

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi aset terpenting bagi perusahaan, sehingga perusahaan perlu mengelolanya secara maksimal agar mampu menunjukkan kinerja unggul. Setiap perusahaan membutuhkan individu yang proaktif dan memiliki komitmen yang tinggi untuk bekerja, sehingga perusahaan mampu bertahan dalam menghadapi persaingan yang semakin kuat. Karyawan dengan kinerja unggul saja tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan (Kulla, Rumapea, & Tampongangoy, 2018)

Perkembangan perusahaan tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang baik, dengan didukungnya perusahaan oleh sumber daya manusia yang memberikan kinerja terbaik maka secara langsung perusahaan juga dapat mencapai performa terbaik. Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Kolondam, 2018)

Wartono & Mochtar (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan yang tinggi diyakini mampu mempengaruhi munculnya semangat dalam diri karyawan untuk selalu memperbaiki cara kerjanya. Semangat kerja tersebut menjadi sumber utama bagi munculnya perilaku-perilaku produktif. Perilaku produktif merupakan

konsekuensi dari adanya suatu tanggung jawab dari karyawan untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi melalui cara-cara kerja yang efektif dan efisien.

Kinerja karyawan menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Pencapaian kinerja kerja tersebut dipengaruhi oleh kecakapan dan motivasi. Kinerja kerja yang optimum akan tercapai jika organisasi dapat memilih karyawan yang memiliki motivasi dan kecakapan yang sesuai dengan pekerjaannya serta memiliki kondisi yang memungkinkan mereka agar dapat bekerja secara maksimal. Pengukuran atau penilaian kinerja merupakan suatu perangkat yang penting bagi organisasi dalam mengelola dan memperbaiki kinerja karyawan. Hasil pengukuran kinerja merupakan umpan balik mengenai kinerja karyawan dan manajemen sehingga dapat digunakan untuk memperbaiki kehidupan kerja dan efektifitas kerja di dalam organisasi (Sobirin, 2017)

PT. Incasi Raya merupakan sebuah grup usaha yang bergerak dibidang perkebunan (khususnya sawit) dan industri. Jumlah karyawan yang di miliki oleh PT. Incasi Raya pada tahun 2018 adalah 13.500 orang diseluruh perusahaan yang kebanyakan diantaranya penduduk setempat dan transmigrasi dengan melaksanakan pola PIR-TRANS dan pola Bapak Angkat-Anak Angkat. Produk unggulan PT. Incasi Raya ini adalah minyak goreng. Minyak goreng yang dihasilkan oleh PT. Incasi Raya ini telah dipasarkan seluruh wilayah Indonesia, baik di daerah Sumatera Barat maupun daerah diluar Sumatera Barat.

Fenomena yang terjadi pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan adalah Perusahaan seringkali tidak memenuhi target produksi. Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.1 sebagai berikut :

Table 1. 1
Realisasi Produksi PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan Tahun 2018

No	Bulan	Target Produksi	Produksi
1	Januari	19,000	15,686
2	Februari	19,000	18,735
3	Maret	18,500	17,426
4	April	19,500	20,187
5	Mei	18,500	18,971
6	Juni	19,000	16,405
7	Juli	19,000	18,332
8	Agustus	19,000	19,176
9	September	19,500	20,173
10	Oktober	19,000	19,452
11	November	19,500	20,292
12	Desember	19,000	17,884
Total		228,500	222,719

Sumber : PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan

Pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan pada tahun 2018 seringkali tidak memenuhi target produksi. Selama tahun 2018 PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan hanya mampu memenuhi target produksi hanya pada bulan April, Agustus, September, Oktober dan November, dengan target keseluruhan selama tahun 2018 adalah 228.500 Ton, sementara produksi yang dilakukan oleh PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan hanya sebanyak 222.719 Ton. Hal ini bisa terjadi dikarenakan menurunnya kinerja dari para karyawan PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.

Ada banyak faktor yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya adalah *self efficacy* dan komitmen organisasi. *Self-efficacy* menurut

Trilolita & Siti (2015) adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil mencapai tugas tertentu. Individu *Self efficacy* yang tinggi akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik disebabkan karena individu tersebut memiliki motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, emosi yang stabil dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses. Efikasi diri mencerminkan suatu keyakinan individu pada kemampuannya dalam melaksanakan suatu tugas pada tingkatan kinerja yang spesifik. *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan.

Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri. *Self-efficacy* sangat dibutuhkan dalam diri para karyawan, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kinerja karyawan akan meningkat (Fatimah, 2018). Oleh sebab itu, *self-efficacy* sangat diperlukan untuk dapat membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai juga kinerja yang tinggi. Kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai membuat seseorang bekerja lebih giat dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa *self-efficacy* dapat meningkatkan kinerja individual dari karyawan.

Penelitian mengenai pengaruh *self-efficacy* terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Ari (2020) dan menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi hasil penelitian ini

berbanding terbalik dengan yang didapatkan oleh Rizana (2019) yang menemukan bahwa *self-efficacy* tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang mampu mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi. Menurut Akbar, Al Musadieg, & Mukzam (2017), komitmen organisasional merupakan suatu ikatan emosional antara karyawan dengan organisasi yang timbul karena adanya kepercayaan, kemauan untuk mencapai suatu tujuan serta keinginan untuk mempertahankan keanggotaan diri sebagai bagian dari organisasi dan hal tersebut yang menjadikan karyawan akan tetap bertahan dalam suatu organisasi baik dalam kondisi menyenangkan maupun tidak.

Kuatnya komitmen dari karyawan pada perusahaan turut menjadi penentu bagaimana sifat dan tingkah laku karyawan tersebut selama berada dalam perusahaan. Komitmen organisasional mendorong karyawan mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Status sebagai karyawan itu tidak akan hilang jika karyawan memiliki prestasi kerja yang baik, perusahaan akan mempertahankan keberadaan karyawan yang memiliki kualitas kerja yang baik karena merupakan salah satu hal yang sangat diperlukan oleh perusahaan (Aditya, Kusuma, & Utama, 2018).

Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan dan terwujudnya tujuan yang dicapai bersama. Keyakinan diri dan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan akan menentukan kinerja dari karyawan (Ernawati, 2018).

Jadi, antara perusahaan dan karyawan harus terdapat hubungan timbal balik. Seorang karyawan akan mendapatkan hak-haknya apabila karyawan dapat memenuhi kewajibannya dengan baik. Komitmen organisasi diperlukan sebagai salah satu penyebab menurunnya kinerja karyawan, karyawan dengan komitmen yang tinggi dapat diharapkan mampu kinerja perusahaan.

Penelitian mengenai komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pernah dilakukan oleh Lengkong (2018), dan menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga didukung oleh hasil penelitian yang didapatkan oleh (Akbar et al., 2017) yang juga menemukan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan yang tinggi akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB. *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB merupakan kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat menolong yang dinyatakan dalam tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri, melainkan lebih berorientasi pada kesejahteraan orang lain (Kurniawan, 2016).

Karyawan yang memiliki sikap positif cenderung bersedia dalam membantu rekan kerjanya dan begitupun sebaliknya. Akibat dari rendahnya kepedulian antar sesama rekan kerja, menyebabkan kurang harmonisnya hubungan kerja yang terjalin sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Dengan adanya OCB didalam perusahaan akan menimbulkan suasana kerja yang harmonis. Oleh karena itu, sangat penting seorang karyawan memiliki perilaku

organizational citizenship behavior (OCB) agar terciptanya suasana kerja yang nyaman sehingga menimbulkan hubungan kerja yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan dapat memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* ketika karyawan sudah memiliki efesifikasi dan komitmen yang kuat didalam diri karyawan, karena dengan adanya *self efficacy* dalam diri individu serta kuatnya komitmen suatu organisasi, maka akan menimbulkan keyakinan akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia juga dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung. Apabila sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat mencapai tujuan maka dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut memiliki daya kekuatan untuk berkompetisi dengan perusahaan pesaing (Adianita, Mujanah, & Candraningrat, 2017).

Berdasarkan fenomena dan penelitian terdahulu di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Self Efficacy* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* sebagai variabel Intervening Pada PT. Incasi Raya Group Sodetan POM Pesisir Selatan”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka masalah yang dapat diidentifikasi dalam penelitian ini adalah :

1. Karyawan dengan kinerja unggul tidak cukup dalam menghadapi persaingan, sehingga perusahaan membutuhkan karyawan yang terikat pada pekerjaan dan berkomitmen.
2. Terjadinya penurunan kinerja yang berakibat pada tidak tercapainya target produksi PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.
3. Kurangnya kepercayaan terhadap kemampuan diri, keyakinan terhadap keberhasilan yang selalu dicapai yang membuat karyawan cenderung lebih menghasilkan kinerja yang kurang maksimal.
4. Karyawan dituntut untuk dapat lebih menguasai dan melaksanakan tugas yang lebih menantang dan memiliki rasa komitmen yang kuat untuk kepentingan perusahaan.
5. Karyawan dengan komitmen yang rendah dapat menghambat kinerja perusahaan.
6. Rendahnya kepedulian antar sesama rekan kerja, menyebabkan kurang harmonisnya hubungan kerja yang terjalin sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun.
7. Hubungan harmonis sesama karyawan terjalin hanya dalam bentuk formalitas semata dalam perusahaan.

8. Keberhasilan perusahaan tidak dapat dicapai hanya dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan.
9. Sumber daya manusia dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kinerja karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung, jika kinerja karyawan buruk maka akan berdampak buruk pula untuk perusahaan.
10. Adanya faktor-faktor lain yang menyebabkan perilaku OCB dari karyawan menjadi hilang

1.3 Batasan Masalah

Batasan masalah penelitian ini memberikan secara jelas batasan-batasan masalah yang dibahas adalah mengenai Pengaruh *Self Efficacy* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* sebagai variabel Interveing Pada PT. Incasi Raya Group Sodeitan POM Pesisir Selatan, dan hanya berfokus pada karyawan bagian kebun.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dipaparkan diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan?

3. Bagaimanakah pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan?
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh *self efficacy* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.
2. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.
3. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh *self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.
4. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.

5. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.
6. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.
7. Untuk mendapatkan informasi mengenai pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan.

1.5.2 Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi PT. Incasi Raya Group Pesisir Selatan, terutama untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* sebagai variabel Interveing. Selain itu juga dapat digunakan dalam membuat strategi yang baik dan terarah untuk menciptakan perusahaan yang lebih efektif dan efisien.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.