

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting yang membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya karena sumber daya manusia yang menggerakkan. Era globalisasi menuntut sumber daya manusia yang tidak hanya memiliki kemampuan dan keahlian saja, namun juga harus dinamis dan mampu mencerminkan gambaran dari perusahaan tempat ia bekerja melalui kinerjanya. Demikian pula dalam sebuah perusahaan yang bergerak di bidang industri dalam memproduksi barang.

Sumber daya manusia dalam sebuah industri atau perusahaan akan dituntut untuk selalu memberikan kinerja yang maksimal dan optimal dalam menangani tugasnya dengan sebaik mungkin. Menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan harus menentukan strategi dan kebijakan manajemennya, khususnya dalam bidang Sumber Daya Manusia (SDM) **Darmawati (2017)**. Sumber Daya Manusia di dalam perusahaan memegang peranan yang sangat penting. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan **Sudarmanto (2015)**.

SDM di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan karyawan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan **Permansari (2017)**. Kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk menjamin tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja karyawan dapat

ditingkatkan apabila kepuasan pekerjaan karyawan dirasakan telah terpenuhi. Istilah kerja berasal dari kata (job performance atau actual performance).

Dalam hal ini factor tersebut akan di lihat dalam salah satu perusahaan swasta yang ada di Solok Selatan yakni PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II adalah anak perusahaan dari PT INCASI RAYA GROUP merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kelapa sawit. Indonesia merupakan negara penghasil CPO (Crude Palm Oil) terbesar di dunia mengungguli Malaysia dengan produksi sebesar 16,8 juta ton pertahun dimana total produksi CPO di Malaysia adalah sekitar 14 juta ton pertahun, sementara total produksi CPO dunia pada tahun 2007 diperkirakan mencapai 38,4 juta ton per tahun atau meningkat 4% dari tahun ke tahun.

Dalam mencapai tujuan organisasi, Selain disiplin banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Bina Pratama Sakato Jaya, Solok Selatan II yang harus dilakukan oleh pribadi yang dinamis, kreatif serta terbuka, namun tetap kritis dan tanggap terhadap ide-ide baru dan perubahan, diantaranya adalah lingkungan kerja, insentif, disiplin, semangat kerja, tingkat pendidikan, ketrampilan, etika, motivasi, teknologi, budaya organisasi, kesempatan kerja dan kesempatan berprestasi, untuk mencapai kinerja yang tinggi perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor tersebut, terutama dalam penelitian ini adalah faktor budaya organisasi, profesionalisme dan organizational citizenship behavior.

Permasalahan yang timbul berkaitan dengan kinerja karyawan di Pabrik Kelapa Sawit PT. Bina Pratama Sakato Jaya, Solok Selatan II dalam menilai kinerja karyawan adalah masih banyaknya karyawan yang sering datang terlambat

dalam memasuki kawasan pabrik dan kurangnya interaksi diantara para karyawan pada jam istirahat, sehingga mengakibatkan sikap dan minat karyawan kurang merespon terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Hal ini terlihat dari adanya karyawan yang kurang bersemangat dalam bekerja serta secara individu kurang mempunyai minat, sikap dan kebutuhan dalam bekerja karena kurang sesuainya lingkungan kerja yang disediakan sehingga akan berakibat pada kinerja yang dicapai kurang maksimal.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan Januari – September 2019

NO	BULAN	JUMLAH ABSENSI KARYAWAN BULAN JANUARI-SEPTEMBER 2019					TOTAL	TOTAL PERSENTASE
		SAKIT	IZIN	TANPA KETERANGAN	CUTI	DINAS LUAR		
1	JANUARI	9	6	4	5	15	39	6.24%
2	FEBRUARI	7	9	4	3	4	27	4.32%
3	MARET	5	13	2	0	18	38	6.08%
4	APRIL	3	10	3	3	38	57	9.12%
5	MEI	7	10	3	0	124	144	23.04%
6	JUNI	5	3	3	5	25	41	6.56%
7	JULI	3	8	2	3	22	38	6.08%
8	AGUSTUS	18	14	3	3	47	85	13.60%
9	SEPTEMBER	16	5	6	5	35	67	10.72%
JUMLAH							625	100%

(Sumber : Data Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II Tahun 2019)

Dari presentasi absensi Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II bulan Januari – September 2019 dapat dilihat bahwa masih banyaknya

jumlah karyawan yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Absensi tertinggi berada pada bulan Mei dengan tingkat absensi 21.73%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Februari dengan tingkat absensi 7.29%. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan untuk selalu bersedia mengabdikan pada perusahaan dan melakukannya dengan sukarela.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi karyawan diatas, terlihat bahwa tingkat absensi masih cukup tinggi dan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, perusahaan menetapkan bahwa tidak ada karyawan yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi ini, artinya terdapat masalah yang menyebabkan cukup tingginya tingkat absensi karyawan. Ada banyak faktor yang menyebabkan karyawan absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan karyawan tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas organisasi secara menyeluruh.

Tabel 1.2
Data Pencapaian Kinerja

Tahun	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase(%)
2015	900.864	634.800	70.47%
2016	925.716	699.038	75.51%
2017	913.205	680.346	74.50%
2018	933.303	687.760	73.69%

(Sumber: PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II)

Berdasarkan hasil data pencapaian tingkat kinerja pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II diatas terdapat hasil yang kurang maksimum. Pada target pencapaian setiap tahun yaitu 2015, 2016, 2017 dan 2018 tidak ada yang mencapai target sehingga pencapaian tidak dapat terealisasikan dengan baik dan tingkat realisasi tiap tahun mengalami kondisi yang fluktuatif dan kurang stabil. Pada hasil tabel tersebut dapat dilihat tahun 2015 realisasi pencapaian sebesar 70.47% dan mengalami kenaikan pada tahun 2016 sebesar 75.51% lalu pada tahun 2017 mengalami sedikit penurunan yaitu sebesar 74.50% dan pada tahun 2018 kembali mengalami penurunan yaitu pada angka 73.69%. Ketika pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasikan dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi dan penurunan kinerja perusahaan.

Aprilia (2018) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. **Tumilaar (2015)** Kinerja merupakan hasil kinerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang yang mana dalam suatu organisasi tersebut sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab dari masing-masing dalam upaya mencapai suatu sasaran. Adapun kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mana dapat berhubungan baik dengan para karyawannya

Moheriono (2018) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hubungan antara budaya organisasi dengan

kinerja adalah suatu budaya organisasi yang kuat akan mendorong pada kinerja karyawan yang tinggi. Variabel budaya organisasi dapat diukur dengan indikator: (1) Mendorong Karyawan Memegang Prinsip Integritas (2) Mendorong Karyawan Memegang Prinsip Profesional (3) Mendorong Karyawan Memegang Prinsip Keselamatan (4) Mendorong Karyawan Memegang Prinsip Inovasi (5) Mendorong Karyawan Memegang Prinsip Pelayanan Prima.

N. Mitra (2018) Budaya organisasi juga memberikan sumbangan yang signifikan dalam meningkatkan kinerja yang lebih produktif. Budaya organisasi merupakan suatu budaya yang secara relatif tetap dalam jangka pendek untuk mempengaruhi perubahan, yang mana dengan melibatkan manajemen puncak dan menyusun rencana strategi dalam jangka panjang. Budaya organisasi merupakan pola-pola perilaku, sikap, nilai-nilai, dan asumsi-asumsi para anggota organisasi disosialisasikan kepada para anggota baru, dan sedikit banyaknya bersifat stabil terhadap waktu. Karyawan yang mendukung organisasi memiliki potensi untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam individu, kelompok, dan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan mendukung perusahaan demi kemajuan organisasi. Bahkan, menurut penelitian menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan bertanggung jawab dengan semua hasil pekerjaannya dan merasa memiliki organisasi. Komitmen yang kuat dapat menghasilkan karyawan yang loyal pada sebuah perusahaan atau organisasi

Selain Budaya Organisasi, maka seorang karyawan membutuhkan *profesionalisme* kerja untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Orang yang tidak mempunyai integritas biasanya tidak profesional. Seorang karyawan yang

profesional adalah kemampuan, keahlian atau keterampilan seseorang dalam bidang tertentu yang ditekuni-nya sedemikian rupa dalam kurun waktu tertentu yang relatif lama sehingga hasil kerjanya bernilai tinggi dan diakui serta diterima masyarakat **Rahmat Januar (2017)**.

M. Toha (2017) Menurut Gunz membuktikan bahwa untuk menjadi seorang profesional sejati, seseorang harus memiliki komitmen profesional yang tinggi untuk menggunakan waktu dan energinya dalam mempelajari dan menerapkan pengetahuan dan keterampilan profesionalnya. Oleh karena itu pengetahuan dan ketrampilan pondasi dari profesionalisme yang dapat meningkatkan kompetensi profesionalisme **Prabowo (2015)**. Dalam pandangan Tjokrowinoto, dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja yang tinggi.

Beberapa studi empiris telah melakukan kajian tentang pengaruh *profesionalisme* terhadap organizationl citizenship behavior (OCB) dan kinerja seperti Dali dan Mas'ud (2018) yang menemukan bahwa *profesionalisme* auditor dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja auditor, sejalan dengan penelitian Rohaida, Zainal dan Hazlina (2017) ada enam komponen utama dan saling terkait satu sama lain yang berkaitan langsung dengan kinerja, Enam komponen diidentifikasi sebagai dimensi inti untuk kompetensi yaitu proaktif, inovatif, kerja sama tim, memimpin, pemecahan masalah, dan kompetensi teknis. Organizational Citizenship Behaviour (OCB) merupakan perilaku individual yang bebas menentukan baik tidak secara langsung maupun

secara eksplisit dan diakui oleh sistem imbalan dan secara bersama akan mendorong fungsi organisasi lebih efektif dan efisien. Temuan penelitian membuktikan bahwa individu yang memperlihatkan *organizational citizenship behavior* mempunyai kinerja lebih baik serta bersedia menerima evaluasi kinerja yang lebih tinggi dari organisasinya **Podsakoff dan MacKenzie, (2015)**.

Dalam pembentukan perilaku OCB ada beberapa faktor yang mempengaruhi, Diantaranya adalah *self efficacy*. Keyakinan yang kuat dari diri seseorang akan menjadikan seseorang tersebut untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Ketika keyakinan tersebut melemah maka akan mengurangi usahanya apabila dihadapkan pada suatu permasalahan. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. **Risma Priliyana (2017)**. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri.

Perilaku kewargaan organisasional (OCB) mempunyai dampak baik dalam perusahaan, yang terekspresikan dalam sifat sadar dan sukarela karyawan dalam membantu pekerjaan. Munculnya OCB tidak hanya berdampak positif terhadap karyawan tetapi juga berdampak positif bagi perusahaan. Seorang individu yang memberi keefektifan dan kontribusi pada organisasi dengan melakukan sesuatu hal yang di luar tugas atau peran utama mereka adalah suatu aset yang penting untuk organisasi **Fahmi, (2017)**. Ticoalu menyatakan *Organizational Citizenship*

Behavior(OCB) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja para karyawan. Menurut Hanzaee and Mirvaisi mengungkapkan OCB tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Kinerja karyawan yang belum maksimal biasanya dipengaruhi oleh standar yang belum jelas diperusahaan.

Munculnya OCB dapat menjadi gambaran adanya kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam organisasi. Robbins dan Judge (2015), fakta menunjukkan bahwa perusahaan yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik. Hal ini sejalan dengan hasil Cho dan Johanson (2015) yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang signifikan OCB terhadap kinerja karyawan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat diukur dengan melihat lima dimensi yang dikemukakan oleh **Brahmasari (2018) Organ** menjelaskan yaitu Altruism (mementingkan orang lain), Conscientiousness (kehati-hatian), Sportmanship (sikap sportif), Courtesy (kehormatan) dan Civic virtue (kebajikan anggota).

Moehariono (2018) mengartikan budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai (values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hasil penelitian mengenai budaya organisasi terhadap kinerja masih terjadi research gap. Jika hasil penelitian Crossman dan Abou-Zaki (2017) menunjukkan tidak adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja

karyawan sedangkan penelitian Syauta (2016) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dengan kinerja karyawan.

Selain itu, research gap juga terjadi antara pengaruh *profesionalisme* terhadap kinerja karyawan. Jika hasil penelitian Dhermawan (2015) menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan *profesionalisme* terhadap kinerja karyawan sedangkan hasil penelitian Agusta dan Sutanto (2016) menunjukkan *profesionalisme* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu maka itu penulis tertarik untuk mereplika yang diberi judul ***Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok Selatan II Dari Perspektif Budaya Organisasi Dan Profesionalisme***

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut.

1. Keterampilan yang dimiliki karyawan pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya masih rendah sehingga mengakibatkan kurangnya kepercayaan diri terhadap job desc
2. Pengalaman organisasi yang kurang bagi karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya menyebabkan rendahnya hubungan sosial antara atasan dan bawahan
3. Masihnya adanya karyawan yang minim pendidikan informal pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya Solok SelatanII

4. Kurangnya penerapan teori *organizational citizenship behavior* terhadap karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya
5. Kurang nya interaksi antara sesama karawan sehingga menyebabkan kurang nya hubungan yang harmonis
6. Kurangnya kecerdasan emosional pada beberapa karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya
7. Suasana kerja yang kurang efektif sehingga menyebabkan rendahnya kinerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya
8. Lingkungan kerja yang masih kurang nyaman yang menyebabkan rendahnya kinerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya

1.3 Batasan Masalah

Untuk memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, maka penulis memfokuskan untuk meneliti variabel dependen Kinerja Karyawan (Y), variabel intervening *Organizational Citizenship Behavior*(Z), dan variabel independen yaitu Budaya Organisasi (X1) dan *profesionalisme* (X2) pada PT. Bina Pratama Sakato Jaya (Solok Selatan II)

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Bina Pratama Sakato Jaya?

2. Bagaimana pengaruh *profesionalisme* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT. Bina Pratama Sakato Jaya?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya ?
4. Bagaimana pengaruh *profesionalisme* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya ?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya ?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya melalui *Organizational Citizenship Behavior* ?
7. Bagaimana pengaruh *profesionalisme* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya melalui *Organizational Citizenship Behavior* ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang, rumusan masalah tersebut maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengestimasi :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Bina Pratama Sakato Jaya
2. Pengaruh *profesionalisme* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT. Bina Pratama Sakato Jaya
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya
4. Pengaruh *profesionalisme* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya

5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)
7. Pengaruh *profesionalisme* terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi PT. Bina Pratama Sakato Jaya (Solok Selatan II)

Sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya untuk lebih baik lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan sebuah dasar dan juga bisa dikembangkan secara luas lagi dengan mengambil faktor-faktor yang mempengaruhi *Budaya Organisasi* dan *profesionalisme* pada kinerja karyawan PT. Bina Pratama Sakato Jaya melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.

3. Bagi akademisi

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai sumber informasi dan dapat memberikan kontribusi dalam menambah wawasan keilmuan kepada civitas akademik serta sebagai bahan kajian ilmu dan menambah referensi dalam ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan manajemen sumber

daya manusia khususnya *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dari perspektif budaya organisasi dan *profesionalisme*