

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik. Sumber daya tersebut harus dibina, dipelihara dan dikembangkan agar menjadi sumber daya yang berkualitas, dengan kualitasnya sumber daya manusia diharapkan kinerja akan meningkat.

Menurut (Wartono, 2017) kinerja karyawan merupakan masalah yang sentral dalam kehidupan sebuah organisasi karena sebuah organisasi atau perusahaan akan mampu mencapai tujuan atau tidak, sangat tergantung pada sebaik apa kinerja yang ditunjukkan oleh para karyawannya.

Menurut (Mayasari, 2019) *Leader Member Exchange (LMX)* adalah bahwa para pemimpin mengembangkan hubungan atas-bawahan yang berbeda dengan masing masing bawahan sebagaimana pernyataan: ”*LMX theory says that leaders treat individual followers differently. In particular, leaders and their associates develop dyadic (two-person) relationships that affect the behavior of both*”. Bahwa teori LMX dimana seorang atasan memperlakukan masing-masing

bawahannya secara berbeda. Secara khusus, para pemimpin dan bawahan, mereka mengembangkan hubungan dua arah yang mempengaruhi perilaku baik.

Menurut (Muis & Fahmi, 2018) menyatakan bahwa :”Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Menurut (Yumma, 2017) mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Ardi, 2017 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Gapura Angkasa Cabang Semarang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Menurut (Ardiansyah, 2016) yang berjudul Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Menurut (Utari, W., 2019) yang berjudul Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Menurut (Hamid, A., 2017) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Menurut (Santoso, 2017) yang berjudul Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan motivasi terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

CV. Metraco Di Kota Padang adalah perusahaan swasta yang bergerak dibidang distributor. CV. Metaco Padang Jl. By Pass KM. 1,4, Batung Taba Nan XX, Kec. Lubuk Begalung, Kota Padang, Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil wawancara yang di lakukan penulis dengan pihak CV. Metraco Di Kota Padang, di dapatlah beberapa fenomena yang terjadi di CV. Metraco Di Kota Padang tentang rendahnya *Leader Member Exchange* (LMX),

Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) pada CV. Metraco Di Kota Padang sehingga kinerja tidak tercapai secara maksimal.

Berikut tabel kinerja Pada CV. Metraco Di Kota Padang :

Tabel 1.1
Data Kinerja Karyawan Pada CV. Metraco Kota Padang Tahun 2016-2020

No	Tahun	Target Kinerja	Realisasi Kinerja %
1	2016	100%	85%
2	2017	100%	70%
3	2018	100%	76%
4	2019	100%	60%
5	2020	100%	72%

Sumber: CV. Metraco Di Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target kinerja karyawan CV. Metraco Di Kota Padang tidak terealisasi sesuai target, dari tahun 2016 – 2020 selalu terjadinya fluktuasi. Hal ini disebabkan karena rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), *Leader Member Exchange* (LMX) dan Budaya Organisasi terhadap perusahaan sehingga mereka tidak mendapatkan apresiasi oleh perusahaan. Hal ini akan pengaruh pada Kinerja Karyawan CV. Metraco Di Kota Padang yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda kinerja karyawan yang kurang maksimal akan menyebabkan kerugian besar bagi CV. Metraco Di Kota Padang.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada CV. Metraco Di Kota Padang dengan memberi judul: **“Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Metraco Di Kota Padang Melalui *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Rendahnya *Leader Member Exchange (LMX)* karyawan CV. Metraco Di Kota Padang yang berdampak pada Kinerja Karyawan CV. Metraco Di Kota Padang.
2. Rendahnya Budaya Organisasi yang dilakukan karyawan yang berdampak pada Kinerja Karyawan CV. Metraco Di Kota Padang.
3. Rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* karyawan CV. Metraco Di Kota Padang.
4. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan CV. Metraco Di Kota Padang.
5. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi di CV. Metraco Di Kota Padang.
6. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.

7. Kinerja Karyawan kurang optimal dilihat dari kurang profesionalnya karyawan dalam melaksanakan tugasnya, Seperti karyawan yang masih memiliki pendidikan SMA dan SMP.
8. Masih adanya karyawan yang tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Disini karyawan lalai dalam melaksanakan tugasnya sehingga terjadinya keterlambatan.
9. Kurangnya kerja sama antara anggota organisasi, disini karyawan antara organisasi kurang kompak dalam melaksanakan tugas atau kurang peduli antar sesama anggota organisasi.
10. Lemahnya pelayanan karyawan pada pelanggan CV. Metraco Di Kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kinerja Karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu *Leader Member Exchange* (LMX) dan Budaya Organisasi dan sebagai variabel intervening adalah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?

2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)?
3. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) di intervening oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan?
7. Apakah Budaya Organisasi di intervening oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).
3. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.

5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) di intervening oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi di intervening oleh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Metraco Di Kota Padang Melalui *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Sebagai Variabel Intervening.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada CV. Metraco Di Kota Padang yang berkaitan dengan *Leader Member*

Exchange (LMX), Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.