

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

Tantangan sumber daya manusia pada zaman ini terbilang sangat kompleks dan tidak dapat diprediksi, sedangkan sumber daya manusia adalah hal yang tidak bisa dipisahkan dari badan usaha itu karena mereka menjadi roda penggerak yang menunjang kehidupan dari perusahaan atau organisasi itu sendiri. Sumber Daya Manusia merupakan faktor produksi yang sangat penting bagi suatu perusahaan dibanding faktor-faktor produksi lainnya yang meliputi Sumber Daya Alam, Modal serta Keterampilan. Sebab pada dasarnya manusia merupakan penggerak utama ketiga faktor produksi tersebut. Di samping itu manusia merupakan faktor kunci bagi berhasil tidaknya suatu organisasi perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai visi dan misi sangat tergantung dari kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki. Kualitas Sumber Daya Manusia tersebut dapat ditunjukkan oleh pengetahuan, skills, dan kemampuan karyawan dalam menciptakan kualitas kerja yang profesional dalam membangun sebuah teamwork dalam organisasi. Untuk mengetahui keefektifan sumber daya manusia dalam organisasi, perlu dilakukan suatu evaluasi yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian kinerja karyawan dan pimpinan dalam usaha mencapai visi dan misi organisasi (Sihombing,dkk 2018).

PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga merupakan salah satu perusahaan bisnis di Indonesia yang memproduksi pada produk-produk herbal dengan Visi menjadi perusahaan obat tradisional dengan menjadi referensi utama produk halal berkualitas yang terkemuka dan terjaga alamiah, ilmiah dan ilahiahnya serta pengembangan riset & teknologi modern untuk memberikan nilai tambah pada konsumen sehingga mampu bersaing & tumbuh berkembang dengan sehat menghasilkan produk yang dipercaya oleh masyarakat global khususnya bagi ummat Islam dan Misi 1. Bekerjasama dalam penelitian , dan mengolah bahan dasar tanaman herbal yang aman, bermutu dan berkualitas. 2. Mengembangkan kemampuan dan motivasi karyawan untuk menghasilkan produk obat herbal yang terjaga alamiah, ilmiah, dan ilahiahnya. 3. Menjalinkan kemitraan kerjasama dengan tenaga pemasok, karyawan dan customer yang saling menguntungkan. 4. Memberikan program pelatihan kepada staff & karyawan produksi tentang Cara Pembuatan Obat Tradisional dengan baik CPOTB dan penerapannya. (www.stokishalal.com,2018)

Dalam meraih keberhasilan dan kesuksesan untuk meningkatkan kinerja, dengan karyawan yang memiliki *Organizational Citizhensip Behavior* (OCB) yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan kondusif sehingga tidak ada yang merasa terganggu satu sama lain dan juga mengurangi terjadinya konflik antar karyawan. Dari hasil wawancara dengan Bapak Taufik selaku manajemen Sumber Daya Manusia PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga secara lisan pada perusahaan ini diketahui

bahwa ada karyawan yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara menunggu perintah dari atasannya saja, dengan kata lain karyawan tersebut tidak mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain atau diluar tugas pokoknya. Adanya Karyawan yang kurang peduli terhadap sisa jam kerjanya. Yang mana dalam hal ini mengindikasikan adanya OCB yang relatif rendah sehingga menarik untuk diteliti. Tentunya bukan hanya *Organizational Citizenship behavior* (OCB) saja yang diperlukan, Karakteristik Pekerjaan yang diberikan kepada karyawan juga harus tepat sasaran.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kinerja karyawannya, untuk mencapai kinerja yang diharapkan, karakteristik suatu organisasi juga memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Dari hasil wawancara dengan Bapak Taufik selaku manajemen Sumber Daya Manusia PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga, mereka tidak diberikan kebebasan dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Beberapa karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya belum sesuai target yang diinginkan perusahaan yang diberikan pimpinan. hal tersebut bisa berdampak pada perusahaan, hal ini berhubungan dengan karakteristik pekerjaan mereka. Selain Karakteristik Pekerjaan tentunya dengan kecerdasan emosional bisa diharapkan dapat memotivasi kondisi psikologi menjadi pribadi yang matang.

PT. Herba Emas Wahidatama Purbalingga dalam pengembangan sumber daya manusianya diterapkannya *Emotional Quotient* sebagai tren

dikalangan karyawannya dimana setiap karyawannya bisa mengendalikan diri, memotivasi diri dan memotivasi orang lain, mempunyai rasa empati, dan keterampilan sosial. Dari hasil wawancara dengan Bapak Taufik selaku manajemen Sumber Daya Manusia PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga secara lisan bahwa beberapa karyawan masih belum bisa menerapkannya, beberapa karyawan masih memiliki empati dan *attitude* yang rendah. Sehingga karyawan masih membawa persoalan masalah diluar pekerjaannya didalam perusahaan tidak bisa mengontrol emosinya yang tentunya akan mengganggu konsentrasi pekerjaan karyawan lain dan kenyamanan karyawan lain. Orang yang memiliki kecerdasan emosi yang baik mampu menghadapi tantangan dan menjadikan seorang manusia yang penuh tanggung jawab, produktif dan optimis dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah, dimana hal-hal tersebut sangat dibutuhkan didalam lingkungan kerja PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2006) dalam Muhdar (2015), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan dapat menjalankan pekerjaan sesuai dengan tugas yang dibebankan padanya, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas

orang lain, mengerti target perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan di satu sisi harus dapat meningkatkan kinerja karyawannya, di sisi lain karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, dan pengalaman antara satu individu dengan individu lainnya. Adanya perbedaan tersebut menyebabkan tiap individu yang melakukan kegiatan dalam suatu organisasi mempunyai kinerja masing-masing yang berbeda pula, oleh karena itu perlu diketahui faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor penting yang dapat meningkatkan produktivitas serta mempengaruhi kinerja disuatu perusahaan adalah perilaku yang mengarah ke hal-hal positif atau yang dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior*(OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku *extra role* yang tidak secara langsung dapat mengenalkan dalam sebuah sistem kerja yang formal dan secara bersamaan mampu meningkatkan efektivitas dalam fungsi sebuah organisasi. *Organ* (1977) dalam Titisari(2019), mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan system *reward formal* organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi. Hal ini berarti perilaku tersebut tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja karyawan sehingga jika tidak ditampilkanpun tidak diberi hukuman. Selain

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik pekerjaan.

Karakteristik pekerjaan merupakan sifat dari tugas yang meliputi tanggungjawab, macam tugas dan tingkat kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri. Seorang karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. menurut *Stephen Robbins*(1996) dalam Purwanto dan Soliha (2017), teori karakteristik pekerjaan adalah upaya mengidentifikasi karakteristik tugas dari pekerjaan, bagaimana karakteristik itu digabung untuk membentuk pekerjaan yang berbeda dan hubungannya dengan motivasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Selain Karakteristik pekerjaan adanya pengaruh lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Kecerdasan Emosional.

Kecerdasan Emosional Menurut Goleman (2018) dalam Rauf, dkk (2019) “Kecerdasan emosi atau *emotional intelligence* merujuk kepada kemampuan mengenali perasaan kita sendiri dan perasaan orang lain, kemampuan memotivasi diri sendiri dan dalam hubungan dengan orang lain”. Salah satu faktor penting yang layak memperoleh prioritas bagi segenap karyawan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan memunculkan kemampuan motivasi diri sendiri, mengatasi frustrasi, mengontrol desakan hati, mengatur suasana hati, berempati, dan kemampuan bekerja sama. Hal-hal tersebut mengacu pada kemampuan karyawan dalam mengendalikan emosinya yang dapat disebut dengan kecerdasan emosional.

Penelitian mengenai kinerja karyawan sebelumnya sudah pernah dilakukan akan tetapi masih terdapat *research gap*, yaitu diketahui masih ada beberapa penelitian *inkonsisten* dalam penelitiannya, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Kartika, dkk (2019) ; Ningtias dan Sunuharyo(2018) ; Suzana (2017) ; Sanjaya (2010) ; Hanapi, dkk (2010) ; Aprianti dan Bhaihaki (2017) ; Abrar Dan Isyanto(2019) menghasilkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian Rosidi, dkk (2018), menghasilkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh Negatif terhadap kinerja Karyawan. Selanjutnya penelitian mengenai Karakteristik Pekerjaan yang sebelumnya dilakukan Sihombing, dkk (2018) ; Ahmad, dkk (2019) ; Juwandi dan Daenulhay (2020); Purwanto dan Soliha (2017) ; Setiono (2016) menghasilkan bahwa Karakteristik Pekerjaan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian yang memberikan hasil bertolak belakang, penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk(2017), menyatakan tidak adanya pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian Kecerdasan Emosional juga sebelumnya dilakukan oleh Ningrum, dkk (2020) ; Marga(2016) ; Rauf, dkk(2019) menyimpulkan bahwa Kecerdasan Emosional secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun ada juga penelitian yang memberikan hasil bertolak belakang, penelitian yang

dilakukan oleh Oktariani, dkk (2016) menyatakan Kecerdasan emosional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian Pengembangan dari Rauf, dkk (2019) yang berjudul “Pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Semen Tonasa Kabupaten Pangkep”. Pada penelitian ini melakukan pengembangan variabel independen, pada variabel *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Karakteristik Pekerjaan yang mana dalam hal ini mengindikasikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Karakteristik Pekerjaan yang relatif rendah sehingga menarik untuk diteliti. Sasaran penelitian ini di fokuskan pada karyawan tetap PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.”**

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan konsep diatas, maka masalah penelitian yang diajukan adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan ?

2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga ?
3. Apakah Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga ?
4. Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga ?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini ada pembatasan variabel kinerja karyawan yaitu mencakup 3 variabel pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional. Penelitian ini dilakukan kepada karyawan tetap PT Herba Emas Wahidatama yang berada di Purbalingga dengan periode penelitian Desember 2020 – Januari 2021.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Mengetahui terdapat pengaruh secara simultan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
2. Mengetahui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
3. Mengetahui Karakteristik Pekerjaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.
4. Mengetahui Kecerdasan Emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Karyawan ini memiliki manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu :

Memberikan sumbangan pemikiran bagi *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional

terhadap kinerja karyawan pada PT Herba Emas Wahidatama Purbalingga.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut :

a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan agar perusahaan dapat mengetahui dengan jelas efektifitas kebijakan-kebijakan di bidang sumber daya manusia yang telah dilakukan serta potensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu Sebagai program tindak lanjut untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat membuat karyawan memiliki kinerja yang lebih baik dan menjadi referensi pengetahuan untuk meningkatkan pengetahuan tentang *Organizational Citizenship Behavior*, Karakteristik Pekerjaan dan Kecerdasan Emosional yang sudah ada terhadap kemajuan perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Bagi Karyawan Diharapkan dapat menjadi masukan sebagai saran pemikiran yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior*, Karakteristik Pekerjaan, Kecerdasan Emosional dan Kinerja Karyawan sehingga karyawan dapat mengerti bagaimana cara yang baik untuk dapat bertanggung jawab dan dapat bekerja secara efektif dan efisien.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan serta wawasan kepada siapa saja yang mungkin sedang membutuhkan data mengenai pengaruh hubungan antara *organizational citizenship behavior*(OCB), karakteristik pekerjaan dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan.

d. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu pembelajaran serta menambah wawasan mengenai hal penelitian dan menganalisis sebuah masalah khususnya dalam bidang ekonomi manajemen sumber daya manusia.