

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Era globalisasi merupakan perubahan global yang terjadi di seluruh penjuru dunia. Perubahan yang terjadi sangatlah besar terhadap berbagai aspek kehidupan manusia di semua lapisan masyarakat baik dalam bidang ekonomi, sosial, politik, teknologi, lingkungan, budaya, dan sebagainya. Hal ini dikarenakan adanya kemajuan di bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat dan mengubah pola perilaku masyarakat. Keadaan dunia saat ini tentunya telah berubah berbeda dengan keadaan terdahulu dimana ilmu pengetahuan dan teknologi masih belum banyak dikembangkan. Kemajuan teknologi membuat segala informasi dari segala penjuru dunia dapat diperoleh dengan cepat.

Globalisasi membuka batas-batas yang dahulu menjadi sebuah kendala menjadi sebuah peluang karena semuanya bisa dipelajari, dikembangkan dan dicari jalan keluarnya dengan adanya kemajuan ilmu pengetahuan, informasi, dan teknologi. Manusia dituntut untuk dapat terus berinovasi dan bergerak maju mengikuti perkembangan karena jika tidak demikian akan menyebabkan terjadinya sebuah ketertinggalan. Modernisasi telah banyak merubah kehidupan pada zaman ini. Perkembangan kebutuhan hidup manusia yang dipicu oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi terus mengalami perubahan dari zaman ke zaman.

Era globalisasi mempunyai dampak yang sangat besar dalam dunia usaha. Globalisasi menimbulkan persaingan yang ketat diantara perusahaan-perusahaan untuk mendapatkan pangsa pasar yang ditargetkannya. Dengan terjadinya globalisasi maka dunia usaha mau tidak mau didorong untuk mencapai suatu tujuan organisasi perusahaan yang lebih efektif dan efisien. Keefektifan dan keefisienan dalam suatu perusahaan sangat diperlukan agar perusahaan memiliki daya saing maupun keunggulan lebih dari para pesaing, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat dan menjadi pilihan utama para pelanggan di pangsa pasarnya.

Perusahaan dituntut untuk dapat memiliki suatu keunggulan tersendiri dan kemampuan daya saing yang tinggi agar dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lainnya. Sehingga diperlukannya sumber daya manusia yang cakap dalam penguasaan teknologi yang baru, waktu kerja yang lebih ketat untuk mendapatkan output yang maksimal, peraturan kerja yang lebih terikat dan lain-lain serta pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Kondisi ini dapat menimbulkan tekanan yang sangat berat bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya yang selanjutnya dapat berdampak pada kinerja karyawan, karena kunci sukses sebuah perusahaan bisnis salah satunya terletak pada kinerja karyawan yang tinggi. Dengan demikian, perusahaan harus berupaya memperbaiki atau meningkatkan kondisi-kondisi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya, sehingga kerugian perusahaan dapat diminimalisir, serta efektifitas dan efisiensi dapat mendukung pencapaian tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Peranan sumber daya manusia saat ini tidak hanya dipandang sebagai salah satu faktor produksi akan tetapi sebagai aset yang berharga bagi perusahaan yang harus dikembangkan dan dipertahankan. Perusahaan tanpa adanya dukungan dari tenaga kerja yang sesuai akan sulit menghadapi persaingan yang penuh dengan ketidakpastian. Kegiatan perusahaan tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya disamping teknologi mesin alat yang dimiliki. Unsur utamanya terletak pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu perusahaan dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran perusahaan.

PT ASIA VAPORIDO BERJAYA Bandung merupakan salah satu perusahaan yang menganggap penting Sumber daya manusia dan perusahaan bergerak dibidang *Manufacturing* dan jasa dimana usaha yang kegiatannya memproduksi produk yang berwujud produk dan jasa, dengan tujuan untuk mendapatkan laba atau keuntungan. Perusahaan manufaktur adalah sebuah perusahaan yang dalam aktivitas usahanya tidak membeli barang jadi dari supplier. Namun, mereka membeli bahan baku yang kemudian dilakukan proses produksi sehingga tercipta barang jadi yang siap digunakan., bertujuan untuk memenuhi kebutuhan para konsumen dan mendapatkan keuntungan.

Pembentukan perusahaan PT Asia Vaporido Berjaya ini merupakan perusahaan yang bergerak di bidang produksi hasil tembakau lainnya – atau dalam hal ini, *liquid vape* (E-juice). Mulai dari riset dan pengembangan produk sampai dengan distribusi penjualan ke distributor-distributor di hampir seluruh Indonesia. PT Asia Vaporido Berjaya ini telah berdiri sejak tahun 2015, dan telah berkerjasama dengan pihak Kementerian Keuangan Republik Indonesia Direktorat Jendral Bea dan Cukai Kantor Wilayah DJBC Jawa Barat KPPMC TMP A Bandung (KEP-1368/WBC.09/KPP.MP.04/2019).

PT Asia Vaporido Berjaya merupakan kantor utama yang berada di Jawa Barat yang berada di Jl. Cirangrang Barat No. 10 , Margahayu Utara Bandung, Jawa Barat, Indonesia.

Dalam sebuah perusahaan berhasil atau tidaknya mencapai tujuan perusahaan dapat diketahui dengan mengukur tingkat kinerja para karyawan dalam menjalankan tugas tanggung jawabnya masing-masing. Dengan tingkat kinerja yang tinggi berarti para karyawan menjalankan pekerjaannya dengan baik sehingga *output* yang dihasilkan dari pekerjaannya maksimal. Sebaliknya jika tingkat kinerja para karyawan rendah *output* yang dihasilkan tidak akan maksimal sehingga tujuan dari perusahaan sulit untuk tercapai.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan

moral dan etika. Masih banyak dijumpai dalam perusahaan karyawan yang memiliki kinerja yang rendah dalam mereka bekerja tidak optimal. Kinerja karyawan merupakan hal utama yang diperhatikan perusahaan oleh karena itu manajemen perlu mengetahui apa saja penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan agar para karyawan bisa terus menghasilkan kinerja yang tinggi, efisien dan efektif. Dengan begitu tentunya memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berikut ini pencapaian kinerja pegawai PT Asia Vaporido Berjaya Bandung tahun 2018 – 2022 periode Januari – Desember:

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja Karyawan
PT Asia Vaporido Berjaya Bandung tahun 2018-2022
Periode Januari-Agustus

No	Tahun	Angka	Predikat	Keterangan
1	2018	91,544	B-	BAIK-
2	2019	93,011	B	BAIK
3	2020	86,023	B-	BAIK-
4	2021	80,312	C	CUKUP
5	2022	75,002	C	CUKUP

Sumber: PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.

Rekapitulasi penilaian kinerja karyawan menggunakan (SMK) yang berlaku diperusahaan tersebut untuk mengetahui kinerja karyawan pada penilaian kinerja berdasarkan hasil penilaian rata-rata pelaksanaan pekerjaan karyawan yang berjumlah 46 orang dan dapat dilihat pada hasil rekap kinerja karyawan periode januari-agustus tahun 2018 sampai dengan tahun 2022. Pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa kinerja karyawan mengalami fluktuasi dan belum memenuhi pencapaian target atau

belum optimalnya suatu kegiatan proses Kinerja Karyawan yang terjadi, dimana dari tahun 2018-2019 mengalami kenaikan nilai sebesar 1,467 dari 91,544 menjadi 93,011. Namun dari tahun 2019-2020 mengalami penurunan dengan nilai sebesar 6,988 dari 93,011 menjadi 86,023. Sedangkan dari tahun 2020-2021 mendapatkan nilai penurunan sebesar 5,711 dari 86,023 menjadi 80,312. Sedangkan dari tahun 2021-2022 mengalami penurunan sebesar 5,29 dari 80,312 menjadi 75,022.

Fluktuasi kinerja karyawan ini mengidentifikasi bahwa adanya permasalahan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut masih terdapat kinerja karyawan yang tidak konsisten, karena mengalami penurunan dan peningkatan yang berubah-ubah setiap tahunnya sehingga pencapaian kinerja pegawai tidak dapat dinilai dengan pasti. Berdasarkan hasil wawancara dengan Kepala bidang umum dan sdm bahwa karyawan kurang rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, jika dimintai pertolongan barulah bergerak dan jika perintah oleh pimpinan dan kurangnya partisipasi karyawan terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan serta kurangnya rasa toleransi terhadap sesama karyawan.

Menurut Wilson Bangun (2019:231) penilaian kinerja karyawan merupakan proses yang dilakukan organisasi perusahaan untuk mengevaluasi atau melihat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penilaian juga dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan dengan standar pekerjaan. Jika hasil kerja yang diperoleh sampai atau melebihi

standar pekerjaan dapat dikatakan kinerja seseorang karyawan termasuk dalam kategori baik. Sebaliknya seseorang karyawan yang hasil kerjanya tidak mencapai standar pekerjaan termasuk pada kinerja yang tidak baik atau berkinerja rendah. Penilaian kinerja dapat dilihat dari jumlah kualitas pekerjaan yang diselesaikan dalam batas waktu tertentu karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam jumlah yang melampaui standar pekerjaan dinilai dengan kinerja yang baik. Berdasarkan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Sistem Manajemen Kinerja PT Asia Vaporido Berjaya Bandung

Klasifikasi	Rentang nilai
A = Baik Sekali	100
B+= Baik +	>97,5 – 100
B = Baik	>92,5 – 97,4
B-= Baik-	>81 – 92,4
C = Cukup	>70– 80
D = Kurang	>55 – 69
E = Nihil	<55

Sumber PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan definisi yang dijelaskan di atas, disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode

tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja karyawan dinilai baik apabila hasil kerja karyawan sampai atau melampaui standar kerja yang ditetapkan perusahaan. Demikian sebaliknya apabila hasil kerja tidak mencapai standar pekerjaan, maka kinerja karyawan tersebut tergolong buruk. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat mempengaruhi keberlangsungan perusahaan. Kinerja karyawan yang tergolong baik akan memberikan kontribusi positif terhadap percepatan pencapaian tujuan, visi, dan misi perusahaan. Selain itu, kinerja karyawan yang baik juga dapat membantu perusahaan untuk dapat *survive* atau bertahan dalam persaingan ekonomi global.

Penulis melakukan penelitian pendahuluan mengenai kondisi *organizational citizenship behavior*. Kuesioner tersebut dibagikan kepada 30 responden yaitu karyawan PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.

Tabel 1.3
Hasil Prasurvey Variabel di PT. Asia Vaporido Berjaya

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata -rata
			SS	S	KS	TS	STS		
1	Karakteristik Pekerjaan	Ragam Keahlian	6	11	10	2	1	109	3,63
		Identifikasi Tugas	6	9	10	3	2	104	3,46
		Signifikansi Tugas	4	10	7	6	3	96	3,20
		Otonomi	4	12	8	4	2	102	3,40
		Umpan Balik	7	12	8	2	1	112	3,73
Skor Rata-rata Karakteristik Pekerjaan								3,48	
2	Moral Karyawan	Kesadaran	5	10	8	5	2	101	3,36
		Kecintaan	3	12	11	3	1	103	3,43
		Keberanian	8	12	8	1	1	115	3,83
Skor Rata-rata Moral Karyawan								3,54	
3	Kompensasi	Insentif	0	4	9	12	5	72	2,4
		Bonus	0	5	8	12	5	73	2,43

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata -rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Tunjangan	2	3	12	10	3	81	2,7
Skor Rata-rata Kompensasi									2,51
4	Kepribadian	<i>Extraversion</i>	4	10	12	2	2	102	3,40
		<i>Agreeableness</i>	8	12	5	4	1	112	3,73
		<i>Conscientiousness</i>	6	11	10	3	0	110	3,60
		<i>Neuroticism</i>	8	8	12	2	0	112	3,73
		<i>Openness to experience</i>	6	10	8	5	1	105	3,50
Skor Rata-rata Kepribadian									3,59
5	Motivasi Kerja	Kebutuhan akan prestasi	5	10	8	5	2	101	3,36
		Kebutuhan akan afiliasi	3	12	10	5	0	103	3,43
		Kebutuhan akan kekuasaan	2	12	13	3	0	103	3,43
Skor Rata-rata Motivasi Kerja									3,40
6	Kepemimpinan	Kepemimpinan Transformasional	6	10	9	4	1	106	3,53
		Kepemimpinan Transaksional	5	12	8	3	2	105	3,50
Skor Rata-rata Kepemimpinan									3,51
7	Kepercayaan pada pimpinan	Kepercayaan berdasarkan penolakan	4	12	8	5	1	103	3,43
		Kepercayaan berdasarkan pengetahuan	6	15	6	2	1	113	3,76

No	Variabel	Dimensi/ Indikator	Tingkat kesetujuan					Jumlah Skor	Rata -rata
			SS	S	KS	TS	STS		
		Kepercayaan yang berbasis identifikasi	5	7	9	7	2	96	3,20
Skor Rata-rata Kepercayaan pada Pimpinan								3,46	
8	<i>organizational citizenship behavior</i>	<i>Altruism</i>	4	9	8	8	1	97	3,23
		<i>Conscientiousness</i>	4	8	12	6	0	100	3,30
		<i>Sportmanship</i>	0	6	9	12	3	78	2,60
		<i>Courtesy</i>	3	12	9	5	1	101	3,36
		<i>Civic Virtue</i>	0	5	10	12	3	77	2,56
Skor Rata-rata Organizational citizenship behavior								3,01	
Jumlah Skor = Nilai x Tingkat Kesetujuan Rata-rata = Jumlah : Jumlah Responden Skor Rata-rata = Rata-rata : Jumlah Pernyataan									

Sumber: hasil olah data (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.3 kepada 30 responden atau karyawan terdapat dua variabel yang bermasalah dan mempengaruhi *organizational citizenship behavior* karyawan PT Asia Vaporido Berjaya Bandung. Kondisi berdasarkan hasil pra-survey yaitu variable Kompensasi dengan capaian skor 2,51%, dan *organizational citizenship behavior* dengan hasil capaian 3,01.

Oleh karena itu kedua kondisi tersebut memiliki nilai dibawah rata-rata dibandingkan dengan kondisi lainnya sehingga menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki masalah terhadap Kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa

perlunya perusahaan berfokus pada *organizational citizenship behavior* dan kompensasi sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi yang maksimal kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Organizational citizenship behaviour ini dipengaruhi dan atau berkembang, apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan

kesempatan untuk mendapatkan skill yang berharga, artinya komitmen karyawan terhadap organisasi atau perusahaan mempengaruhi kinerja pegawai. *Organizational citizenship behaviour* berkaitan dengan sikap seseorang yang berhubungan dengan organisasi tempat mereka bekerja. Sikap ini berkaitan dengan persepsi tujuan organisasi dan keterlibatannya dalam melaksanakan kerja. Apabila *organizational citizenship behaviour* seseorang tinggi maka kinerjanya akan lebih baik sebaliknya apabila *organizational citizenship behaviour* seseorang rendah maka kinerjanya akan rendah pula.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis melalui kuesioner pendahuluan mengenai *organizational citizenship behaviour* di PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.

Tabel 1.4
Penilaian *Organizational citizenship behaviour*
PT Asia Vaporido Berjaya Bandung

	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Organizational citizenship behaviour	<i>Altruism</i>	4	9	8	8	1	97	3,23
	<i>Conscientiousness</i>	4	8	12	6	0	100	3,3
	<i>Sportmanship</i>	0	6	9	12	3	78	2,6
	<i>Courtesy</i>	3	12	9	5	1	101	3,36
	<i>Civic Virtue</i>	0	5	10	12	3	77	2,56
Skor Rata-rata <i>Organizational citizenship behaviour</i>								3,01

Berdasarkan pada tabel 1.4 diatas, menunjukkan bahwa variable *Organizational citizenship behaviour* yang memiliki nilai rata-rata rendah yaitu *Sportmanship*, *civic virtue* sebesar 2,6 dan 2,56 dibawah nilai skor rata-rata sebesar 3,01. Berdasarkan wawancara dengan beberapa karyawan terkait *civic virtue*, bahwa karyawan kurang menunjukkan bahwa individu tersebut memiliki tanggung jawab untuk terlibat, berpartisipasi, turut serta, dan peduli dalam berbagai kegiatan yang diselenggarakan oleh organisasi. Berdasarkan hasil wawancara mengenai *sportsmanship* para karyawan kurang menerima apapun yang ditetapkan oleh organisasi meskipun dalam keadaan wajar.

Penelitian yang dilakukan Selamat Susanto (2023), membuktikan bahwa *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap Kinerja pegawai. Penelitian Syafiq Pasha (2022), membuktikan bahwa *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh J Pammai (2022), membuktikan bahwa *Organizational citizenship behaviour* berpengaruh positif terhadap Kinerja

pegawai.

Berikut adalah data yang diperoleh penulis melalui kuesioner pendahuluan mengenai komitmen organisasi di PT Asia Vaporido Berjaya.

Tabel 1.5
Penilaian Kompensasi di PT. Asia Vaporido Berjaya Bandung.

	Dimensi	Frekuensi					Skor	Rata-rata
		SS (5)	S (4)	KS (3)	TS (2)	STS (1)		
Kompensasi	Insentif	0	4	9	12	5	72	2,4
	Bonus	0	5	8	12	5	73	2,43
	Tunjangan	2	3	12	10	3	81	2,7
Skor Rata-rata Kompensasi								2,51

Sumber: hasil olah data (2023)

Berdasarkan pada tabel 1.5 yang disajikan di atas, menunjukkan kompensasi memiliki nilai rata-rata yang diperoleh yaitu 2,51 dari nilai maksimal 5 yang dapat diartikan kompensasi bagi karyawan PT Asia Vaporido Berjaya Bandung belum maksimal. Dilihat dari observasi dan wawancara yang penulis lakukan bahwa kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan yang berupa Insentif dan juga bonus bagi karyawan menyebabkan menurunnya kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan terdapat masalah mengenai kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Mauli Siagian Kilvin (2020) menunjukan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Dewi Renata Sella (2022) menunjukkan pengaruh komitmen berkelanjutan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Menurut U Solihin RW Arida (2021) menunjukkan bahwa dampak mediasi loyalitas kerja pada lingkungan, motivasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai, memiliki hasil yang positif bagi kinerja pegawai.

Sistem kompensasi yang baik akan memberikan kepuasan bagi karyawan dan memungkinkan perusahaan memperoleh, memperkerjakan dan mempertahankan karyawan. Bagi organisasi, kompensasi juga memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Kompensasi yang tidak sesuai atau memadai dapat menyebabkan permasalahan seperti menurunnya prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan yang potensial keluar dari perusahaan.

Berdasarkan masalah yang terjadi diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada PT Asia Vaporido Berjaya Bandung. Penelitian ini dilakukan untuk meneliti *Organizational citizenship behavior* (OCB) dan Kompensasi suatu perusahaan terhadap Kinerja pegawai. Maka dari itu peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Karyawan PT Asia Vaporido Berjaya Bandung)”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah Penelitian

Identifikasi dan rumusan masalah penelitian ini diajukan untuk merumuskan dan menjelaskan mengenai permasalahan yang ada untuk memudahkan dalam proses penelitian dan selanjutnya memudahkan untuk memahami hasil penelitian yang mencakup kedalam penelitian meliputi kondisi dan atau faktor-faktor yang diindikasikan mempengaruhi Kinerja karyawan PT Asia Vaporido Berjaya Bandung yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kompensasi.

1.2.1 Identifikasi Masalah

Melihat dari permasalahan yang telah diuraikan berkaitan dengan fenomena pada PT. Asia Vaporido Berjaya, Yaitu:

a. *Organizational citizenship behaviour*

1. Karyawan kurang rasa inisiatif untuk membantu rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan, jika dimintai pertolongan barulah bergerak dan jika diminta langsung oleh pimpinan.
2. Kurangnya partisipasi karyawan terhadap kegiatan-kegiatan perusahaan, serta kurangnya rasa toleransi terhadap sesama karyawan.

b. Kompensasi

1. Karyawan kurang mendapatkan rangsangan yang harusnya diberikan oleh perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

2. Karyawan merasa kurang dihargai oleh perusahaan atas prestasi dan kontribusi terhadap perusahaan.

c. Kinerja Karyawan

1. Kinerja karyawan yang masih naik turun.
2. Kuantitas pekerjaan karyawan yang belum sesuai waktu yang ditentukan.
3. Karyawan masih belum sepenuhnya mentaati peraturan yang ada dalam perusahaan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Penulisan ini dilakukan guna menjawab rumusan masalah yang telah diuraikan penulis, adapun rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada PT Asia Vaporido Berjaya
2. Bagaimana Kompensasi pada PT Asia Vaporido Berjaya
3. Bagaimana Kinerja pegawai pada PT Asia Vaporido Berjaya
4. Seberapa besar Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada PT Asia Vaporido Berjaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam melakukan penelitian secara simultan maupun parsial pada PT. Asia Vaporido Berjaya, untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Untuk mengetahui bagaimana *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada PT. Asia Vaporido Berjaya

2. Untuk mengetahui bagaimana Kompensasi pada PT Asia Vaporido Berjaya
3. Untuk mengetahui Bagaimana Kinerja Karyawan pada PT Asia Vaporido Berjaya
4. Untuk mengetahui Seberapa besar Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai pada PT Asia Vaporido Berjaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan akan menambah ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, selain itu penulis juga berharap dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan hasil yang bermanfaat, sejalan dengan tujuan penelitian diatas. Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna, baik secara teoritis maupun praktis. Dibawah adalah kegunaan-kegunaan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Penelitian ini peneliti berharap agar penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan, serta sebagai bahan tambahan untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

- a. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu karakteristik pekerjaan pada PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.
- b. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti *Organizational Citizenship Behavior* dan Kompensasi yaitu pada PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.
- c. Penelitian ini akan menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia, khususnya pada masalah yang sedang diteliti yaitu Kinerja pegawai pada PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.

2. Bagi PT Asia Vaporido Berjaya Bandung

- a. Penelitian ini diharapkan bisa menghasilkan kesimpulan dan saran-saran atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya untuk meningkatkan Kinerja pada karyawan PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.
- b. Penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan evaluasi atas masalah yang dihadapi sebagai bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan Kinerja pegawai pada PT Asia Vaporido Berjaya Bandung.

3. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dan juga sebagai bahan referensi tambahan untuk mengembangkan penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

