BAB 1
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian penting dalam suatu perusahaan. Jika sumber daya manusia di perusahaan tidak ada berarti perusahaan tersebut tidak dapat mencapai suatu tujuannya, sebab manusia mempunyai peranan penting guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Guna mencapai tujuan perusahaan, dalam kejadian ini perusahaan wajib menciptakan situasi dan kondisi yang agar dapat mengembangkan kemampuan dan juga keterampilan secara maksimal.

Pertumbuhan bisnis di zaman modern ini terus berkembang. Banyak perusahaan mulai terlihat dari perusahaan asing dan juga perusahaan lokal. Keadaan ini dipicu karena Indonesia adalah negara yang mempunyai pangsa pasar yang tinggi dan pastinya menguntungkan untuk perusahaan-perusahaan. Jika meninjau dari masyarakatnya normal saja Indonesia merupakan pasar yang menganjurkan untuk kebanyakan perusahaan asing atau perusahaan lokal lantaran rakyat Indonesia sangat konsumtif.

Menurut prosesnya, kinerja perusahaan menghadapi pasang surut seiring dengan perkembangan kinerja karyawan disuatu perusahaan. Hal ini menjelaskan bahwa adanya tautan yang positif dan signifikan antara karyawan perusahaan beserta ruang mereka bekerja. Kinerja karyawan sendiri adalah hasil-hasil dari karyawanan seseorang maupun sekelompok orang dalam suatu rentang waktu tertentu yang menggambarkan seberapa baik seseorang ataupun kelompok tersebut melengkapi persyaratan sebuah karyawanan pada suatu usaha pencapaian target organisasi (Bernardin dan Russell, 2002). Sedangkan kinerja karyawan menurut Prawirosentono (2008) ialah hasil kerja yang mampu diraih oleh seseorang maupun sekelompok orang pada suatu organisasi, sesuai oleh wewenang dan tanggug jawab masing-masing saat

rangka mencapai target organisasi secara benar, tidak melanggar norma, serta serasi dengan moral juga etika.

Efektivitas suatu organisasi bisa dilihat dari hubungan karyawan pada tahap individual, kelompok, dan organisasi yang mampu menghasilkan output sumber daya manusia yang mempunyai tingkat ketidakhadiran yang rendah, pergantian karyawan yang rendah, sedikitnya perilaku menyimpang pada organisasi, terlaksana kepuasan kerja dan mempunyai komitmen terhadap perusahaan. Karyawan hendak melaksanakan suatu karyawanan yang bukan menggambarkan karyawanannya tanpa mengharapkan suatu imbalan yang disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimana perihal ini sama seperti yang diucapkan oleh Robbins dan Judge, 2008 (dalam Ratnaningsih, 2013).

Salah satu perilaku strategik pada divisi SDM ialah mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini terlihat melalui perilaku senang menolong orang lain, menjadi volunteer untuk kewajiban ekstra, taat terhadap peraturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Sifat ini menjelaskan nilai tambah karyawan yang melambangkan salah satu wujud perilaku pro-sosial, yakni perilaku sosial yang positif, bermanfaat dan membantu. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagaikan perilaku di luar kualifikasi formal karyawanan mempersembahkan keuntungan untuk organisasi. Karyawan yang memperlihatkan perilaku tersebut dapat memberi kontribusi positif tentang organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, selanjutnya karyawan tetap melakukan tanggung jawab sesuai kewajibannya.

Karyawan yang seluruhnya tidak memiliki ataupun sedikit mempunyai perilaku OCB cenderung akan membuktikan kontradiksi dari perilaku OCB yaitu perilaku subversif di tempat kerja ataupun dikenal juga dengan sebutan *Counterproductive Work Behavior* (CWB). CWB menurut Avey, Luthans dan Youssef (2008) diartikan sebagai suatu perilaku subversif dari seorang pribadi seperti gangguan, kekerasan, bergosip, atau mencuri dari rekan kerja. Mirip

seperti OCB, CWB juga menggambarkan suatu perilaku alternatif, tergantung dari kebijakan individunya. Individu secara sadar memilih untuk andil dalam perilaku seperti mengolok-olok, menyumpahi rekan kerja, memalsukan laporan pengeluaran dan merusak karyawanan orang lain (Mount, Ilies & Johnson, 2006). Berdasarkan definisi tersebut maka dapat disimpulkan bahwa CWB adalah perilaku-perilaku menyimpang yang akan mengganggu kegiatan organisasi.

Selain OCB dan CWB sesuatu yang harus diawasi adalah *Self Control*. Papalia, Olds, & Feldman (2013) menjelaskan *Self Control* sebagai kemampuan individu guna menyesuaikan tingkah laku beserta apa yang disangka diterima secara sosial oleh masyarakat. *Self Control* adalah salah satu potensi yang bisa dikembangkan dan dipakai oleh individu pada proses hidup, termasuk saat menghadapi kondisi yang ada di lingkungan sekitar. *Self Control* adalah salah satu kapasitas yang harus dimiliki oleh individu lantaran perilaku akan lebih tertuju secara positif. Volume ini tidak terwujud secara langsung, melainkan terbentuk melalui proses kehidupan (Ghufron & Risnawita, 2011).

PT Wefix Solusindo Persada merupakan perusahaan yang berbisnis di bidang jasa perbaikan spesialis produk Apple meliputi perbaikan Hardware dan Software. PT Wefix Solusindo Persada berlokasi di Pluit Village Ruko 63-64, Penjaringan, Jakarta Utara.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Tabel 1. 1 Jumlah Data Lembur Karyawan PT Wefix Solusindo Persada

No	Bulan	Karyawan yang terlambat
1	Januari	11
2	Februari	15
3	Maret	15
4	April	10
5	Mei	10
6	Juni	10
7	Juli	19
8	Agustus	22

Sumber: HRD PT Wefix Solusindo Persada

Bersumber tabel 1.1 dapat diperhatikan bahwa setiap bulannya cukup banyak karyawan yang melakukan kerja lembur. Jika banyak karyawan yang kerja lembur maka akan sangat berdampak pada produktivitas kinerja karyawan.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA

Tabel 1. 2 Target Dan Realisasi Penjualan PT Wefix Solusindo Persada

Bulan	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	Pencapaian (%)
Januari	100.000.000	42.640.000	42,6%
Februari	100.000.000	86.546.000	85,5%
Maret	100.000.000	65.174.000	65,2%
April	100.000.000	23.350.000	23,3%
Mei	100.000.000	11.514.000	11,5%
Juni	100.000.000	33.411.000	33,4%
Juli	100.000.000	22.874.000	22,9%
Agustus	100.000.000	24.368.500	24,4%

Sumber HRD PT Wefix Solusindo Persada

Berdasarkan tabel 1.1 bisa dilihat pada penjualan produk pada PT Wefix Solusindo Persada di tahun 2020 belum memuhi target yang sudah di tentukan oleh perusahaan. Hal ini membuktikan tingginya CWB antara karyawan dapat mempengaruhi produktivitas kinerja karyawan. Sehingga perusahaan tidak mengalami kemajuan dalam peningkatan profit, namun sebaliknya apabila OCB tinggi dan CWB rendah maka kenyamanan karyawan dalam bekerja akan meningkat, sehingga dapat memberikan dampak positif bagi perusahaan.

Tabel 1. 3 Data Keterlambatan Karyawan PT Wefix Solusindo Persada

No	Bulan	Karyawan yang terlambat
1	Januari	4
2	Februari	7
3	Maret	12
4	April	10
5	Mei	10
6	Juni	10
7	Juli	6
8	Agustus	8

Sumber HRD PT Wefix Solusindo Persada

Bersumber tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa setiap bulannya masih banyak karyawan yang datang terlambat . Jika banyak karyawan yang datang terlambat akan berdampak pada produktivitas dan jam operasional yang pada akhirnya menghambat transaksi penjualan. Fenomena ini membuktikan bahwa *Self Control* berdampak pada produktivitas dan kinerja pada karyawan, sesuai yang terjadi dilapangan karyawan memberikan alasan karena tidak bisa mengatur jam istiharat dan merasa malas bangun pagi.

Penelitian ini adalah merupakan pengembangan dan pengujian lebih jauh dari penelitian sebelumnya, yakni penelitian yang dikerjakan oleh Luhur Agung Bowo Laksono (2018) dengan judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* dan *Quality Of Work Life* Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Pada PT Subur Jaya Embroidery yang menemukan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Endah Rahayu Lestari (2018) dengan

judul Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan yang menunjukan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena masalah dalam latar belakang penelitian ini dan masih terdapatnya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka peneliti mengambil penelitian ini dengan judul: **PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR, COUNTERPRODUCTIVE WORK BEHAVIOR* DAN *SELF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. WEFIX SOLUSINDO PERSADA**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

a. Apakah *Organizational Citizenship Behavior*, *Counterproductive Work Behavior*, dan *Self Control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wefix Solusindo Persada?

b. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wefix Solusindo Persada?

c. Apakah *Counterproductive Work Behavior* berpengaruh terhadap *Kinerja Karyawan* pada PT. Wefix Solusindo Persada ?

d. Apakah *Self Control* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wefix Solusindo Persada ?

1.3 Tujuan Dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut :

a. Untuk mengetahui *Organizational Citizenship Behavior*, *Counterproductive Work Behavior*, dan *Self Control* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wefix Solusindo Persada.

b. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wefix Solusindo Persada.

c. Untuk mengetahui pengaruh *Counterproductive Work Behavior* terhadap kinerja karyawan pada PT. Wefix Solusindo Persada.

d. Untuk mengetahui pengaruh *Self Control* terhadap kinerja karyawan pada PT. Wefix Solusindo Persada.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan sebagai berikut :

a. Bagi Peneliti Yang Akan Datang

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja kerja diantaranya yaitu budaya organisasi, stress kerja, dan pemenuhan karyawanan yang nantinya dapat menjadi pembantu bagi organisasi untuk mengurusi persoalan organisasi, khususnya di bidang SDM, dan dapat memberikan masukan sejauh yang patut diduga, yang akan berguna untuk pengambilan keputusan di masa sekarang dan di kemudian hari.

b. Bagi Instuisi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu menumbuhkan iklim kerja yang sehat karena semua pihak baik karyawan, ataupun perusahaan mendapat masukkan serta saran berdasarkan evaluasi yang telah dilakukan guna meningkatkan aspek-aspek Manajemen yang baik. Dan penelitian ini diharapkan mendorong semua karyaawan untuk berpartisipasi secara aktif untuk menegakkan budaya kerja yang baik, kepercayaan, tanggung jawab serta pemahaman mengenai aspek-aspek Manajemen sehingga berdampak positif untuk pegawai.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam pembahasan mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dan sebagai tugas akhir yang menjadi syarat untuk menyelesaikan program studi S-1 Jurusan Manajemen di Universitas Satya Negara Indonesia.

d. Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi yang berguna bagi masyarakat dan sebagai bahan referensi yang mendukung bagi peneliti maupun pihak lain yang tertarik pada variable budaya organisasi, stress kerja, dan kepuasan kerja serta dalam bidang yang sama.

UNIVERSITAS SATYA NEGARA INDONESIA
YAYASAN ABDI KARYA