BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam persaingan global saat ini, perusahaan dituntut untuk terus berkembang, kreatif inovatif terhadap produk barang dan jasa yang dihasilkan agar mampu menyesuaikan diri dengan para pesaing. Oleh karena itu Sumber daya manusia sebagai pemegang peranan yang sangat penting.

Menurut Sumarsono (2003), Sumber daya manusia adalah yang bekerja pada suatu perusahaan dan mendapatkan balas jasa yang sesuai dengan kinerjanya dan memberikan jasa, baik dalam bentuk pikiran maupun tenaga. Perusahaan juga harus siap untuk mempersiapkan karyawan yang handal dan kompetitif, sebab kualitas sumber daya manusia akan menentukan jalannya manajemen perusahaan, dan mampu menjalankan fungsi organisasi dengan baik. Untuk mencapai suatu tujuan dalam upaya untuk pencapaian maka, karyawan pada dasarnya harus mempunyai *Self Efficacy* (efikasi diri).

Menurut Kreitner & Kinicki (2014:125), *Self Efficacy* (Efikasi diri) yaitu keyakinan seseorang akan kemampuannya mengenai peluang keberhasilannya dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya dan mencapai hasil tertentu. Individu akan mencapai suatu kinerja yang lebih baik apabila memiliki efikasi diri yang tinggi yang disebabkan karena memiliki emosi yang stabil, motivasi yang kuat, tujuan yang jelas, dan kemampuannya untuk memberikan kinerja atas aktivitas atau perilaku dengan sukses.

Ivandecevich dkk, (2002) dalam Burso (2018), Menjelaskan bahwa kepercayaan diri berhubungan dengan kepercayaan seseorang yang berkaitan dengan kompetensi dan kemampuannya untuk memperoleh hasil yang maksimal. Secara khusus, hal itu merujuk kepada kepercayaan seseorang dalam kaitannya dengan kemampuan diri untuk kesuksesan tugasnya. Individu dengan efikasi diri yang tinggi, percaya di dalam dirinya telah terbentuk kemampuan membuat karyawan mampu bekerja dengan baik dan mempunyai semangat dan ketekunan yang lebih kuat dalam mengatasi masalah, Sebaliknya, individu dengan efikasi diri rendah akan putus asa dan mudah menyerah apabila menghadapi permasalahan dan kesulitan dalam organisasi.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat disimpulkan bahwa organisasi mudah mencapai efektivitas apabila adanya efikasi diri dalam setiap individu menimbulkan keyakinan, akan kemampuan dirinya menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasanya secara tepat waktu. Karena pada dasarnya, sikap disiplin merupakan cerminan pribadi seorang karyawan, dengan sikap kedisiplinan yang tinggi. Maka efikasi diri menjadikan karyawan memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Sehingga mampu mengelola waktu dan kemampuan yang dimilikinya, untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan memperoleh hasil yang efektif dan efisien. Dengan begitu akan menciptakan semangat kerja yang diwujudkannya melalui sikap displin didalam bekerja dan selalu menghasilkan yang terbaik. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Efikasi diri dapat meningkatkan kinerja individual.

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaan sesuai dengan kriteria tertentu yang berlaku untuk

suatu pekerjaan. Ketika dunia kerja yang sangat dinamis, kerja tim dan fleksibilitas sangat penting perusahaan membutuhkan karyawan yang bukan hanya dapat mengerjakan tugas bagiannya sendiri, tetapi bersedia juga untuk melakukan tugas ekstra dan berusaha keras untuk memajukan perusahaan. Perilaku ini disebut sebagai Organizational Citizenship Behavior (perilaku Organisasi Kewarganegaraan) atau disingkat OCB.

Menurut Organ (1999) dalam Titisari (2014), OCB merupakan perilaku karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan efektivitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan. Perilaku OCB akan memberikan keuntungan bagi perusahaan karena karyawan telah berkontribusi diluar tugas individunya. Dengan kata lain OCB merupakan perilaku sukarela yang dilakukan oleh karyawan dengan membantu produktivitas organisasi. Perusahaan berharap pada karyawannya agar mampu melakukan tindakan positif meskipun bukan dari tugas yang diberikan padanya, karena dengan begitu karyawan akan memperoleh keuntungan apabila mampu memberikan kontribusi yang positif.

Sedangkan menurut Aldag & Reszkhe (1997) dalam Titisari (2014), OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku seperti, menolong orang lain dengan menjadi sukarelawan ditempat kerja serta patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur yang berlaku di perusahaan. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif, dan bermakna membantu.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa definisi OCB tidak terlalu berbeda dari satu ke yang lain. OCB yaitu perilaku alami yang bebas untuk memilih. Hal ini dapat dikatakan bahwa OCB bukan merupakan bagian resmi dari persyaratan pekerjaan kepada karyawan namun organisasi mengharapkan karyawan memiliki sikap tersebut agar terciptanya suasana kerja yang nyaman sehingga menimbulkan hubungan kerja yang harmonis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Karena apabila rendahnya kepedulian antar sesama rekan kerja, menyebabkan kurang harmonisnya hubungan kerja yang terjalin sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Salah satu faktor yang memengaruhi penciptaan perilaku OCB adalah dengan memenuhi kepuasan kerja karyawan.

Gibson dalam sudaryo dkk (2018:76), menyatakan bahwa kepuasan kerja yaitu sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi. Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui peran mereka dan deskripsi tugas, serta membantu mengurangi tingkat stres dan beban kerja pekerja lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi.

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014:169), Kepuasan kerja merupakan sebuah tanggapan afektif atau emosional yang bersifat positif atau menyenangkan terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Definisi ini secara tidak

langsung menyatakan bahwa kepuasan kerja bukanlah sebuah konsep kesatuan. Namun, seseorang bisa merasa cukup puas dengan salah satu aspek pekerjaannya dan merasa kurang puas dengan aspek lainnya. Selain itu, sesuatu yang dianggap memuaskan bagi seorang pegawai belum tentu memuaskan bagi pegawai lainnya.

Berdasarkan penjabaran diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja tergantung karyawan memandang pekerjaan mereka bisa menyenangkan terkadang pula tidak menyenangkan. Sikap seseorang tersebut akan diperlihatkan dalam bentuk perhatian, tanggungjawab, serta perkembangan kinerjanya dalam menyelesaikan pekerjaannya, karyawann akan bekerja secara maksimal ketika karyawan tersebut merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, bahkan untuk memajukan perusahaannya terkadang karyawan melakukan beberapa hal apapun yang mungkin diluar tugasnya.

Penelitian ini dilakukan di PT. Sinar Karya Duta Abadi yang merupakan perusahaan terbuka yang bergerak di bidang industri keramik. PT. Sinar Karya Duta Abadi mempertahankan reputasi di dalam industri sebagai produsen produk berkualitas, dimana keberhasilan PT. Sinar Karya Duta Abadi didukung oleh peran karyawan

Berdasarkan wawancara dengan HRD PT. Sinar Karya Duta Abadi diperoleh informasi bahwa perusahaan memberikan pembinaan kepada bawahan apabila karyawan memiliki masalah terkait pekerjaan yang dilakukan, pembinaan ini juga bertujuan untuk melatih rasa percaya diri karyawan dalam bekerja. Selain itu adanya program kaderisasi bagi karyawan yang memiliki potensi dalam menduduki jabatan di perusahaan, namun karyawan rata-

rata belum menyadari potensi dari dalam diri mereka dan terdapat karyawan yang menolak untuk naik jabatan karena merasa tidak bisa bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang mereka terima karena kurangnya keyakinan akan kemampuannya.

Berdasarkan pengamatan peneliti sewaktu melakukan studi pendahuluan dan wawancara tidak terstruktur dengan beberapa karyawan bahwa terkadang para karyawan membantu memecahkan permasalahan orang lain diluar kewenangan dan tanggung jawab pekerjaannya. Serta, karyawan yang lebih berpengalaman biasanya akan memberikan pelatihan kepada karyawan baru diluar jam kerjanya.

Sedangkan, kepuasan kerja yang dirasakan setiap karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi berbeda, Kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting baik bagi karyawan maupun organisasi. Terkadang perusahaan berkeyakinan bahwa pendapatan atau gaji merupakan faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Perusahaan menganggap bahwa karyawan merasa sudah puas ketika perusahaan sudah memberikan gaji yang cukup. Namun sebenarnya kepuasan kerja karyawan tidak mutlak dipengaruhi oleh gaji semata. Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan diantaranya adalah pekerjaan itu sendiri, upah/gaji, promosi, hubungan kerja, kondisi kerja/lingkungan kerja Sudaryo dkk (2018:90). Apabila seorang karyawan diberikan pekerjaan sesuai dengan bidangnya akan meningkatkan kepuasan serta gaji dan kesempatan promosi yang dirasakan adil oleh karyawan akan memicu semangatnya untuk berkerja dengan baik dan akan menimbulkan kepuasan. Mengingat sebagian besar

waktu karyawan dihabiskan di tempat kerja, maka peran rekan kerja sebagai teman untuk bertukar pikiran dan berbagi segala hal baik mengenai pekerjaan dan kehidupan pribadi tentunya berperan penting dalam kepuasan karyawan.

Berdasarkan dari uraian diatas penulis termotivasi untuk menulis penelitian dibidang sumber daya manusia (SDM) dan mengangkat judul "Pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi"

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Self Efficacy* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi?
3. Apakah *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian diatas, terdapat beberapa hal yang ingin dicapai dalam penelitian ini diantaranya:

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi.

3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *Self Efficacy* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Sinar Karya Duta Abadi.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan
   Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan sebagai masukan bagi perusahaan untuk menentukan langkah-langkah yang tepat dalam pengambilan keputusan perusahaan.
2. Bagi Peneliti
   Menerapkan ilmu yang sudah didapat selama bangku perkulihaan, serta penelitian ini diharapkan dapat membantu dalam pengembangan ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia.
3. Bagi Universitas PGRI ADI BUANA Surabaya
   Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dan sebagai acuan terhadap mahasiswa yang lain apabila penelitian dengan tema yang sama.
4. Pihak-pihak lain yang terkait dengan hasil penelitian
   Hal ini dapat menjadi pertimbangan pihak lain guna memberikan gambaran perusahaan dalam meningkatkan kinerjanya. Disisi lain, melalui penelitian ini bisa digunakan sebagai tolak ukur bagi penelitian selanjutnya