

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Adanya proses pembangunan yang dilakukan maka berdampak pada kinerja kontraktor yang sudah ada target penyelesaian dan kualitas pada pembangunan tersebut yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia. Tahun 2021, pertumbuhan sektor konstruksi di Indonesia diprediksi bakal tumbuh positif sebesar 8,7 persen. Pada tahun lalu, pertumbuhan sektor konstruksi tanah air sempat mengalami kontraksi yang ditandai dengan angka minus 3,3 persen. "Kami memperkirakan konstruksi tumbuh sebesar 8,7 persen secara riil pada tahun 2021," tulis Fitch Solutions Country Risk & Industry Research dalam laporan yang diterima (Kompas, 26 April 2021) ini berdampak pada kualitas kinerja yang dibutuhkan untuk menghasilkan pembangunan yang sesuai dengan target.

Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga yang dibutuhkan untuk penciptaan kekuatan, gerakan, aktivitas, dan tindakan. Sumber daya ini mencakup sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya manusia, sumber daya ilmiah dan sumber daya teknologi. Di antara sumber daya tersebut, sumber daya yang paling penting adalah sumber daya manusia (human resource). Sumber daya manusia adalah sumber daya yang digunakan untuk berkolaborasi dengan sumber daya lain untuk mencapai tujuan organisasi. Tanpa sumber daya manusia, sumber daya lain tidak akan berfungsi dalam mencapai tujuan organisasi (Widyawati dan Karwin, 2018).

PT. Putra Winareksa adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang jasa bangunan yang memiliki 120 karyawan terdiri dari pekerja lapangan yang berjumlah 50 orang kantor 70 orang lapangan ini menawarkan jasa *General Contractor, Supplier, Trading*. PT. Putra Winareksa juga memberikan kualifikasi pada karyawan yaitu umur

minimal 25 tahun, memiliki pengalaman kerja, sehat jasmani dan rohani, Pendidikan minimal SMA, jenis kelamin perempuan dan laki-laki untuk di lapangan diutamakan laki-laki, bisa bekerja dalam tim, jujur dan disiplin. Perusahaan ini berada di wilayah Jawa Barat, Indonesia tepatnya di Jl. Rancamaya, Rancamaya tengah Kota Bogor. Sebagai perusahaan yang menjual berbagai macam alat bangunan perlu meningkatkan kinerja karyawannya. Hal ini karena perusahaan yang memiliki karyawan dengan kinerja baik akan menambah profit/keuntungan bagi perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara HRD (*Human Resources Development*) pada senin, 11 Januari 2021 menyebutkan bahwa masih ada beberapa permasalahan yang terjadi pada PT. Putra Winareksa yang terkait dengan *self efficacy*. Hal ini ditandai dengan kurangnya pengalaman kesuksesan karyawan dalam perusahaan sebelumnya, menjadikan para karyawan PT. Putra Winareksa kurang yakin pada saat diberikan tekanan dan harus mengambil keputusan yang tepat serta, kurangnya kemampuan sesama karyawan dalam mengerjakan sesuatu pekerjaan dalam keadaan tertekan. Permasalahan lain yang terkait dengan *self efficacy* yaitu *organizational citizenship behaviour*, permasalahan ini ditandai dengan kurangnya kepedulian terhadap sesama karyawan karena sibuk dengan jobdesk masing-masing yang sudah diberikan oleh perusahaan. Selain permasalahan yang terkait dengan *self efficacy* dan *organizational citizenship behaviour*, HRD juga mengemukakan bahwa kecerdasan spiritual menjadikan permasalahan yang ada didalam PT. Putra Winareksa. Hal ini ditandai dengan kurangnya kemampuan bersikap fleksibel dalam menghadapi permasalahan yang terjadi pada tempat kerja dan mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan diri seorang karyawan.

Menurut Noviawati dalam Astutik (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil dari kualitas dan jumlah pekerjaan yang diraih oleh seseorang karyawan dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Irianto dalam Edy dalam Sarianti (2016) kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan karena upaya para perilaku yang terdapat pada organisasi tersebut. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja organisasi. Dengan kata lain bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan besar kinerja perusahaan atau organisasi juga baik. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*, *organizational citizenship behaviour*, dan kecerdasan spiritual. Salah satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *self efficacy*. Menurut Bandura (2018) mengungkapkan bahwa penentu utama dalam adaptasi dalam teori ini karena itu mempengaruhi hasil baik secara langsung maupun dengan mempengaruhi faktor interpersonal lain seperti tujuan hasil harapan, dan reaksi evaluasi diri terhadap perilaku dan hasilnya. Menurut Lunenburg (2011) dalam Widyawati dan Karwin (2018) mengemukakan bahwa *self efficacy* adalah keyakinan individu dalam menghadapi dan menyelesaikan masalah yang dihadapinya di berbagai situasi serta mampu menentukan tindakan dalam menyelesaikan tugas atau masalah tertentu, sehingga individu tersebut mampu mengatasi rintangan dan mencapai tujuan yang diharapkan. *Self efficacy* di defenisikan sebagai keyakinan manusia pada kemampuan mereka untuk melatih sejumlah ukuran pengendalian terhadap fungsi diri mereka dan kejadian-kejadian di lingkungannya, dan ia juga yakin kalau *self efficacy* adalah fondasi keagenan manusia (Sebayang dan Sembiring, 2017).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Widyawati dan Karwin (2018), Astuti (2018), Setiawan (2020), Fauziah (2016), dan Sarianti (2016) menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebayang dan sebiring (2017) menyatakan *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Sihombing (2018), Fitria (2018) menyatakan *Self Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *self efficacy* faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *organizational citizenship behaviour* (OCB). Organ (2006) dalam Rosidi (2018) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan, yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi melainkan sebagai pilihan personal. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap yang banyak diharapkan organisasi untuk dimiliki karyawan, karena dianggap menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditumbuhkan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi. Jika dilihat lebih jauh maka OCB merupakan faktor yang memberikan sumbangan pada hasil kerja organisasi secara keseluruhan (Atmaja dan Ratnawati, 2019).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Devi dan Sintaasih (2016), Lestari dan Ghaby (2018), dan Suzana (2017) menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aprianti dan Bhaihaki (2017) dan Atmaja dan Ratnawati (2019) menyatakan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Rosidi (2018) menyatakan OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kecerdasan spiritual. Menurut Zohar & Marshall (2008) menyatakan bahwa kecerdasan untuk menghadapi dan memecahkan persoalan makna dan nilai. Kecerdasan yang memberi makna, yang melakukan kontekstualisasi, dan bersifat transformatif. Kecerdasan spiritual didefinisikan sebagai kecerdasan untuk menangani masalah makna atau nilai, yaitu kecerdasan untuk menempatkan perilaku dan kehidupan kita dalam konteks makna yang lebih luas dan lebih kaya, kecerdasan untuk menilai pekerjaan ini (Razi dan Sunaryo, 2019).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hidayah. R (2019), Octavia (2020), Razi dan Sunaryo (2020) dan Handayani (2021) menyatakan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut Maryani dan Rusmahafi (2017) dan Akimas (2016) menyatakan kecerdasan spiritual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari Isnani Dan Widiartanto (2018) yang meneliti tentang Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Terhadap Kinerja Karyawan dengan hasil yang menunjukkan bahwa *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian saya dengan penelitian terdahulu terletak pada penambahan variabel kecerdasan spiritual dikarenakan peneliti ingin membuktikan bahwa kecerdasan spiritual berpengaruh pada kinerja karyawan dan membantu meningkatkan kinerja karyawan, lalu perbedaan lainnya terletak pada subjek penelitian terdahulu yaitu pada bagian produksi CV Tirta Makmur Ungaran, sedangkan subjek pada penelitian saya adalah PT. Putra Winareksa. Pada penelitian ini, peneliti menambahkan variabel baru yaitu kecerdasan spiritual, karena peneliti ingin mengetahui kecerdasan yang dimiliki karyawan PT. Putra Winareksa dalam menangani masalah makna atau nilai yang mempengaruhi perilaku dan kehidupan karyawan di organisasi.

Berdasarkan berbagai latar belakang yang telah dijelaskan diatas, penelitian ini berjudul **“Pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Winareksa.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa?
3. Apakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa?
4. Apakah Kecerdasan Spiritual berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan kecerdasan spiritual secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa.

D. Pembatasan Masalah

1. Penelitian ini hanya membatasi pada kajian kinerja pada seluruh karyawan PT. Putra Winareksa.
2. Kajian yang diteliti hanya dibatasi pada pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kecerdasan Spiritual terhadap kinerja karyawan PT. Putra Winareksa

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pimpinan Instansi PT. Putra Winareksa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan PT. Putra Winareksa dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Sehingga hasil akhir yang diharapkan yaitu kinerja yang maksimal dari individu karyawan

2. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Untuk memberikan bahan kajian agar menambah literatur kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kecerdasan Spiritual

3. Bagi Peneliti

Untuk meningkatkan wawasan dan pengetahuan bagi peneliti dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia tentang pengaruh *Self Efficacy*, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kecerdasan Spiritual