BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era digital saat ini, pesatnya perkembangan teknologi memberikan banyak manfaat dalam kemajuan berbagai aspek. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi memiliki pengaruh besar terhadap kemakmuran suatu perusahaan. Peran sumber daya manusia menjadi sangat penting bila dipadukan dengan evolusi persaiangan global antar perusahaan. Salah satu cara perusahaan menghadapi persaiangan adalah dengan memberdayakan dan memanfaatkan seluruh potensi sumber daya manusianya. Sumber daya manusia merupakan elemen utama sebuah organisaso. Adapun bentuk dan tujuannya, membantu organisaso untuk mewujudkan visi dan misinya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang unggul sangat penting untuk mencapai visi dan misi perusahaaan.

Dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusia diharapkan karyawan dapat bekerja secara produktif dan profesional sehingga kinerja yang dicapai diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standart kerja yang dipersyaratkan oleh perusahaan. kualitas sumber daya manusia perlu ditingkatkan karena manusia merupakan penggerak utama dalam perusahaan. Hal ini menujukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. perusahaan harus memberikan imbalan kepda karyawan atas kontribusinya untuk memajukan perusahaan, imbalan itu diberikan agar karyawan merasa puas. Menurut

Mangkunegara (2017: 2) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan , pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu perusahaan maka perlu adanya suatu dorongan dari perusahaan agar sumber daya manusianya mampu bekerja dengan baik. Salah satu faktor yang diketahui memiliki pengaruh untuk memberikan dorongan adalah dengan memberikan insentif kepada karyawan. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena prestasi melebihi standart yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi (Hasibuan, 2017 : 118)

Dengan adanya pelaksanaan insentif ini dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas karyawan dan mempertahankan karyawan yang berprestasi agar tetap berada dalam perusahaan yang nantinya akan terwujud adanya kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (2017 : 89) insentif adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja karyawan dan kontribusi terhadap organisasi (perusahaan). Hal ini diperkuat juga dari jurnal penelitian Subianto, 2016 menyatakan bahwa sehubungan mengenai

keterkaitan antara variabel bebas yaitu insentif dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dimana insentif menunjukkan ada pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dari pengaruh insentif tersebut mempunyai nilai positif terhadap kinerja karyawan yang pada akhirnya akan mempengaruhi pencapaian tujuan perusahaan.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat (Rivai, 2014 : 384) yang mengakatan bahwa insentif adalah Bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja, sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan. Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi adanya keadilan gaji atau insentif. Program insentif ini merupakan salah satu cara untuk memungkinkan seluruh pekerja merasakan bersama kemakmuran perusahaan. Dan suatu perusahaan dengan tinggi rendahnya kinerja karyawan berkaitan erat dengan insentif yang diberikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja. Apabila karyawan bekerja dengan giat dan bersemangat, maka akan terlihat dari kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi akan ditandai dengan tingginya output yang dihasilkan karyawan. Dengan adanya pelaksanaan insentif ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Namun, insentif saja tidak cukup untuk dapat membuat karyawan merasa termotivasi dan terdorong untuk produktivitas kerja yang baik. Dengan adanya organisasi baik bergantung pada karyawan yang ada didalamnya terutama perilaku dari masing – masing karyawan. Perilaku individu didalam organisasi disebabkan adanya perilaku yang sesuai dengan peran (*intra – role behavior*) dan perilaku diluar atau melebihi peran *(extra – role behavior*). *Extra – role*

sendiri memiliki banyak istilah, salah satunya istilah tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational citizenship behavior (OCB)* dianggap sebagai suatu perilaku yang berlebihan di tempat kerja namun menguntungkan bagi perusahaan. Menurut Abrar (2019) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* sangat penting dalam kelangsungan hidup organisasi. Karyawan yang memiliki sifat *Organizational Citizenship Behavior* akan dapat mengendalikan perilakunya sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik bagi kepentingan dan kelancaran suatu organisasi. Organisasi maju sangat memerlukan karyawan yang mau melakukan pekerjaan yang melebihi batas tugas mereka dan mengusahaan kinerja melebihi apa yang diharapkan oleh perusahaan.

Suatu perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan patut untuk mendapatkan perhatian dan penghargaan khusus agar karyawan selalu terdorong untuk melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini diperkuat juga dalam jurnal penelitian Anna (2017) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut berpengaruh positif dan membantu kelancaran berjalannya suatu organisasi. Dalam perilaku OCB tersebut seperti menolong rekan kerja, suka rela terhadap tugas – tugas ekstra. Dengan hasil yang maksimal *Organizational Citizenship Behavior* secara langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka selanjutnya dengan baik. Oleh sebab itu, insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan memengaruhi kinerja karyawan.

Kinerja adalah sesuatu yang harus dicapai. Kinerja perusahaan merupakan hasil dari keputusan – keputusan manajemen untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien. Kinerja mengacu pada suatu pencapaian tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan merupakan faktor terpenting dalam mencapai tujuan yag diharapkan oleh perusahaan, jika kinerja buruk maka akan berdampak pada produktivitas perusahaan juga menurun, tetapi jika kinerja baik maka produktivitas yang diharapkan akan mudah tercapai. Menurut Mangkunegara (2017 : 67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sendiri merupakan kegiatan yang sangat lazim dinilai dalam suatu organisasi, yaitu bagaimana cara melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi.

Selain itu kinerja yang baik merupakan kinerja yang dilakukan secara optimal, yakni dengan kinerja yang sesuai dengan standart perusahaan dan mendukung terjapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok masing – masing dalam rangka untuk menciptakan tujuan organisasi tersebut. Dalam hal ini diperusahaan seringkali muncul suatu permasalahan mengenai kinerja karyawan terhadap organisasi. Hal ini dapat disebabkan karena karyawan merasa kualitas kehidupan kerja yang diberikan oleh perusahaan kurang tercukupi sehingga karyawan menilai imbal balik dari pihak perusahaan, karyawan juga merasakan kepuasan dan

kualitas kehidupan kerja yang baik, hal tersebut dapat menyebabkan dampak terhadap perilaku kerja karyawan yang kurang baik bagi perusahaan. Oleh karena itu kinerja dapat dipengaruhi oleh insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Seperti halnya dengan perusahaan yang menjadi objek penelitian kali ini, perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa merupakan sebuah perusahaan yang terletak di Driyorejo – Gresik yang bergerak dibidang manufaktur industri baja. PT. Raksa Jaya Perkasa tersebut memproduksi dan menghasilkan barang jadi besi beton atau betoneser, yang dimana bahan baku tersebut merupakan dari besi tua dan billet yang nantinya akan diolah dan dijadikan besi beton atau betoneser. PT. Raksa Jaya Perkasa didirikan pada tahun 2015 di Driyorejo – Gresik. Meskipun perusahaan tersebut masih baru tapi sistem manajemennya sangat baik dan memiliki peran penting dalam meningkatkan mutu serta kualitas baik sumber daya manusianya maupun output yang dihasilkan.

Sistem insentif pada PT. Raksa Jaya perkasa ini masih kurang maksimal dan belum ada pembaharuan yang layak, karena perusahaan memberikan insentif karyawan produksinya tidak sesuai apa yang dilakukan karyawannya. Seperti halnya karyawan yang telah mendedikasikan waktu dan tenaganya dengan maksimal untuk bekerja namun insentif yang diberikan tidak sesuai yang telah dilakukan karyawan tersebut. Dari hal tersebut, dimana dalam pelaksanaannya karyawan terlihat tidak begitu bersemangat dan kinerja karyawan pun dapat menurun.

Namun adapun sikap karyawan yang berlebihan tapi dapat menguntungkan bagi perusahaan sikap tersebut adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dimana

sikap tersebut sering dilakukan karyawan bagian produksi PT. Raksa Jaya Perkasa yaitu dengan sering membantu rekan kerja yang kesulitan dalam proses produksi. Karena dalam pekerjaan yang begitu keras, dan banyaknya hasil output produksi yang diinginkan perusahaan agar mencapai target yang diharapkan oleh perusahaan. Perusahaan mendapatkan keuntungan dengan adanya sikap karyawan yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan adanya sikap tersebut dapat memberikan kinerja yang melebihi apa yang diharapkan perusahaan.

Kinerja karyawan PT. Raksa Jaya Perkasa pada bagian produksi dapat dikatakan belum makisimal. Hal ini terlihat dari jumlah output yang dihasilkan setiap tahunnya terjadi kenaikan dan penurunan.

Berikut adalah laporan hasil produksi besi beton atau betoneser tahun 2018 - 2020.

Tabel 1.1 : Laporan Hasil Produksi Besi Beton Tahun 2018 – 2020.

Tahun	Batangan	Tonase	Total	Target
2018	31.689.098	101.253.490	101.253.490 Kg	100.000.000 Kg
2019	21.724.303	66.677.055	66.677.055 Kg	100.000.000 Kg
2020	31.566.418	108.479.604	108.479.604 Kg	105.000.000 Kg

Sumber : PT. Raksa Jaya Perkasa

Perusahaan PT. Raksa Jaya Perkasa mempunyai rencana produksi besi beton setiap tahun. Pada tahun 2018 perusahaan mempunyai target produksi besi beton sebanyak

100.000.000 Ton, dan pada tahun 2018 diatas hasil output produksi besi beton menghasilkan 101.253.490 Ton, dimana hasil tersebut dapat dikatakan mendapatkan kenaikan yang baik. Lalu pada tahun 2019 perusahaan mempunyai target produksi besi beton sebanyak 100.000.000 Ton, target tersebut sama halnya dengan target pada tahun 2018 namun pada tahun 2019 hasil output produksi besi beton hanya mendapatkan 66.677.055 Ton, dimana hasil tersebut mengalami penurunan yang sangat drastis dari yang diharapkan perusahaan. Sedangkan pada tahun 2020 perusahaan mempunyai target produksi besi beton sebanyak 105.000.000 Ton, hasil output tahun 2020 diatas menghasilkan 108.479.604 Ton, dimana hasil produksi tersebut mengalami kenaikan yang sangat baik dari yang diharapkan perusahaan.

Dari uraian diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik".**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di PT. Raksa Jaya Perkasa tersebu maka dirumuskan suatu pertanyaan sebagai berikut :

1. Apakah Insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?
3. Apakah Insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian merupakan suatu hal yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini. Dengan adanya tujuan penelitian maka penelitian yang akan dilaksanakan akan lebih teratur dan terarah sehingga mencapai hasil yang maksimal. Dalam penelitian ini tujuan yag ingin dicapai sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pangaruh insentif terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik.
2. Untuk menganalisis pangaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik.
3. Untuk menganalisis pangaruh insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Raksa Jaya Perkasa Driyorejo – Gresik.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam pengelolahan sumber daya manusia beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek – aspek sumber daya manusia secara lebih baik untuk meningkatkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan kinerja karyawan yang lebih kondusif, serta dapat meningkatkan hubungan yang baik antara perusahaan dan pegawai.

2. Bagi Peneliti

   Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk menambah wawasan, pengalaman, dan pengenalan dalam memecahkan sesuatu masalah di bidang manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga dilakukan peneliti untuk mengaplikasikan dan mensosialisasikan teori yang telah diperoleh selama perkuliahan serta meningkatkan kemampuan menulis karya ilmiah yang berkaitan dengan sumber daya manusia.
3. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu proses pembelajaran serta pengaplikasian ilmu pengetahuan, terutama yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia serta dapat menambah buku referensi khususnya bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
4. Bagi pihak lain

   Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan referensi dan masukan untuk mengadakan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh insentif dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan.