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang bersedia untuk menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan dalam situasi yang sedang dihadapi mengenai pekerjaan kemudian kurangnya kemauan atau keinginan untuk menerima (toleransi) terhadap kondisi tidak nyaman yang muncul saat bekerja dan tidak mengeluh mengenai pekerjaan.

Selain variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), upaya yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan menerapkan *Quality of Work Life* (QWL). *Quality of Work Life* (QWL) atau Kualitas Kehidupan Kerja merupakan salah satu pendekatan sistem manajemen untuk mengkoordinasikan dan menghubungkan potensi sumber daya manusia, di mana kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan adalah sebagai suatu upaya untuk memenuhi kebutuhan karyawan. *Quality of Work Life* (QWL) memiliki keterkaitan yang perlu diperhatikan oleh para pimpinan perusahaan karena terkait dengan kinerja. *Quality of Work Life* (QWL) memiliki indikator penting dalam kinerja, yaitu keterlibatan karyawan, rasa bangga, keselamatan lingkungan kerja, kesejahteraan, pengembangan karier, penyelesaian masalah dan komunikasi. Penulis melakukan Pra-survei kepada 20 karyawan CV. ADS Smart CCTV sebagai sampel untuk mengetahui *Quality of Work Life* (QWL) pada CV. ADS Smart CCTV. Hasil dari Pra-survei dapat dilihat pada Tabel 1.6 sebagai berikut :

Tabel 1.6
Hasil Pra-survei *Quality of Work Life* (QWL) pada
CV. ADS Smart CCTV

Dimensi	Frekuensi					Jumlah Skor	Rata - Rata
	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)		
Keterlibatan Karyawan	0	0	2	18	0	78	3,9
Rasa Bangga Terhadap Perusahaan	4	6	7	2	1	50	2,5
Keselamatan Kerja	0	4	10	6	0	62	3,1
Kompensasi yang Layak	0	3	8	9	0	66	3,3
Pengembangan Karier	0	2	17	1	0	59	2,95
Penyelesaian Konflik	0	0	5	12	3	78	3,9
Komunikasi	0	1	13	6	0	65	3,25
Skor Rata – Rata <i>Quality of Work Life</i> (QWL)							3,27

Sumber : Hasil olah data kuesioner Pra-survei oleh penulis (2022)

Berdasarkan data yang diperoleh oleh penulis pada Tabel 1.6 dari hasil Pra-survei dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 karyawan pada CV. ADS Smart CCTV mengenai variabel *Quality of Work Life* (QWL) memperoleh skor rata-rata sebesar 3,27. Hal tersebut dapat dikatakan kurang baik. Dimensi yang memperoleh skor rata-rata terendah adalah Rasa Bangga dengan memperoleh rata-rata sebesar 2,5 dan Pengembangan Karier dengan memperoleh skor rata-rata sebesar 2,45. Dapat disimpulkan bahwa karyawan cenderung tidak ingin menghabiskan kariernya pada CV. ADS Smart CCTV dan tidak puas dengan pekerjaan dan pelatihan yang di berikan.

Setelah melakukan penyebaran kuesioner dan wawancara terkait dengan variabel yang mempengaruhi menurunnya kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV dengan mendapatkan hasil rendah dibandingkan dengan perusahaan lain, hal ini menjadikan alasan kuat penulis untuk memilih CV. ADS Smart CCTV sebagai objek penelitian. Untuk dapat memenuhi target perusahaan, kinerja yang optimal sangatlah penting, namun faktanya pencapaian kinerja belum mencapai hasil yang diharapkan. Hal tersebut disebabkan oleh rendahnya atau kurang optimalnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau Perilaku Kewarganegaraan Perusahaan dan *Quality of Work Life* (QWL) atau Kualitas Kehidupan Kerja pada CV. ADS Smart CCTV.

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan, maka penulis melangsungkan sebuah penelitian dengan permasalahan-permasalahan yang ada di CV. ADS Smart CCTV dengan judul "**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. ADS Smart CCTV**".

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi masalah dan rumusan masalah dalam penelitian ini ditujukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang tercakup dalam penelitian. Permasalahan dalam penelitian ini meliputi faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan oleh penulis dalam latar belakang yang berkaitan dengan kinerja karyawan pada CV. ADS Smart CCTV, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
 - a. Kurangnya kesediaan karyawan untuk menolong rekan kerjanya yang mengalami kesulitan mengenai pekerjaan (*Altruism*).
 - b. Kurangnya kemauan/keinginan karyawan menerima terhadap kondisi tidak nyaman dan tidak mengeluh mengenai pekerjaan (*Sportsmanship*).
 - c. Kurangnya kesadaran karyawan untuk meningkatkan kinerjanya melalui kompetensi yang dimiliki (*Conscientiousness*).
2. *Quality of Work Life (QWL)*
 - a. Karyawan kurang bersedia menghabiskan kariernya di CV. ADS Smart CCTV (Rasa Bangga Terhadap Perusahaan).
 - b. Karyawan tidak puas dengan pekerjaan dan pelatihan yang di berikan untuk memberi peluang berkembang (Pengembangan Karier).
 - c. Karyawan tidak merasa aman dengan keamanan kerja dan perlindungan yang diberikan oleh CV. ADS Smart CCTV (Keselamatan Kerja).

- d. Karyawan tidak puas dengan perolehan informasi/komunikasi antar karyawan dan pimpinan (Komunikasi).
3. Kinerja Karyawan
 - a. Masih terdapat karyawan yang kurang berinisiatif dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya (Inisiatif).
 - b. Masih terdapat karyawan yang kurang bekerja sama dalam bekerja dan melaksanakan tugasnya (Kerja Sama).

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas, maka dapat dirumuskan masalah yang muncul pada penelitian yang sedang dilakukan pada CV. ADS Smart CCTV adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. ADS Smart CCTV.
2. Bagaimana *Quality of Work Life* (QWL) pada CV. ADS Smart CCTV.
3. Bagaimana Kinerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV.
4. Seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV baik secara simultan maupun secara parsial.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. ADS Smart CCTV.
2. *Quality of Work Life* (QWL) pada CV. ADS Smart CCTV.

3. Kinerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV.
4. Besarnya pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV baik secara simultan maupun secara parsial.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengharapkan dapat memberikan hasil yang bermanfaat khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia dan penulis berharap dari penelitian ini dapat memberikan manfaat sesuai dengan tujuan penelitian.

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penulis berharap dalam penelitian ini dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), *Quality of Work Life* (QWL) dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bukan hanya bagi penulis tetapi juga berguna bagi pembaca.

1.4.2 Kegunaan Praktis

1. Bagi Penulis
 - a. Penulis dapat mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada CV. ADS Smart CCTV.
 - b. Penulis dapat mengetahui tingkat *Quality of Work Life* (QWL) pada CV. ADS Smart CCTV.
 - c. Penulis dapat mengetahui tingkat Kinerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV

2. Bagi Perusahaan

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam mengkaji penerapan manajemen sumber daya manusia pada CV. ADS Smart CCTV.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja Karyawan pada CV. ADS Smart CCTV.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Membantu pembaca untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan *Quality of Work Life* (QWL) terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat bagi pembaca yang melakukan penelitian dalam bidang yang sama.