

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1. Latar Belakang**

Sumber daya yang esensial pada perusahaan adalah Sumber Daya Manusia (SDM), SDM merupakan bagian yang tidak bisa dipisahkan dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan. Hal tersebut menuntut kemampuan perusahaan dalam mengelola SDM-nya dengan baik, supaya tujuan dan cita-cita perusahaan dapat tercapai. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif dan efisien sangatlah penting untuk bisa berhasil dalam pasar yang penuh persaingan saat ini. Adanya SDM dalam perusahaan disamping sebagai salah satu elemen produksi namun kehadirannya juga berguna sebagai ujung tombak dari beroperasinya manajemen perusahaan. Tercapai tidaknya tujuan perusahaan ditentukan dari keunggulan SDM yang dipunyai. SDM Perusahaan yang mengantongi kompetensi, cakap menjalankan tanggung jawab dalam organisasi dengan baik, dimana akhirnya dapat mencapai target dan meningkatkan nilai perusahaan. Kualitas SDM yang bagus, bisa diukur melalui kinerja.

Kinerja merupakan buah pekerjaan yang mempunyai koneksi kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan andil pada ekonomi (Armstrong dan Baron, 1998:15). Acuan dari kinerja adalah kadar pencapaian misi-misi yang menempa sebuah pekerjaan karyawan, diilustrasikan dengan sejauh mana karyawan memenuhi kualifikasi sebuah pekerjaan. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat personal karena setiap pekerja memiliki kecakapan yang divergen dalam mengemban tugasnya, hal ini bisa dilihat dari output produksi yang dihasilkan perusahaan, dalam hal ini PT. ISPAT PANCA PUTERA (IPP). Menurut data yang kami peroleh dari wawancara dengan para supervisor bagian produksi, diketahui bahwa yield masih rendah, standard yield maksimal 99, tetapi outputnya masih  $\pm 96$ , untuk itu kualitas outputnya masih harus ada perbaikan terus menerus. Sementara output bagian produksi masih belum memenuhi jumlah kapasitas atau target yang diharapkan. Secara garis besar dapat dijelaskan dalam tabel 1.1 berikut ini:

**Tabel 1.1 Data Capaian Produksi Tahun 2018 (12 bulan)**

<b>BULAN</b>	<b>TARGET (ton)</b>	<b>PRODUKSI (ton)</b>
Januari	16.000.00	13.952.89
Pebruary	16.000.00	4.017.96
Maret	16.000.00	13.901.65
April	16.000.00	8.554.72
Mei	16.000.00	16.481.43
Juni	16.000.00	11.553.13
Juli	16.000.00	13.493.51
Agustus	16.000.00	11.642.66
September	16.000.00	12.145.15
Oktober	16.000.00	8.583.32
Nopember	16.000.00	5.272.89
Desember	16.000.00	9.822.42

Sumber: Data bagian produksi PT. Ispat Panca Putera, 2018

Berdasarkan tabel 1.1 dapat, dijelaskan bahwa kapasitas produksi yang terpasang tidak sesuai dengan output hasil produksi. Dari target 16.000 ton yang dicanangkan, rata-rata output yang dicapai hanya  $\pm 10.785.14$  ton per bulan. Bahkan di bulan Pebruari 2018 produksinya hanya 4.017.96 ton. Hal ini tidak searah dengan pertambahan kinerja perusahaan PT. IPP secara total dalam laporan tahunan PT. IPP, dimana di tahun beroperasi, baik dari sisi penjualan maupun keuangan PT. IPP mengalami kenaikan yang cukup signifikan. Menurut Cascio (2006), organisasi atau perusahaan dengan sistem manajemen kinerja yang kuat adalah 51% lebih baik kinerja keuangannya dibandingkan pesaingnya, dan 41% lebih baik dalam hal non-finansial (contohnya retensi karyawan, kepuasan pelanggan, kualitas produk).

Upaya meningkatkan kinerja individu dalam suatu perusahaan merupakan hal yang tidak ringan, sebab kinerja karyawan dapat dicapai, jika sejumlah variabel yang mempengaruhinya dapat diterima dan dilaksanakan dengan baik oleh seluruh karyawan di perusahaan. Tujuan perusahaan akan sulit tercapai jika

karyawannya tidak ada keinginan untuk berkembang, tidak mau belajar dan menggali semua kapasitas yang ada pada dirinya untuk melakukan pekerjaan secara optimal.

Menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah prestasi kerja optimal dari sudut kualitas maupun kuantitas yang diraih oleh seseorang pekerja dalam menunaikan misinya sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya. Untuk itu perusahaan mempunyai kewajiban memberikan dukungan dan dorongan supaya karyawannya tetap bekerja dengan sebaik-baiknya dan selalu menelurkan prestasi bagi perusahaan. Untuk menciptakan tenaga kerja yang profesional dan sanggup berprestasi, perusahaan menginginkan karyawan yang berkualitas prima, salah satunya adalah karyawan yang bisa menuntaskan pekerjaan melebihi dari apa yang menjadi misi dan komitmen mereka untuk memberikan kinerja yang melampaui harapan.

Di dunia kerja yang semakin dinamis dan kompleks saat ini, dimana suatu tugas sering dikerjakan oleh tim dan fleksibilitas menjadi sangat penting, oleh karena itu karyawan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya, bukan hanya sebatas menunaikan kewajiban, melainkan melampaui target yang telah dicanangkan itulah yang dibutuhkan perusahaan. Selain itu karyawan dituntut menjadi peka terhadap hal-hal yang terjadi di lingkungan kerja, misalnya membantu karyawan lain dalam tim, belajar hal-hal baru sehingga diri dan timnya menjadi maju, melakukan pekerjaan yang tidak biasa, mencegah terjadinya konflik yang seharusnya tidak perlu, mentaati peraturan, serta berusaha agar perusahaan menjadi yang terdepan. Inilah perilaku karyawan yang diistilahkan sebagai perilaku OCB atau Organizational Citizenship Behavior.

OCB adalah istilah yang dipakai untuk mengidentifikasi perilaku karyawan. Dengan menampilkan OCB dalam perusahaan, maka karyawan tersebut dikatakan sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Bateman & Organ (1988) menjabarkan bahwa OCB adalah *extra-role performance*, yaitu tindakan berguna, yang dilakukan oleh pekerja atas prakarsa sendiri, di luar dari amanah yang dibebankan kepadanya dengan orientasi untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. Markoczy & Xin (2002) juga menjelaskan apabila

karyawan pada suatu perusahaan melakukan OCB, maka ia bisa mengontrol perbuatannya sendiri sehingga sanggup memilih tindakan yang jempolan bagi kepentingan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan tersebut tidak akan berhasil dengan gemilang atau bahkan perusahaan tersebut tidak bertahan, tanpa ada para pekerja yang bertindak sebagai “*good citizens*” (Hardaningtyas, 2004). Para pekerja dengan OCB tinggi, akan menaikkan produktivitas dan pertumbuhan dirinya pada suatu organisasi dan kesuksesan itu tidak hanya berharga bagi dirinya sendiri saja tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Untuk iklim kompetitif dan mendorong, yang menjadi titik berat seharusnya diletakkan pada kinerja dan kontribusi, dan tidak semata pengalaman (Jagota, 2000)

OCB ini mencakup beberapa perilaku di antaranya: selalu mengedepankan kemajuan perusahaan, patuh pada aturan dan prosedur di perusahaan, suka menolong orang lain, kerap menjadi sukarelawan untuk tugas-tugas ekstra (Aldag & Resckhe, 2001). Upaya karyawan yang melampaui tanggung jawab dan kewajibannya inilah yang menjadi asas bagi teori OCB, dimana menitikberatkan perilaku yang bersifat sukarela, dilakukan untuk kepentingan bersama dan bukan karena keterpaksaan maupun untuk menginginkan ganjaran. Salah satu aspek yang mempengaruhi terciptanya perilaku *OCB* adalah dengan memenuhi kepuasan kerja para karyawan.

Beberapa penelitian terdahulu ada indikasi bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan *OCB*. Dengan adanya kepuasan kerja yang besar terhadap perusahaan, kepercayaan dan motivasi kerja akan muncul pada diri karyawan dan kolaborasi antar karyawan dapat terbina dengan baik, sehingga secara tidak langsung akan mempengaruhi perilaku *OCB* karyawan yang berhubungan dengan kegiatan penyelesaian suatu pekerjaan.

Beberapa model penyebab kepuasan menurut Kreitner & Kinicki (2003), salah satunya yaitu pemenuhan kebutuhan. Model itu mendeskripsikan mengenai kekhususan dari sebuah pekerjaan bisa menimbulkan kepuasan yang memungkinkan seseorang untuk mencukupi kebutuhannya. Dengan kata lain kebutuhan yang tidak terpenuhi, bisa mempengaruhi kepuasan maupun berhentinya karyawan.

Munculnya kepuasan kerja karyawan, ketika hajat seseorang tercukupi. Namun sebaliknya, karyawan yang hajatnya tidak terpenuhi maka kepuasan kerja sulit tercapai (Indrayati, 2014). Harapan adalah sumber motivasi terbesar seseorang, bisa berupa keinginan dan kebutuhan karyawan yang meliputi: kebutuhan primer, sekunder, dan tersier, yang mana dapat memompa motivasi seseorang. Jika kebutuhan seseorang terpenuhi, dengan sendirinya kepuasan kerja akan timbul, pada akhirnya membawa imbas baik pada kinerja karyawan. Salah satu keinginan inheren dari dalam diri seseorang yang harus dipenuhi yaitu aktualisasi diri (*Self Actualization*).

Teori kebutuhan menurut Maslow (1994) bahwa Aktualisasi diri merupakan suatu kebutuhan intuitif pada diri manusia untuk berbuat yang optimal apa yang bisa dilakukan. Bisa juga diartikan sebagai suatu proses pemenuhan kebutuhan paling pucuk, yang mengarahkan seseorang untuk melakukan perbaikan dalam berperilaku maupun bersikap. Orang percaya dan yakin menjadi diri mereka sendiri (tidak bersandiwara menjadi orang lain), berbuat menurut insting mereka tanpa ada maksud apapun, tanpa menyembunyikan kepribadian mereka, itulah gambaran pengaktualisasi diri.

Seorang individu siap untuk bertindak sesuai kebutuhan pertumbuhan jika kebutuhan kurang terpenuhi, awal konsep Maslow ini hanya mencakup satu kebutuhan pertumbuhan - aktualisasi diri. Arianto (2001) juga menerangkan bahwa aktualisasi diri adalah cara menjadi diri sendiri untuk mengelaborasi potensi-potensi psikisnya yang khas. Dimana seorang karyawan yang berada lingkungan kerjanya mampu mengaktualisasikan potensi dan pengembangan dirinya biasanya sering diidentikkan sebagai pegawai dengan kinerja tinggi. Pada dasarnya, manusia dapat juga meninjau konsep diri mereka yang lebih terarah dan berkemampuan untuk mengatasi masalah, namun tendensi terjadinya aktualisasi diri seseorang hanya pada situasi tertentu.

Setiap karyawan pada suatu perusahaan, mereka bekerja tidak hanya sekedar menunaikan tugas pekerjaannya saja, melainkan mereka mengerjakan tanggung jawab dengan kesadaran penuh, sesuai dengan panggilan jiwanya dan berhasrat melakukan yang terbaik setiap tugas yang diembannya, bukan semata-mata untuk

mengejar perhatian pimpinannya atau mencari penilaian dan keuntungan belaka, namun lebih dari itu yaitu untuk membuktikan bahwa mereka mampu dengan sangat baik melakukan pekerjaan. Untuk itulah mengapa aktualisasi diri diperlukan oleh seorang karyawan yang kemunculannya dari dalam diri sendiri melalui cara yang dianggapnya benar sehingga dapat diakui eksistensinya.

Setiap diri karyawan mempunyai kesempatan dan kapabilitas untuk bertumbuh dan berkembang ke sisi yang lebih baik. Namun terkadang karyawan menemui kendala untuk mencapai tingkat aktualisasi itu, dikarenakan sebagian dari mereka belum menyadari akan kebutuhan esensial dari dirinya. Untuk itulah peran besar perusahaan atau organisasi dinantikan oleh para karyawan dalam rangka mendorong karyawan untuk menjadi seorang pengaktualisasi-diri sehingga mampu melahirkan kinerja yang optimal.

Berdasarkan beberapa kajian terdahulu, untuk membantu seseorang dalam rangka mengaktualisasikan dirinya untuk mencapai satu tujuan yang diinginkan, diperlukan keyakinan diri atau *efikasi diri (self-efficacy)*. Dengan keyakinan diri yang kuat akan membuat mereka melakukan pekerjaan dengan usaha yang maksimal dan bertahan. Seperti yang dikemukakan oleh Bandura (1997) Efikasi diri merujuk pada kepercayaan diri seseorang terhadap kemampuan dan kapasitas dirinya dalam mencapai keberhasilan pelaksanaan tugas yang diberikan. Ivancevich (2011) juga menjelaskan efikasi diri berhubungan dengan keyakinan diri atas kompetensi dan kemampuan yang dimiliki. Secara spesifik, efikasi diri merujuk kepada keyakinan individu pada kemampuannya untuk berhasil menyelesaikan tugas. terutama pada tugas yang menantang, maka harus secara sistematis mengembangkan *self efficacy* yang tinggi. Luthans mengemukakan bahwa efikasi diri dapat menghasilkan:

- a) Sebuah usaha yang maksimal dilakukan untuk menyelesaikan tugas.
- b) Persistensi yang muncul tidak sesuai dengan bukti kesulitan yang dihadapi.
- c) Kesimpulan untuk menampilkan misi tertentu dalam kondisi tertentu.

Output kajian menyatakan bahwa banyak tugas, seorang yang memiliki efikasi diri yang tinggi biasanya melakukan pekerjaan dengan lebih baik, dibandingkan dengan orang yang memiliki efikasi diri yang rendah, melakukan

pekerjaannya dengan buruk. Efikasi diri tidak hanya menyangkut kekuatan atau ditentukan oleh usaha yang keras tetapi ditentukan oleh pengalaman yang berhasil.

Menurut Robert C Beck (1990), dalam efikasi diri terdapat empat prinsip yaitu:

1. Efikasi diri dapat meningkatkan atau menurunkan kinerja, apabila kita melihat keberhasilan atau kegagalan orang lain pada tugas tertentu.
2. Kita dapat diyakinkan bahwa kita mampu mengatasi situasi yang sulit, tetapi hal ini akan merusak apabila gagal dalam situasi tersebut.
3. Efikasi diri memiliki hubungan erat dengan tekanan emosional.
4. Efikasi diri dapat meningkatkan prestasi pribadi.

Beberapa teori yang berkembang dari barat tersebut, hanya berpedoman pada kemampuan diri seseorang, tanpa mengaitkan dengan aspek keimanan dan keterlibatan Allah SWT dalam pekerjaannya dan biasanya bersifat subyektif pada hal-hal tertentu, sedangkan yang dimaksud konsep *Qur'anic Self Efficacy* di sini adalah mendasarkan konsep efikasi diri pada Alqur'anul Karim atau efikasi diri dari perspektif islam seperti dijelaskan dalam firmanNya: "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia". (QS.Ar-Ra'd,13:11). Ayat tersebut yang berkaitan dengan keimanan dan jaminan dari Allah SWT. bahwa dengan segala potensi yang dimilikinya itu berasal dari Allah SWT, sehingga ia mampu mencapai tujuannya.

Esensi dari ayat tersebut adalah setiap manusia diberikan kesempatan untuk mengubah kemampuan dirinya untuk mencapai tujuan. Disamping menyakini kemampuan dirinya, mereka juga melibatkan Allah SWT. dalam setiap pekerjaannya, sehingga dalam menghadapi segala tantangan pekerjaan, mereka cenderung bersikap sabar,tawakkal dan penuh syukur. Berbeda halnya dengan orang-orang dengan konsep efikasi diri dari barat, yang hanya mengagungkan kemampuan dirinya dan merasa superior, mereka berasumsi bahwa kesuksesan yang mereka capai itu adalah murni karena kemampuannya sendiri,

Hal inilah yang akan membawa mereka pada sifat-sifat negatif seperti: sombong, tidak menghargai dan memandang rendah orang lain.

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh elaborasi beberapa penelitian terdahulu mengenai aspek-aspek yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan diantaranya: kepuasan kerja, *aktualisasi diri*, efikasi diri dan OCB. Adapun beberapa pengkajian yang telah dilakukan oleh:

- a. Hanun (2013), diketahui bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah. Disamping berpengaruh terhadap kinerja, variabel efikasi diri juga berpengaruh langsung terhadap variabel iklim kerja dan motivasi berprestasi secara langsung. Jadi ketiga variabel independen tersebut secara langsung berpengaruh terhadap kinerja kepala madrasah ibtidaiyah. Sedangkan untuk pengaruh tidak langsung, variabel efikasi diri mempunyai efek terhadap kinerja melewati variabel motivasi berprestasi.

Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa variabel motivasi berprestasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh langsung terhadap kinerja kepala madrasah, sehingga perbaikan efikasi diri akan berdampak pada motivasi berprestasi kepala madrasah dan semakin tingginya motivasi berprestasi maka kinerja kepala madrasah akan semakin tinggi pula. Penelitian lain juga dilakukan oleh Noornajihan et al (2016), yang bertujuan untuk mengeksplorasi konsep self efficacy dari perspektif Islam dan menguji tingkat *Self Efficacy* (SE) Guru Pendidikan Islam (GPI) di sekolah menengah nasional di Malaysia. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa SE dari GPI sangat tinggi (min = 4,32) dan ada pengaruh terhadap kebijakan dan praktik pengajaran di antara GPI.

- b. Adhani (2013), berdasarkan hasil penelitian tersebut, peneliti menjelaskan bahwa variabel aktualisasi diri (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel prestasi kerja (Y) di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Surabaya dan antara variabel beban kerja (X2) terhadap variabel prestasi kerja (Y) tidak terjadi pengaruh yang signifikan di Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Cabang Surabaya, serta dijelaskan pula bahwa kedua variabel yaitu



variabel aktualisasi diri (X1) dan variabel beban kerja (X2) tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja (Y) secara bersama.

- c. Safia Farooqui dan Dr. Asha Nagendra (2014) menguji ada tidaknya korelasi kepuasan kerja terhadap prestasi kerja. Dijelaskan dari output penelitian yang diperoleh, bahwa terdapat korelasi positif antara variabel kepuasan kerja dan variabel prestasi kerja. Sedangkan Person organization fit adalah pendahulu penting dari kinerja. Kinerja pekerjaan karyawan memainkan faktor penting dalam menentukan kinerja organisasi. Secara logis, semakin baik seseorang (merasa Cocok) dengan pekerjaannya, semakin sedikit penyesuaian yang harus dilakukannya. Sehingga para karyawan bisa optimal dalam bekerja.
- d. Linda (2013) menjelaskan bahwa ditemukan pengaruh yang signifikan dan positif dari variabel OCB terhadap variabel kinerja karyawan, dalam artian karyawan yang memiliki OCB, dalam hal ketaatan, loyalitas, dan partisipasi, sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya. Sedangkan variabel komitmen organisasi juga memberikan efek positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Apabila ada karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, maka membuat karyawan itu akan memberikan yang terbaik bagi organisasi, yang otomatis juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan itu sendiri. Hasil penelitian itu juga menunjukkan bahwa kedua variabel yakni komitmen organisasi dan OCB mempunyai pengaruh positif, signifikan dan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Yang menjadi maksud disini adalah karyawan yang mempunyai komitmen organisasi dan OCB, akan dapat meningkatkan kinerja karyawan, bagi diri sendiri maupun organisasi.

Penelitian ini berikhtiar untuk memperdalam pemahaman mengenai pengaruh *Qur'anic Self Efficacy* (QSE), aktualisasi diri dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan OCB di PT. ISPAT PANCA PUTERA (IPP), namun sebelumnya perlu diketahui uraian mengenai perbedaan variabel, obyek dan tujuan pengkajian ini dengan penelitian-penelitian terdahulu, secara singkat dapat dijelaskan pada tabel 1.2 sebagai berikut:

**Tabel 1.2 Beda Penelitian Terdahulu Dengan Penelitian Saat Ini**

PENELITIAN TERDAHULU	PENELITIAN SAAT INI
<p>1. a) Farida Hanun (2013) dengan judul: “Pengaruh Efikasi Diri, Iklim Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah (Survey di MI Kota Bekasi)” yang bertujuan mengetahui ada tidaknya pengaruh efikasi diri terhadap kinerja kepala madrasah, dipublikasikan oleh “Analisa” Volume 20 Nomor 01 Juni 2013. (jurnal terakreditasi nasional)</p> <p>b) Noornajihan et al (2016) dengan judul: “<i>Self Efficacy From The Quranic Perspective: The Study on Teachers of Islamic Education at National Secondary School in Peninsular Malaysia</i>”, yang bertujuan untuk menguji SE Islami Guru Pendidikan Islam di sekolah menengah nasional di Malaysia, dipublikasikan oleh jurnal internasional bereputasi (terindeks scopus): Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 10 (11) Special 2016.</p>	<p>Umar Burhan (2020) dengan judul: “Efikasi Diri Qur’ani, Aktualisasi Diri, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan Dan Perilaku Membantu”, yang bertujuan untuk melakukan pengkajian mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan perilaku karyawan dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) pada suatu perusahaan yang memberikan dampak nyata terhadap kinerja karyawan. Adapun fokus penelitian ini adalah untuk menganalisis ada tidaknya pengaruh variabel independen (bebas) dalam hal ini: efikasi diri Qur’ani atau <i>Qur’anic Self Efficacy (X1)</i>, aktualisasi diri (X2) dan kepuasan kerja (X3) terhadap variabel dependen (terikat) yaitu variabel kinerja karyawan (Y2) dan <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> atau sering diistilahkan dengan Perilaku Membantu (Y1) pada PT. ISPAT PANCA PUTERA (IPP) Gresik</p>
<p>2. Akbar Rizky Adhani (2013) dengan judul: “Pengaruh Kebutuhan Aktualisasi Diri dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja”, yang bertujuan untuk menguji dan menganalisis ada tidaknya pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja pada Bank BTN Syariah Cabang Surabaya, dipublikasikan oleh Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4 Juli 2013 (terakreditasi nasional).</p>	
<p>3. Safia Farooqui dan Dr. Asha Nagendra (2014) bertujuan untuk melihat ada tidaknya relasi antara kepuasan kerja dan prestasi kerja dipublikasikan oleh jurnal: <i>Procedia Economics and Finance 11(2014) 122 – 129</i> (terindeks scopus)</p>	
<p>4. Linda Kartini Ticoalu (2013) dengan judul: “<i>Organizational Citizenship Behavior dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan</i>”, yang diterbitkan oleh Jurnal EMBA Vol.1 No.4 Desember 2013 (terakreditasi nasional)</p>	

Sumber: Data diolah, 2019

PT. IPP adalah perusahaan yang bergerak di bidang produksi baja konstruksi dan besi beton dan termasuk perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA), dimana para karyawan dituntut untuk beradaptasi dengan pertumbuhan perusahaan yang semakin dinamis dan penuh perubahan. Ketika muncul adanya perubahan dalam perusahaan, maka secara otomatis harus diikuti pula dengan perubahan personilnya, contohnya dalam hal perilaku karyawan.

Perilaku yang muncul diantara karyawan ini akan sangat berpengaruh pada kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diharapkan dengan adanya renovasi di berbagai elemen, khususnya pada divisi produksi, sanggup menaikkan kinerja karyawan yang bersudut pada keefektifan perusahaan dalam mencapai targetnya.

Berdasarkan hasil pengamatan dan analisis faktual maka PT. IPP berusaha menciptakan transformasi tersebut. PT. IPP menyadari bahwa diantara karyawannya banyak yang berpendidikan rendah. Namun pihak perusahaan terus berupaya melakukan perbaikan, diantaranya: dengan mewujudkan sistem yang baik di perusahaan, dengan cara membangun sistem IT yang terintegrasi, misalnya dahulu sistemnya manual, sekarang menggunakan SAP dan upaya perusahaan untuk terus memberikan pelatihan secara terprogram sehingga mereka lebih terlatih dan berkompeten. Rendahnya kualitas SDM para personil PT. IPP menjadi perhatian tersendiri yang dapat diteliti lebih lanjut.

Kualitas karyawan yang rendah disini, akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada sisi lain ada permintaan dari perusahaan yang mewajibkan perusahaan untuk bertumbuh dan berinovasi, namun karyawannya belum mampu mengimbangi. Urgensi penelitian ini adalah mengurai kembali permasalahan penurunan kualitas dan kuantitas output produksi, dimana faktor perilaku karyawan ini erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Jika hal ini tidak ditangani secara intens dan berkelanjutan, bukan tidak mungkin dalam jangka panjang, perusahaan akan mengalami kerugian yang lebih besar dikarenakan beban biaya produksi yang semakin tinggi.

## **2. Rumusan Masalah**

Dapat ditunjukkan dari motif kerangka masalah diatas bahwa kinerja karyawan dalam PT. ISPAT PANCA PUTERA (IPP) masih belum optimal. Berdasarkan hasil observasi sementara, terdapat indikasi permasalahan di lapangan yaitu pada minimnya output kinerja karyawan yang poinnya masih dibawah target. Atas dasar itulah, perlu dilakukan penelitian lebih mendalam mengenai faktor apa saja yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam perusahaan atau OCB, dan juga sebagai pendorong kinerja karyawan pada PT. IPP. Dari persoalan yang telah dikemukakan tersebut, maka rumusan penelitiannya dapat dinyatakan sebagai berikut:

1. Apakah QSE berpengaruh terhadap OCB?
2. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap OCB?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap OCB?
4. Apakah OCB berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
5. Apakah QSE berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
7. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

## **3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan pada rumusan masalah yang dijabarkan diatas, maka tujuan yang menjadi pencapaian dalam penelitian ini:

1. Mengkaji pengaruh antara QSE terhadap OCB.
2. Mengkaji pengaruh antara aktualisasi diri terhadap OCB.
3. Mengkaji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap OCB.
4. Mengkaji pengaruh antara OCB terhadap kinerja karyawan.
5. Mengkaji pengaruh antara QSE terhadap kinerja karyawan.
6. Mengkaji pengaruh antara aktualisasi diri terhadap kinerja karyawan.
7. Mengkaji pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

#### 4. Manfaat Penelitian

a. Bagi perusahaan

1. Penelitian ini diharapkan memberikan bahan kajian dan referensi PT. IPP untuk berupaya meningkatkan kinerja karyawan.
2. Dapat memberikan masukan berupa data kepada para manager dan asisten manager PT. IPP mengenai pengaruh QSE, aktualisasi diri, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan OCB di dalam perusahaan.

b. Bagi akademisi

1. Dapat dijadikan rujukan untuk meneliti lebih lanjut dan komprehensif tentang perilaku karyawan yang dapat mengoptimalkan kinerja karyawan pada masa mendatang.
2. Dapat menjadi bahan kajian dan pengembangan ilmu pengetahuan mengenai pengaruh QSE, aktualisasi diri, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan OCB (studi pada PT. Ispat Panca Putera).

c. Bagi penulis

Dapat memberikan bekal ilmu dan pencerahan, khususnya mengenai fokus obyek yang diteliti, dan pemahaman ilmu mengelola SDM pada umumnya.

d. Bagi pihak lain

Dapat dijadikan sumber pengetahuan dan informasi secara mendalam bagi pembaca mengenai potret, eksistensi dan progres perusahaan tersebut.

