

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesuksesan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Sehingga perusahaan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan utama dari perusahaan. Tujuan utama dari setiap perusahaan tentunya tidak jauh berbeda antara yang satu dengan lainnya yaitu ingin perusahaannya berkembang dengan baik. Untuk itu setiap perusahaan akan memiliki visi dan misi sesuai dengan tujuan perusahaan yang dijalankan. Oleh sebab itu, karyawan harus mampu mencapai target visi dan misi yang sudah di rencanakan perusahaan.

Banyaknya perusahaan yang berjalan pada bidang yang sama akan menimbulkan persaingan yang ketat antar perusahaan. Selain persaingan yang ketat juga diikuti dengan perkembangan ekonomi yang semakin pesat, maka perusahaan harus memiliki cara dan gaya tersendiri dalam menempuh tujuannya. Tetapi harus ada keinginan dari setiap karyawan untuk berperan sebagai agen perubahan, tidak hanya sekedar mengandalkan kemampuannya saja namun kemampuan yang tinggi harus didukung dengan keinginan yang tinggi pula. Keinginan karyawan biasanya tergantung pada tujuan apa yang ingin diraihinya untuk bergabung dengan perusahaan yang bersangkutan. Dengan menunjukkan kinerja karyawan yang tinggi sehingga bagi karyawan bukanlah hal yang mudah untuk dicapai dan sangat sulit untuk ditemukan di setiap perusahaan. Banyak faktor seorang karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Faktor tersebut diantaranya adalah faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal misalnya kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras. Sedangkan faktor eksternal seperti halnya perilaku, sikap, dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi (Timple dalam Mangkunegara 2012: 12). Sehingga dari semua faktor kinerja yang tinggi dapat mencapai tujuan perusahaan yang baik dengan beberapa cara yang dilakukan oleh perusahaan yaitu keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*.

Secara umum keterlibatan kerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan. Keterlibatan kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil dari pekerjaannya yang dibebankan kepada seorang karyawan. Menurut Robbins (2001) bahwa karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi sangat memihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. Seseorang yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan melebur dalam pekerjaan yang sedang ia lakukan. Sehingga karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang tinggi.

Tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi berperan dalam membentuk kinerja, menambah kualitas dan kuantitas hasil kerja, efisiensi kerja yang tinggi, serta dapat memunculkan kepuasan kerja (frone *et al.*, dalam Muhaziro, 2011:4). Individu yang terlibat pada pekerjaan menunjukkan kondisi berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi dirinya, sehingga cenderung puas pada pekerjaan. Tingkat keterlibatan kerja yang tinggi terbukti berkaitan dengan rendahnya tingkat presensi dan pengunduran diri. Sehingga sulitnya karyawan untuk melakukan presensi saat bekerja dan juga karyawan

sedikit keinginan mengundurkan diri karena pekerjaannya yang didapatkan oleh karyawan sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Jadi suasana bekerja yang didapat oleh karyawan akan terasa sangat nyaman jika setiap karyawan bekerja sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya. Namun tidak hanya keterlibatan kerja saja yang dapat meningkatkan kinerja tapi *organizational citizenship behavior* (OCB) dapat juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.

Menurut Triyanto, (2009: 1) bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati. OCB merupakan suatu perilaku, oleh karena itu sebenarnya OCB didasari oleh suatu motif/nilai yang dominan. Kesukarelaan dalam bentuk perilaku belum tentu mencerminkan kerelaan yang sebenarnya. Memang untuk mengetahui nilai-nilai diri karyawan tidak selalu mudah. Pembentukan perilaku pun sering didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal. Fakta menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan seperti itu memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi lain.

Dengan begitu *organizational citizenship behavior* perlu untuk meningkatkan kinerja karyawan banyak perilaku yang tidak terdeskripsi secara formal yang dilakukan oleh karyawan, misalnya membantu rekan kerja menyelesaikan tugasnya, kesungguhan mengikuti rapat perusahaan, tidak mengeluh, banyak bekerja daripada diam, dan lain-lain. Jika karyawan telah memiliki OCB yang tinggi, maka secara tidak langsung karyawan siap untuk melakukan pekerjaannya walau bukan tugasnya.

Jika seorang karyawan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi maka karyawan sangat minat dan mencintai pekerjaannya tersebut. Karyawan tersebut

akan siap untuk datang lebih awal dan siap untuk rela menambah jam kerja demi kepentingan perusahaan. Hal ini juga dibuktikan dengan hasil peneliti terdahulu Safaria (2013: 15) bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja pada perusahaan akan memiliki minat terhadap pekerjaan, kecintaan terhadap pekerjaannya, pengakuan dari orang lain, partisipasi aktif serta perilaku ekstra di luar pekerjaan. Sama seperti halnya jika karyawan memiliki sifat *organizational citizenship behavior* akan memiliki kesukarelaan yang sangat besar seperti halnya karyawan rela menggantikan pekerjaan karyawan lain, datang lebih awal dan karyawan siap menerima beban kerja yang baru tanpa mencari sisi kesalahan. Hal ini juga di harapkan dalam objek penelitian yang diteliti yaitu pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang ekspor hasil laut yaitu ikan teri kering ke luar negeri. PT. Marinal Indoprima memiliki cabang perusahaan di beberapa daerah seperti di Tuban, Paiton, Pamekasan, Ketapang, serta di Sumenep. Cabang perusahaan yang berada di Sumenep ini merupakan tempat berkumpulnya ikan teri dari cabang perusahaan lainnya sebelum dikirimkan ke kantor pusat pemasaran yang berada di Surabaya dan diteruskan diekspor ke luar negeri. PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep terdapat beberapa karyawan yang berperan penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Namun, pada saat melakukan observasi dan wawancara dengan pihak perusahaan. Bahwasannya terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan pada perusahaan. Dimana perusahaan memiliki standar sendiri pada Rapat Tahunan Perusahaan (RTP) atas kinerja yang dihasilkan yaitu 6 kontainer per bulannya, jika kondisinya tidak ada kendala. Belum optimalnya kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang

Sumenep dapat dilihat dari hasil kerja atau tercapainya target sesuai keinginan perusahaan dan juga dapat dibuktikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 1.1 hasil produksi ikan teri dan klaim konsumen
pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep Tahun 2015**

No	Bulan	Hasil Produksi Ikan		Klaim Konsumen
		Target Produksi (Kontainer)	Hasil Produksi (Kontainer)	
1	Januari	6	6	
2	Februari	6	5	
3	Maret	6	5	
4	April	6	6	√
5	Mei	6	4	√
6	Juni	6	5	
7	Juli	6	6	√
8	Agustus	6	4	
9	September	6	4	√
10	Oktober	6	5	√
11	November	6	3	
12	Desember	6	4	

Sumber : PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa kinerja karyawan belum memenuhi target produksi yang diinginkan perusahaan. Hal ini bisa dilihat dari selisih antara target produksi dengan hasil produksi dalam per kontainer pada setiap bulannya. Diketahui bahwa ada beberapa bulan yang tidak mencapai target produksi yang diinginkan perusahaan dan juga mendapatkan klaim dari konsumen. Pada bulan Januari, April dan Juli terlihat baik yakni mengalami titik impas atau sesuai target produksi yang ditentukan. Tetapi pada bulan Februari, Maret, Juni dan Oktober mengalami penurunan sebanyak 1 kontainer sedangkan pada bulan Mei, Agustus, September, November dan Desember juga mengalami penurunan yang lebih parah hingga 2 kontainer dan ada sampai 3 kontainer. Dengan begitu bahwa rata-rata sebagian dalam sebulannya masih banyak kinerja karyawan yang belum optimal dalam pencapaian target produksi dari perusahaan.

Sedangkan pada klaim konsumen tersebut, dapat dilihat dari banyaknya klaim konsumen yang diterima perusahaan atas kinerja karyawan yang dihasilkannya yakni terdapat 5 klain konsumen pada tahun 2015. Klaim konsumen tersebut berupa masih terdapat rambut, batu kecil, sumbi-sumbi, atau kotoran lainnya yang terdapat pada ikan teri. Walau pada bulan April dan Juli hasil produksi dan target produksi sesuai akan tetapi masih mendapatkan klain konsumen karena hasil produksinya masih belum sesuai dengan keinginan konsumen, seperti halnya kotoran-kotoran tersebut masih banyak dan tidak sesuai ikan teri yang diinginkan konsumen. Hal ini mengakibatkan perusahaan mengalami kerugian berupa pemotongan harga, disebabkan karena kinerja karyawan yang tidak optimal. Perusahaan harus memperhatikan kinerja karyawannya agar dapat meningkatkan hasil produksi dan dapat mengurangi klain dari konsumen. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan kondisi yang sangat diinginkan perusahaan, dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat banyak cara yang dilakukan oleh seorang pimpinan dalam mencapai tujuan perusahaan. Usaha untuk bisa terus meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Marinal Indoprima cabang Sumenep adalah dengan keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* yang terus ditingkatkan lagi.

Dikarenakan pada perusahaan tersebut masih kurang baiknya keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* tersebut. Pada keterlibatan kerja tersebut karyawan harus mampu lebih disiplin lagi yaitu dengan masuk kerja tidak terlambat dan pada *organizational citizenship behavior* harus tahu akan pentingnya kelengkapan kerja, dan selalu menaati tata tertib perusahaan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti pada PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep ditemukan berbagai permasalahan terutama

bagaimana cara yang paling terbaik untuk dapat mengerakkan dan meningkatkan kinerja karyawannya agar secara sadar melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, karena pada umumnya setiap karyawan mempunyai kebutuhan dan keinginan yang berbeda-beda. Sehingga pimpinan sebaiknya mengerti dan memahami kebutuhan serta keinginan para karyawannya. Apabila kebutuhan serta keinginan karyawan sudah terpenuhi, maka karyawan akan melaksanakan pekerjaannya dengan baik serta karyawan lebih terlibat dalam pekerjaannya seperti halnya bertanggung jawab, partisipasi aktif dalam bekerja, dan lebih disiplin dalam bekerja. Dengan begitu karyawan memiliki kesanggupan atas tugas yang dibebankan, kesanggupan untuk bekerja sama yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan.

Adanya keterlibatan kerja yang tinggi pada karyawan dapat merangsang untuk lebih mengerakkan tenaga dan pikiran dalam merealisasi tujuan perusahaan. Namun dari hasil survei lapangan dan wawancara di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep bahwasannya keterlibatan kerja masih rendah, seperti halnya Tanggung jawab yakni banyak pekerjaan karyawan yang tidak terselesaikan sesuai waktu dan ketentuan yang ditetapkan perusahaan, dan kurangnya rasa peduli akan tugasnya dengan begitu hasil produksi menjadi berkurang dan tidak sesuai yang diharapkan perusahaan. Pada partisipasi kerja yakni karyawan kurang berpartisipasi terhadap teman kerja seperti saat semua pekerjaannya selesai namun tidak membantu teman yang masih banyak pekerjaan tetapi hanya mengobrol dan kadang ada yang keluar dari perusahaan sebelum jam pulang. Sedangkan untuk disiplin kerja karyawan sering terlambat masuk kerja, hal tersebut di tunjukkan dari presensi karyawan serta hasil wawancara dengan bagian administrasi. Dari hasil wawancara menyatakan

bahwa karyawan sering terlambat masuk kerja dari 5 menit sampai 30 menit, dimana presensi yang dilakukan oleh karyawan menggunakan *finger print* yang sudah disediakan perusahaan. Sedangkan dari data presensi yang diperoleh peneliti terlihat bahwa dalam jangka waktu 1 bulan karyawan sering terlambat masuk kerja. Dimana karyawan setiap harinya masuk jam kerja dimulai jam 08.00 wib, kemudian jam istirahat karyawan pada jam 12.00 wib sampai jam 13.00 wib dan karyawan pulang pada jam 16.00 wib. Dengan standar kerja yaitu 8 jam seperti pada perusahaan umumnya. Karyawan masih ada yang melanggar peraturan tersebut yakni masih banyak yang datang terlambat sampai 30 menit atau tidak melakukan presensi. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa karyawan kurang disiplin atas peraturan yang ada di perusahaan. Hal tersebut dapat mengakibatkan turunnya kinerja karyawan.

Sama halnya dengan keterlibatan kerja, pada *organizational citizenship behavior* juga harus benar-benar karyawan memiliki karena pada diri karyawan akan merasa peduli dengan pekerjaannya tersebut. Berdasarkan kondisi lapangan pada saat melakukan penelitian di PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep terdapat beberapa permasalahan lainnya yang berkaitan dengan *Organizational citizenship behavior* yang masih kurang dimiliki karyawan seperti halnya kepedulian (*Altruism*) yang masih rendah yakni ketika tugas teman kerja belum selesai tapi karyawan lain tidak membantu padahal itu kerja tim. Sopan santun (*Courtesy*) yakni disaat adanya pertukaran *shift* dari perusahaan mengakibatkan banyaknya karyawan yang mengeluh karena tidak sesuai keinginan karyawan padahal itu semua sudah resiko menjadi karyawan di perusahaan tersebut. Kebijaksanaan (*Civic virtue*) yakni masih banyaknya karyawan bekerja yang tidak sesuai standar sehingga mendapatkan sanksi.

Kesadaran (*Conscientouiness*) yakni beberapa karyawan masih belum memakai perlengkapan kerja dan mematuhi peraturan sesuai ketentuan yang berlaku di perusahaan seperti karyawan tidak menggunakan seragam kerja, masker dan memakai sandal ke dalam ke setiap ruang produksi. Sedangkan sportivitas (*Sportsmanship*) yakni beberapa karyawan mengeluh akan lingkungan kerja yang bau tidak sedap dan kurang ventilasi udara. hal ini berarti masih lemahnya *organizational citizenship behavior* yang ada di perusahaan.

Melihat permasalahan di atas keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* perlu diterapkan pada perusahaan tersebut. Sehingga diharapkan mendapat solusi di dalam pemecahan masalah di perusahaan dan dapat meningkat kinerja karyawannya. Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka peneliti tertarik memilih judul **“Pengaruh Keterlibatan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang telah di jelaskan di atas maka rumusan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?
3. Apakah Keterlibatan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?

4. Manakah diantara Keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
2. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
3. Untuk mengetahui apakah Keterlibatan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.
4. Untuk mengetahui manakah yang lebih berpengaruh dominan antara Keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja karyawan PT. Marinal Indoprima Cabang Sumenep.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan akan dapat diperoleh dengan melakukan penelitian ini, antara lain :

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil penelitian mengenai Pengaruh Keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan ini, diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan atau masukan yang dapat digunakan sebagai peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengalaman, wawasan dan dapat mengaplikasikan ilmu serta pengetahuan yang di peroleh saat kuliah terutama mengenai teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan Keterlibatan kerja, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kinerja karyawan.

3. Bagi Pihak Universitas Trunojoyo Madura

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dalam menambah wawasan dan pengetahuan khususnya bagi mahasiswa Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Universitas Trunojoyo Madura yang ingin mempelajari lebih mendalam mengenai Pengaruh Keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi tambahan bagi peneliti selanjutnya dan bagi perusahaan yang menghadapi masalah mengenai keterlibatan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.