

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia dalam proporsi ekonominya dapat dikategorikan sebagai sebuah negara industri, hal tersebut dikemukakan oleh Menteri Perindustrian Airlangga Hartarto. Indonesia memiliki potensi luar biasa besar yang menjadikannya pantas duduk dalam peringkat 10 besar negara industri dunia. Sumber Daya Alam (SDA) hingga Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia melimpah dan sangat potensial. Salah satu sektor pengembangan ekonomi lokal adalah dengan memanfaatkan potensi alam sebagai bahan baku menjadi barang industri yaitu industri olahan kayu. Menurut catatan Asosiasi Pengusaha Hutan Indonesia (APHI), bahan baku untuk kebutuhan industri terutama industri perkayuan saat ini lebih banyak berasal dari pasokan hutan tanaman (HTI dan HTR) (<https://kemenperin.go.id>) diakses pada tanggal 1 November 2022.

Tanaman sengon atau dikenal dengan nama latin *Albizia chinensis* atau yang dikenal juga dengan sebutan Albazia kini sudah jadi tanaman primadona. Tanaman sengon dapat dibudidayakan secara cepat dan mampu tumbuh di berbagai kondisi tanah. Selain itu, sengon juga merupakan salah satu tanaman yang bernilai investasi jangka panjang. Dengan tersedianya bahan baku kayu yang dihasilkan dari hutan lestari termasuk sengon, sejumlah industri pengolahan kayu seperti kayu lapis atau mebel, pun tidak

lagi kesulitan untuk memperoleh bahan baku. Perkembangan sengon saat ini telah menyebar ke berbagai wilayah di Indonesia, seperti Sumatera, Jawa, Bali, Flores dan Maluku. Namun sebagian besar industri pengolahan berbasis kayu masih terpusat di Pulau Jawa (<https://kemenperin.go.id>) diakses pada tanggal 1 November 2022.

Berdasarkan pra survey melalui wawancara dengan Ibu Yanti yang menjabat sebagai Admin Personalia menjelaskan bahwa PT Cebong Kayuindo berdiri pada bulan Oktober tahun 2011, yang merupakan perusahaan berbentuk PT (Perseroan Terbatas) yang fokus utamanya adalah pabrikasi pengolahan kayu sengon (*albasia*) menjadi *barecore*. Lokasi pabrik berada di Desa Tipar Kidul, Kecamatan Ajibarang, Kabupaten Banyumas yang strategis karena dekat dengan lokasi bahan baku. PT Cebong Kayuindo senantiasa memperbaharui dan melengkapi jenis mesin-mesin di pabrik yang disesuaikan dengan perkembangan teknologi serta diikuti dengan peningkatan profesi sumber daya manusia yang sudah berpengalaman, sehingga memudahkan PT Cebong Kayuindo untuk melakukan diversifikasi produksi sesuai dengan permintaan konsumen atau pelanggan dengan mengkombinasikan berbagai jenis material tersebut.

Salah satu faktor yang sangat penting dan harus dikelola dengan baik adalah sumber daya manusia, karena untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi atau perusahaan dalam upaya untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dewasa ini, pada sebuah perusahaan harus memiliki tingkat sumber daya manusia yang baik karena memiliki pengaruh besar di mana

sekarang berada dalam perubahan lingkungan bisnis yang sulit untuk diprediksi serta tidak lagi stabil. Karena sumber daya ini terdiri dari manusia yang sebagai penggerak, pemikir, dan penyusun perencanaan dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Maka sangat diperlukan kemampuan sumber daya manusia yang dapat diandalkan, memiliki wawasan dan pengetahuan yang tinggi, kreatifitas, dan sevisi dengan perusahaan. Termasuk dalam perusahaan seperti pabrik pengolahan kayu. Sehingga pabrik pengolahan kayu dituntut agar dapat memberikan pelayanan yang terbaik dalam melayani masyarakat serta menghasilkan produk yang memuaskan konsumennya. Dengan hal ini pabrik pengolahan kayu harus bisa mengelola sumber daya manusia secara tepat untuk mendapatkan hasil kinerja yang terbaik (<https://www.jurnal.id>) diakses pada tanggal 1 November 2022.

Kinerja adalah catatan hasil (*outcomes*) yang diperoleh dari fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama periode atau jangka waktu tertentu (Bernardin dan Russel 1993) dalam (Silaen et al., 2021). Untuk mencapai suatu tujuan dari organisasi, setiap individu harus memberikan kinerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hal yang sangat penting bagi manajer dan juga karyawan, terlebih lagi bagi sebuah perusahaan. Karena tinggi rendahnya tingkat kinerja seseorang akan mempengaruhi kualitas perusahaan. Untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik seseorang tentu harus memiliki kemampuan dan kemauan dalam berusaha agar setiap pekerjaan yang dilakukan tanpa mengalami hambatan yang berat dalam lingkungannya (Gomes, F.C., 2003:51) dalam (Rahman et al., 2020).

Dalam perkembangannya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah karakteristik pekerjaan (Sihombing et al., 2018). Karakteristik pekerjaan adalah tugas yang dilakukan oleh setiap karyawan yang berupa variasi ketrampilan, identitas tugas kekhususan tugas, otonomi, umpan balik (Hackman et.al 1978) dalam (Astuti & Nugroho, 2021). Setiap karyawan membutuhkan ketrampilan untuk menyelesaikan tugasnya, setiap tugas yang diberikan tentu berbeda dan beragam sesuai dengan aktivitas dan ketrampilan yang dimiliki. Dalam karakteristik pekerjaan memperlihatkan bahwa seorang karyawan yang menghargai makna dan tanggung jawab serta mengetahui hasil bagi pengayaan kerja untuk menyediakan karakteristik pekerjaan inti yang akan memberikan hasil (kinerja) positif. Menurut Hackman dan Oldham (1975) dalam Evelyne et al., (2018), variasi keterampilan adalah contoh di mana suatu pekerjaan memerlukan berbagai tugas untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang lengkap dan melibatkan penggunaan berbagai keterampilan dan kemampuan oleh karyawan.

Peneliti telah melakukan pra survey melalui wawancara terhadap Ibu Yanti sebagai staf bagian Admin Personalia pada tanggal 4 November 2022 menjelaskan bahwa ada beberapa karyawan yang menunda-nunda dalam menyelesaikan pekerjaan dan ada juga karyawan yang kurang memiliki keahlian dalam melakukan suatu pekerjaannya yaitu mengoperasikan mesin berat, sehingga merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya yang menyebabkan banyak pekerjaan yang jatuh tempo dan bahkan tidak dapat

memenuhi target dari perusahaan. Meskipun setiap karyawan PT Cebong Kayuindo memiliki keahlian yang berbeda tetapi mereka juga harus memiliki ketrampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya agar tidak terhambat dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan pimpinannya. Bila masing-masing karyawan sudah mengetahui jenis pekerjaan apa yang dihadapi dan cara khusus untuk menanganinya, tentu hal ini dapat berpengaruh terhadap pekerjaannya. Maka dari itu karyawan PT Cebong Kayuindo sangat memerlukan karakteristik pekerjaan.

Terdapat perbedaan penelitian yang telah diperoleh oleh peneliti terkait hubungan antara karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sihombing et al., (2018); Hajati et al., (2018); Rahman et al., (2020); Fitria, (2018); Ahmad et al., (2019); Angraini & Sutarji, (2019); Sirna et al., (2021) menghasilkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dharma, (2018) menghasilkan bahwa karakteristik pekerjaan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu karakteristik individu (Rahman et al., 2020). Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Karakteristik individu merupakan karakter seorang individu yang mempunyai sifat khas sesuai perwatakan tertentu (Panggabean, 2004) dalam (Rahman et al., 2020). Karakteristik individu berdasarkan pada dasar-dasar perilaku

individu, karena hal tersebut menyangkut sifat dari individu. Setiap individu memiliki nilai yang sangat melekat pada diri dan nilai tersebutlah yang terbawa ke dalam suasana kerja. Sehingga suatu perusahaan harus mengetahui perbedaan nilai dari setiap individu karena hal tersebut dapat digunakan untuk menilai karyawan yang potensial.

Menurut James (2012 : 87) dalam Sihombing et al., (2018) karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja. Dalam sebuah organisasi yang terpenting adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka agar suatu organisasi dapat tetap dalam eksistensinya. Fenomena perusahaan yang didapat peneliti melalui pra survey melalui wawancara terhadap Bapak Supri yang menjabat sebagai kepala HRD menjelaskan bahwa masih terdapat karyawan yang terkadang kurang optimal dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga tidak dapat mencapai target yang ditentukan, kurangnya tanggung jawab dari karyawan yang dikarenakan ada sedikit perbedaan pendapat dengan karyawan lain yang membuat suasana hati menjadi tidak gembira dalam bekerja karena jika terdapat karyawan yang merasa tidak nyaman dengan karyawan lain tentu akan mempengaruhi kinerjanya.

Adapun penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahman et al., (2020); Ilhami et al., (2020); Hidayat & Cavorina, (2018); Angraini & Sutarji, (2019); Sirna et al., (2021) yang menjelaskan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun berbeda dengan penelitian Hajati et al., (2018); dan Sihombing et al., (2018) yang menyatakan bahwa karakteristik individu berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kemudian faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah keterlibatan kerja (Hadi et al., 2020). Menurut Luthans (2006) dalam Afridhamita & Efendi, (2020) mendefinisikan keterlibatan kerja (*job involvement*) sebagai suatu kondisi dimana anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Hal tersebut berarti bahwa adanya peran yang dijalankan oleh anggota karyawan akan membuat individu tersebut merasa terlibat. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, diperlukan keterlibatan kerja yang tinggi pada diri karyawan. Robbins (2018) dalam Susanti et al., (2021) mengungkapkan bahwa keterlibatan kerja adalah karyawan yang memiliki keterlibatan kerja tinggi terhadap pekerjaannya ditandai dengan karyawan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pekerjaan, adanya perasaan terikat secara psikologis terhadap pekerjaan yang dilakukan dan keyakinan yang kuat terhadap kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan pra survey melalui wawancara terhadap Ibu Yanti, beliau menjelaskan bahwa keterlibatan kerja pada karyawan PT Cebong Kayuindo terhadap pekerjaannya sudah bagus namun belum optimal. Ada beberapa karyawan yang tidak mengutamakan pekerjaan dan kurang sepenuhnya terlibat dalam menyelesaikan pekerjaannya karena menganggap pekerjaannya ringan dan kurang penting sehingga bisa dikerjakan oleh karyawan lain. Maka

dari itu karyawan PT Cebong Kayuindo diharapkan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya. Sehingga kinerja karyawan meningkat dan akan terealisasinya sasaran kerja serta dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan tepat waktu.

Adapun Penelitian yang dilakukan oleh Hadi et al., (2020); Susanti et al., (2021); Aldiansyah & Rijanti, (2021); Dewi & Agustina, (2022) menghasilkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Kharismasyah A et al., (2021) menghasilkan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, dan keterlibatan kerja faktor lain yang tidak kalah pentingnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (Lasmi & Funky, 2018). Robbins dan Judge (2013) dalam Nisa et al., (2018) menjelaskan suatu tindakan yang bukan menjadi bagian dari sebuah kewajiban kerja formal karyawan, tetapi akan tercipta fungsi yang lebih efektif pada organisasi. Biasanya perilaku ini diekspresikan dalam bentuk tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri serta perhatian terhadap orang lain. Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi akan membentuk perilaku kesadaran setiap karyawan lain untuk melakukan sesuatu serta berkontribusi terhadap perusahaan dan dapat menciptakan suasana perusahaan yang kondusif, hal tersebut akan menyebabkan kinerja karyawan meningkat.

Hasil pra survey dengan melakukan wawancara terhadap Ibu Yanti

mendapati fenomena bahwa karyawan PT Cebong Kayuindo diharapkan memiliki jiwa kesukarelaan yang tinggi dalam pekerjaannya ketika karyawan mendapatkan pekerjaan yang lebih banyak serta lebih kompleks dari biasanya, para karyawan dari divisi lain diharapkan ikut serta dalam membantu menyelesaikan tugas. Namun tentunya tidak semua hal tersebut dilakukan dengan senang hati ada juga karyawan yang mengeluh dan terbebani atau memilih tidak membantu karena merasa bukan termasuk tugas dan tanggung jawabnya. Meskipun hal tersebut bukan sebuah kewajiban, tetapi jika karyawan memiliki jiwa kesukarelaan yang tinggi tentu akan memaksimalkan kinerja karyawan dan meningkatkan kemajuan sebuah perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lasmi & Funky, (2018); Sutarjo et al., (2021); Nisa et al., (2018); Bustomi et al., (2020); Chandra et al., (2020); Martini et al., (2017); Fitria, (2018); Sanjaya, (2020); Suzanna, (2017) menghasilkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto et al., (2021) menghasilkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Wati & Surjanti, (2018) menghasilkan bahwa Organizational Citizenship Behavior berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Simanjuntak et al., (2020) dengan variabel bebas *Organizational*

Citizenship Behavior dan karakteristik individu dengan variabel terikat kinerja pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Kota Pematangsiantar yang menghasilkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* dan karakteristik individu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian tersebut dengan menambahkan dua variabel bebas yaitu karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja. Hal tersebut dikarenakan pada penelitian Muhammad & Suprihono, (2021) menghasilkan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Qonita Batik and Boutique Pekalongan. Hasil penelitian dari Susanti et al., (2021) menghasilkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sanitary Bali Pinangsia. Selain itu terdapat fenomena dalam perusahaan terkait dengan variabel karakteristik pekerjaan dan keterlibatan kerja. Maka dari itu, pada penelitian ini peneliti ingin menambahkan dua variabel tersebut untuk dapat memperkuat hubungan antar variabel.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **“Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Karakteristik Individu, Keterlibatan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan PT Cebong Kayuindo”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat disimpulkan rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui :

1. Apakah karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo?
2. Apakah karakteristik pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo?
3. Apakah karakteristik individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo?
4. Apakah keterlibatan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo?
5. Apakah *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo?

C. Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah diperlukan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokok masalah agar penelitian tersebut lebih terarah dan memudahkan dalam pembahasan sehingga tujuan penelitian akan tercapai dan agar penelitian dapat dilakukan lebih fokus, sempurna dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diambil perlu dibatasi sebagai berikut:

1. Penelitian ini dibatasi pada 5 variabel yang terdiri dari variabel *independent* (X) yaitu karakteristik pekerjaan, karakteristik individu,

keterlibatan kerja, *organizational citizenship behavior* dan variabel *dependent* (Y) yaitu kinerja karyawan.

2. Penelitian ini dibatasi pada karyawan di PT Cebong Kayuindo.
3. Periode penelitian ini dari bulan November - Agustus 2023.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan dalam rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah:

1. Untuk menganalisis karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Cebong Kayuindo.
2. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja karyawan di PT Cebong Kayuindo.
3. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kinerja karyawan di PT Cebong Kayuindo.
4. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Cebong Kayuindo.
5. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh positif dan signifikan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan di PT Cebong Kayuindo.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Setiap sarana untuk memberikan gambaran secara ilmiah mengenai pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan dan berguna sebagai pedoman dalam mengembangkan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pimpinan PT. Cebong Kayuindo

Peneliti berharap hasil penelitian ini dapat menjadi acuan untuk meningkatkan dan menjadi bahan pertimbangan bagi instansi untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan pengaruh karakteristik pekerjaan, karakteristik individu, keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT Cebong Kayuindo.

b. Bagi Karyawan

Sebagai pedoman terhadap karyawan terutama karyawan PT Cebong Kayuindo dalam mencapai kinerja yang maksimal sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi.

c. Bagi Akademika dan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat akademis yang diharapkan adalah hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan untuk penelitian lainnya guna meningkatkan ilmu pengetahuan serta bahan referensi bagi mahasiswa yang melakukan kajian terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dapat dijadikan tambahan referesni dan

memperkaya hasil penelitian ataupun peningkatan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

d. Bagi Peneliti

Dengan adanya penelitian ini, dapat digunakan sebagai syarat lulus untuk mendapatkan gelar sarjana S1 Manajemen di Universitas Muhammadiyah Purwokerto serta dapat mengetahui aplikasi dan penerapan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia pada praktek di PT Cebong Kayuindo.

