

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki rasa empati dan simpati kepada orang lain didalam lingkungan kerja, untuk meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat bebas, yang tidak berkaitan secara

langsung atau *eksplisit* dengan sistem imbalan formal dan dapat meningkatkan efektivitas fungsi-fungsi organisasi. Ketersediaan tenaga kesehatan yang bermutu dan jumlah yang memadai sangatlah penting dalam pembangunan kesehatan di daerah untuk mencapai suatu tujuan pembangunan kesehatan secara baik, untuk itu distribusi tenaga kesehatan dibutuhkan agar masyarakat di daerah dapat menikmati pelayanan kesehatan yang lebih baik dengan akses yang relatif mudah. Dampak positifnya adalah mereka menjadi lebih mungkin hidup di lingkungan masyarakat dengan perilaku yang lebih sehat.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk yang menguntungkan, perilaku extrarole terhadap rekan kerja terutama adanya bentuk saling membantu. Dari definisi para ahli maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan perilaku extrarole individu terhadap rekan kerja yang mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Menurut **(Sutrisno, 2016)** *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan secara sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh perusahaan.

Perilaku ini muncul karena perasaan sebagai anggota organisasi dan merasa puas apabila dapat melakukan suatu yang lebih kepada organisasi. Perasaan sebagai anggota puas bila melakukan suatu yang lebih hanya terjadi jika karyawan memiliki persepsi yang positif terhadap organisasinya. OCB

merupakan tindakan seseorang di luar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri. OCB memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitasnya, transformasi sumber daya, keinovasian dan keadaptasian serta kinerja organisasi secara keseluruhan termasuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi penerahan sumber daya langka, waktu dan pemecahan masalah di antara unit-unit kerja dengan cara kolektif dan interdependensi.

PT. Rajawali merupakan perusahaan pengelolaan kelapa sawit yang beroperasi sejak tahun 2000an. PT. Rajawali terletak di Kab. Solok Selatan, Sumatera Barat. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Solok Selatan. PT. Rajawali memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang perkebunan dan pengolahan kelapa sawit. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Rajawali melainkan Sumber Daya Manusia nya juga. Sumber Daya Manusia harus benar-benar di perhatikan oleh PT. Rajawali. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Rajawali harus lebih tingkatkan guna menunjang produktivitas karyawan dengan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Permasalahan yang terjadi pada PT. Rajawali ini yaitu ketidaksesuaian karyawan PT. Rajawali dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP) produksi kelapa sawit.

Berikut data karyawan menyelesaikan *Job Description* pada PT. Rajawali pada lima bulan terakhir sebagai berikut :

**Tabel 1.1**  
**Tabel Presentase Karyawan Menyelesaikan *Job Description* Pada PT. Rajawali**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Realisasi <i>Job Description</i> Sesuai <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB)</b>	<b>Persentase</b>
Juli	79	52	65,82%
Agustus	79	49	62,02%
September	79	56	70,88%
Oktober	79	53	67,08%
November	79	62	78,48%

*Sumber : PT. Rajawali Solok Selatan*

Berdasarkan tabel 1.1 terlihat tingkat loyalitas karyawan PT. Rajawali pada bulan Juli dari 79 karyawan realisasi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) sebanyak 52 karyawan dengan persentase 65,82%, bulan Agustus turun dari 79 karyawan realisasi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) sebanyak 49 karyawan dengan persentase 62,02%, bulan September naik dari 79 karyawan realisasi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) sebanyak 56 karyawan dengan persentase 70,88%, bulan Oktober turun dari 79 karyawan realisasi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) sebanyak 53 karyawan dengan persentase 67,08% dan bulan November naik dari 79 karyawan realisasi karyawan yang menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan *Organizational Citizenship behavior* (OCB) sebanyak 62 karyawan dengan persentase 78,48%.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* karyawan PT. Rajawali Solok Selatan belum optimal, disinyalir

disebabkan oleh Kepribadian dan Kemampuan Kerja serta efeknya pada Kecerdasan Emosional karyawan.

Menurut **(Robbins & Coutler, 2016)** Kepribadian adalah suatu organisasi yang dinamis dari sistem psikofisis individu yang menentukan tingkah laku dan pemikiran individu secara khas.

Menurut **(Hasibuan, 2016)** menyatakan bahwa Kemampuan adalah sifat yang dibawa lahir atau dipelajari yang memungkinkan seseorang yang dapat menyelesaikan pekerjaannya, baik secara mental ataupun fisik.

Menurut **(Afandi, 2018)** kecerdasan adalah kemampuan untuk memecahkan atau menciptakan sesuatu yang bernilai bagi budaya tertentu.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan **(Setianingsih, 2019)** yang menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan **(Kailola, 2018)** yang menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan **(Sinamo, 2018)** yang menyatakan bahwa Kepribadian berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan **(Anjum, 2017)** *results of pearson correlation test show that there is personality affects negatively and significantly on Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian yang dilakukan **(Charli, 2019)** yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan **(Fuad, 2020)** yang menyatakan

bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan (**Oemar, 2018**) yang menyatakan bahwa Kemampuan Kerja berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan (**Robert, 2018**) *results of pearson correlation test show that there is positive significant relationship between variables of Work Ability and Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Kemudian hasil penelitian yang dilakukan (**Harahap, 2017**) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan (**Ariesta, 2016**) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian yang dilakukan (**Suwandewi, 2016**) yang menyatakan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Serta penelitian yang dilakukan (**Sharma, 2017**) *results of pearson correlation test show that there is positive significant relationship between variables of Emotional Intelligence and Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh Kepribadian dan Kemampuan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening”**. Studi Kasus Pada PT. Rajawali Solok Selatan.

## 1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut:

1. Pengetahuan karyawan PT. Rajawali Solok Selatan yang tergolong rendah.
2. Keterampilan karyawan PT. Rajawali Solok Selatan yang belum memadai.
3. Kompetensi karyawan PT. Rajawali Solok Selatan tergolong rendah.
4. Kecerdasan emosional karyawan PT. Rajawali Solok Selatan yang kurang terlatih.
5. Kemampuan karyawan PT. Rajawali Solok Selatan yang rendah.
6. Kepribadian karyawan PT. Rajawali Solok Selatan karyawan yang buruk.
7. Arahan pada karyawan PT. Rajawali Solok Selatan tergolong rendah.
8. Proses Organisasi pada PT. Rajawali Solok Selatan yang tidak berjalan dengan baik.
9. Disiplin karyawan PT. Rajawali Solok Selatan yang tergolong rendah.
10. Motivasi kerja karyawan PT. Rajawali Solok Selatan yang rendah

## 1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Kepribadian ( $X_1$ ) dan Kemampuan Kerja ( $X_2$ ) sebagai variabel bebas, kemudian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) sebagai variabel yang terikat dan Kecerdasan Emosional sebagai variabel intervening (Z) pada PT. Rajawali Solok Selatan.

## 1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap Kecerdasan Emosional pada PT. Rajawali Solok Selatan ?
2. Bagaimana pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional pada PT. Rajawali Solok Selatan ?
3. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Rajawali Solok Selatan ?
4. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Rajawali Solok Selatan ?
5. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Rajawali Solok Selatan ?
6. Bagaimana pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kecerdasan Emosional pada PT. Rajawali Solok Selatan ?
7. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kecerdasan Emosional pada PT. Rajawali Solok Selatan ?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Adapun Tujuan dari penelitian ini berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap Kecerdasan Emosional pada PT. Rajawali Solok Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kecerdasan Emosional pada PT. Rajawali Solok Selatan.



3. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Rajawali Solok Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Rajawali Solok Selatan.
5. Bagaimana pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PT. Rajawali Solok Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kecerdasan Emosional pada PT. Rajawali Solok Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui Kecerdasan Emosional pada PT. Rajawali Solok Selatan.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Rajawali Solok Selatan  
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM yang berkualitas serta sebagai bahan pertimbangan pimpinan PT. Rajawali Solok Selatan untuk pengambilan keputusan sehingga tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya  
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

### 3. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.