

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini yang didominasi oleh teknologi infrastruktur telah menjadi sahabat bagi perusahaan. Era globalisasi ini dapat memberikan pengaruh positif maupun negatif pada beberapa aspek penting meliputi politik, sosial, budaya, hukum dan ekonomi. Adapun era globalisasi dan digulirkannya MEA, menyebabkan terjadinya persaingan antar perusahaan yang semakin tajam sehingga perlu adanya kesiapan bagi perusahaan termasuk juga kesiapan dari karyawan dalam menghadapi persaingan tersebut. Setiap perusahaan dituntut untuk terus – menerus mampu mengembangkan diri secara proaktif guna mencapai tujuan perusahaan (Edy Sutrisno, 2017:2).

Saat ini perusahaan dituntut tidak hanya mampu bersaing dengan perusahaan dalam Negri saja melainkan perusahaan ataupun organisasi harus mampu bersaing dengan perusahaan multinasional dari luar Negri. Hal ini dikarenakan adanya kesepakatan perdagangan bebas regional maupun dunia seperti AFTA dan MEA. Indonesia termasuk dalam Negara yang mengikuti kesepakatan perdagangan bebas tersebut. Perkembangan perusahaan atau organisasi di Indonesia harus melakukan berbagai cara serta kemampuan yang lebih baik secara terus – menerus untuk mampu terus bertahan dan bersaing guna menguasai lebih aspek kehidupan bangsa dan Negara. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan atau organisasi dalam mempertahankan usahanya adalah dengan memiliki kinerja yang baik agar tujuan perusahaan atau organisasi dapat tercapai.

Keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya di pengaruhi oleh kinerja SDM yang bekerja pada perusahaan tersebut. Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu dan siaga dalam mencapai tujuan – tujuan organisasi (Werther dan Davis, dalam Edy Sutrisno, 2017:4).

SDM merupakan salah satu asset kunci terpenting untuk pengembangan dan pencapaian tujuan perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang diperlukan perusahaan adalah SDM yang sanggup menguasai teknologi yang cepat, andal, adaptif, responsive dan berkualitas baik dalam pekerjaannya serta karakternya. Perusahaan menginginkan karyawan yang bersedia melaksanakan tugas lebih dari sekedar tugas formal yang tercantum dalam *job description* dan mau memberikan kinerja yang melebihi dari harapan perusahaan (Linda Kartini, 2013:782).

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan faktor penting dalam usaha pencapaian sebuah keberhasilan perusahaan. Dengan tuntutan ekonomi yang meningkat, maka di butuhkan kualitas sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia berkualitas tinggi adalah sumber daya manusia yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif tetapi juga nilai kompetitif – generatif – inovatif dengan menggunakan energi tertinggi (*intelligence, creativity & imagination*), tidak lagi semata – mata menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air dan tenaga otot (Ndraha, 1999 dalam Edy Sutrisno, 2017:4).

Perilaku positif karyawan dapat mendukung kinerja individu maupun kinerja perusahaan atau organisasi untuk perkembangan perusahaan yang

lebih baik di masa mendatang (Lina Kartini, 2013:783). Kinerja individu juga akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan yang baik adalah cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga perusahaan akan lebih baik dengan adanya karyawan yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Markozi dalam Purnamie, 2014:2).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan (Yumma & hamidah, 2017:28). Implikasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kualitas pelayanan, kinerja kelompok dan *turn over*. Jika perusahaan ingin meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan perusahaan perlu meningkatkan faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan dalam implikasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap perusahaan.

Persaingan dalam perusahaan perlu disiapkan agar mampu menghasilkan output yang sempurna. Untuk menghasilkan output yang sempurna di dalam perusahaan, diperlukan pelaksanaan kerja yang baik dan sumber daya manusia yang berdaya guna bagi perusahaan khususnya untuk meningkatkan out put dan mempertahankan perusahaan untuk jangka panjang. Perusahaan yang berorientasi ke jangka panjang ialah wujud perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju.

Perusahaan yang mempunyai pandangan untuk maju terlihat dari sumber daya manusia yang benar – benar berdaya guna bagi perusahaan.

Perusahaan yang maju ialah perusahaan yang mampu mengelola, memelihara, mengembangkan serta pelaksanaan kerja dan penggunaan sumber daya manusia dapat mencapai hasil yang optimal menurut Sedarmayanti (dalam Anggi Budi Faderika, 2016:1). Dengan demikian perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki etos kerja tinggi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya manusia, baik manusianya maupun peralatan yang digunakan dalam upaya meningkatkan etos kerja. Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam perkembangan suatu bisnis perusahaan.

Sumber daya manusia yang berkualitas dapat terlihat dari etos kerja karyawan yang maksimal, kesetiaan karyawan dalam bekerja, tingkat kesejahteraan karyawan meningkat, produktivitas karyawan meningkat dan tingkat penghasilannya menurut Sedarmayanti (dalam Anggi Budi Faderika, 2016:2). Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik.

Peran yang sangat vital dalam mewujudkan prestasi kinerja seorang karyawan adalah dirinya sendiri. Bagaimana dia memiliki semangat dan etos kerja yang tinggi untuk dapat memberikan pengaruh yang positif pada lingkungannya (Sinamo, 2011:18). Anoraga dalam Andri Hadiansyah, dkk, (2015:151) berpendapat bahwa dalam persaingan kerja tidak hanya membutuhkan keahlian dan kemampuan saja tetapi juga diperlukan adanya dedikasi, kerja keras, dan kejujuran dalam bekerja. Seseorang yang berhasil harus memiliki pandangan dan sikap yang menghargai kerja sebagai sesuatu yang luhur untuk eksistensi manusia. Karyawan yang memiliki

pemikiran yang luhur mengenai pekerjaannya dapat bekerja dengan tulus. Suatu pandangan dan sikap terhadap kerja yang dikenal dengan istilah etos kerja.

Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, dalam Andri Hadiansyah, dkk, 2015:151). Etos kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaannya, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan (Fadillah dalam Andri Hadiansyah, dkk, (2015:151).

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini dilatar belakangi karena banyak berbagai macam perilaku karyawan yang negatif (egois, sombong, dan iri hati). Selain itu, kurang semangatnya seorang karyawan yang mempengaruhi perkembangan kinerja karyawan. Banyak pula penelitian yang terus menggali dan melakukan penelitian secara berkala mengenai faktor-faktor pendukung kinerja karyawan untuk dapat mengetahui perkembangan SDM. Perilaku positif yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain OCB ialah etos kerja. Kedua indikator tambahan inilah yang akan digunakan sebagai indikator penilaian yang sangat penting bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pengukuran penilaian kinerja memiliki skala mulai dari yang paling kecil (kinerja individu), hingga yang paling besar (kinerja perusahaan). Dengan demikian, peneliti mengambil judul **“ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. NEW SEHATI PACET”**.

B. rumusan Masalah

1. Apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. New Sehati Pacet ?
2. Apakah variabel etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. New Sehati Pacet ?
3. Apakah variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel etos kerja secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan di CV. New Sehati Pacet ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap variabel kinerja karyawan di CV. New Sehati Pacet.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja terhadap variabel kinerja karyawan di CV. New Sehati Pacet.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan variabel etos kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan di CV. New Sehati Pacet.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat sebagai kajian ilmu pengetahuan, penambahan wawasan, pengembangan teori dan pendalaman ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia yang berkaitan langsung dalam peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan etos kerja bagi setiap karyawan,

sehingga kinerja karyawan CV. New Sehati Pacet semakin meningkat dari waktu ke waktu.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi CV. New Sehati Pacet

CV. New Sehati Pacet diharapkan mampu mendorong dan mengevaluasi bagaimana setiap individu ataupun karyawan mengerti betapa pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan etos kerja yang dimiliki oleh karyawan karena dua faktor tersebut berpengaruh pada kinerja karyawan serta memiliki kebijakan yang dapat mendorong perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan etos kerja karyawan sehingga akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Universitas Islam Majapahit

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi tambahan mengenai pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan etos kerja terhadap kinerja karyawan untuk penelitian lebih lanjut dan menambah referensi perpustakaan di Universitas Islam Majapahit.

c. Bagi Penulis

Penelitian *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan etos kerja terhadap kinerja karyawan ini sangat bermanfaat bagi penulis karena telah memberikan pengalaman berharga tentang bagaimana pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.