

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

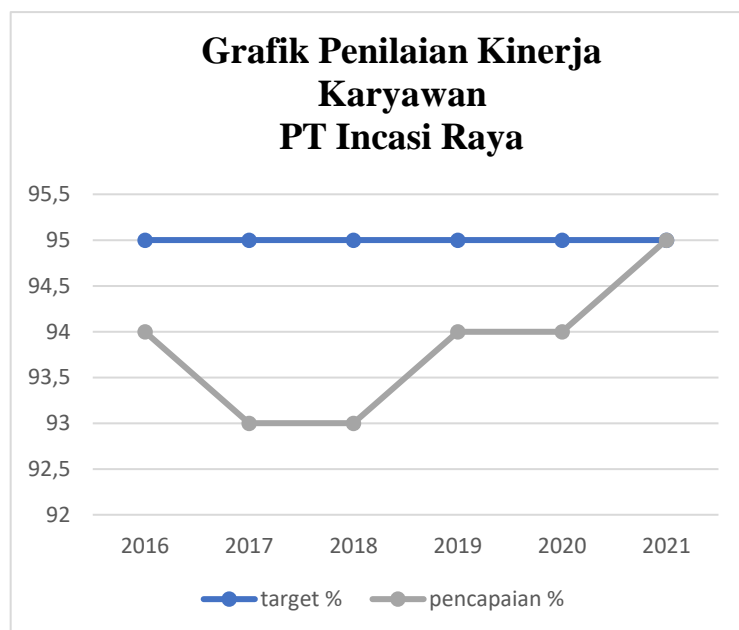
Kelapa sawit (*Elaeis guineensis Jacq*) merupakan salah satu dari tanaman perkebunan yang memiliki nilai ekonomis tinggi dan menghasilkan minyak nabati, sehingga dapat meningkatkan pendapatan petani dan mensejahterahkan kehidupan masyarakat. Pada saat ini minyak kelapa sawit digunakan berbagai keperluan, misalnya untuk bahan baku pembuatan mentega, minyak goreng, kosmetik, sabun, obat-obatan, dan lain-lainnya, hal ini didukung oleh luas perkebunan kelapa sawit di Indonesia yang tumbuh selalu mengalami peningkatan.

PT Incasi Raya salah satu perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan dan pengelolaan kelapa sawit, PT Incasi Raya merupakan perusahaan yang terletak di Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya. Menurut Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kabupaten Dharmasraya dengan jumlah total produksi tanaman kelapa sawit pada tahun 2017 adalah 313.955,57 ton (Dharmasraya Dalam Angka, 2017). PT Incasi Raya memerlukan peran Sumber Daya Manusia yang dimilikinya, Perusahaan atau Organisasi perlu mengelola sumber daya manusia atau karyawannya agar tetap berkontribusi dan berfungsi dengan baik agar dapat mendukung produksi di PT Incasi Raya.

Salah satu caranya adalah meningkatkan sumber daya manusia yaitu dengan meningkatkan perilaku organisasi kewarganegaraan (OCB) pada karyawan di organisasi tersebut. Perilaku OCB dapat dilihat dari sejauh mana karyawan tersebut secara sukarela berkontribusi pada organisasi. Perilaku individu yang bebas, yang tidak secara langsung diakui oleh sistem pemberian penghargaan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi, dengan kata lain perilaku OCB karyawan adalah perilaku positif yang bukan merupakan bagian dari pekerjaan formal karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. M. S. Lubis (2015).

Berdasarkan hasil observasi dan pengumpulan data di PT Incasi Raya, peneliti memperoleh data penilaian kinerja karyawan. Berikut data penilaian kinerja karyawan PT Incasi Raya :

**Tabel 1 1**



Sumber : PT. Incasi Raya, 2022

Pada Tabel 1.1 persentase penilaian kinerja karyawan PT Incasi Raya, menunjukkan bahwa secara umum pencapaian kinerja tidak tercapai dan mengalami penurunan dengan target yang telah ditetapkan PT Incasi Raya. Apabila pencapaian target tidak tercapai dan tidak terealisasi dengan baik berarti terdapat masalah yang menyebabkan penurunan kinerja yang dapat menyebabkan tidak tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan dari target pencapaian yang ditetapkan PT Incasi Raya membutuhkan karyawan sebagai faktor utama dalam mencapai target perusahaan, yang dapat berkeja dalam tim, dapat berkerja sama serta membantu rekan kerja, dan yang terpenting kemampuan untuk menangani lebih dari pekerjaan yang telah ditetapkan disebut dengan ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Fenomena OCB merupakan hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi atau perusahaan.

Fenomena yang ada pada PT Incasi Raya menunjukkan masih belum tinggi, menunjukkan adanya permasalahan pada perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan PT Incasi Raya. Untuk memperkuat penelitian peneliti melakukan pra survey pada karyawan dengan menggunakan kuesioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dibagikan kepada 30 orang responden yaitu Karyawan PT Incasi Raya.

**Tabel 1 2****Hasil pra survey Organizational Citizenship Behavior  
Pada karyawan PT Incasi Raya**

No.	Organizational Citizenship Behavior	SS	S	KS	TS	STS	Total Skor	Presentase
		5	4	3	2	1		
1	Saya selalu mengutamakan kepentingan orang lain di atas kepentingan pribadi.	5	4	12	4	5	94	60,00
2	Saya selalu ingin membantu orang lain	4	9	10	3	2	113	62,67
3	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.	9	10	7	3	1	121	75,33
4	Saya selalu melapor kepada atasan ketika tidak masuk kerja	12	11	4	2	1	98	80,67
5	Saya selalu terlibat dalam fungsi-fungsi perusahaan	5	9	7	7	2	108	65,33
6	Saya ingin bertahan dalam perusahaan	7	11	6	5	1	98	72,00
7	Saya pada informasi-informasi penting yang dapat bermanfaat bagi perusahaan	5	9	7	7	2	98	65,33
8	Saya peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan.	4	11	8	5	0	105	65,33
9	Saya dapat memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan	6	11	7	4	2	103	70,00
10	Saya dapat bersikap bijaksana terhadap masalah yang ada.	5	8	12	5	0	94	68,67
11	Saya selalu perhatian dan peduli terhadap rekan sekerja saya sekalipun di saat-saat sibuk	5	4	13	6	2	110	62,67
12	Saya memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja	10	8	6	4	2	113	73,33
13	Saya selalu berhati-hati dalam menyelesaikan pekerjaan	10	9	6	4	1	94	75,33

Sumber : data diolah peneliti

Berdasarkan hasil pra survey mengenai OCB terhadap 30 karyawan terdapat 60% karyawan lain tidak selalu mementingkan kepentingan orang lain dibandingkan dengan kepentingan individu, dan 40% karyawan lainnya selalu

mementingkan kepentingan orang lain di bandingkan kepentingan pribadi. Ketika karyawan tidak peduli dengan karyawan lainnya membuat PT Incasi Raya harus menghabiskan waktu lebih banyak lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sebesar 62,67% karyawan tidak mau membantu dan tidak peduli kepada rekan kerja sekalipun mereka sibuk dan 37,33% karyawan lainnya mau membantu dan peduli terhadap rekan kerjanya sekalipun mereka sibuk. Dengan adanya karyawan yang tidak mau membantu dan peduli pada karyawan lainnya, maka pada saat PT Incasi Raya sedang berusaha untuk mencapai target mereka, maka target tersebut tidak tercapai karena ada beberapa karyawan yang tidak mau saling membantu dan peduli.

Fenomena lainya yang dapat diketahui pada karyawan PT Incasi Raya ada 65,33% karyawan tertarik untuk mencari informasi-informasi penting dan peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan, dan 34,67% karyawan lainnya tidak tertarik untuk mencari informasi-informasi penting dan peduli terhadap perkembangan dan perubahan yang terjadi dalam perusahaan. Sebesar 68,67% karyawan dapat bersikap bijaksana dalam menanggapi masalah yang ada, dan 31.33% karyawan lainnya tidak bisa bijaksana dalam menanggapi masalah yang ada. Dan 70,00% karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri, sementara sebagian karyawan yang lainnya masih belum dapat melakukan pekerjaan dengan inisiatif sendiri, 72, 00% karyawan memiliki keinginan untuk bertahan di perusahaan masih ada karyawan yang tidak ingin bertahan di perusahaan, 73,33% karyawan motivasi tinggi dalam bekerja, karyawan

yang lainnya masih ada yang tidak memiliki motivasi tinggi dalam berkejanya, 75,33% menyelesaikan tugas sebelum waktunya, beberapa karyawan menyelesaikan tugasnya sebelum waktu yang di tetapkan ,sementara beberapa karyawan lainnya, sedangkan karyawan yang lainnya masih ada dalam menyelesaikan tugasnya tidak dalam waktu yang di tetapkan 80,00% karyawan melapor kepada atasan ketika tidak masuk kerja, hampir sebagian karyawan ketika mereka tidak masuk kerja melapor ke atasannya, dan masih ada beberapa karyawan yang bila tidak masuk kerja tidak melapor ke atasanya.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa karyawan yang sudah menunjukkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior*, tetapi masih ada juga yang belum. *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku yang muncul atas dasar kemauan seorang karyawan yang dilakukan secara sukarela dan tidak ada tekanan. Perilaku ini melampaui tuntutan formal dari pekerjaannya secara formal. *Organizational Citizenship Behavior* yang terjadi pada karyawan dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor lainnya diantaranya *Self Efficacy*. Menurut Copper (2010), *self efficacy* dapat meningkatkan OCB yang dapat dilihat dari perilaku karyawan meningkat secara kolektif dan membangun perilaku ideal baik untuk individu ataupun kelompok para karyawan sehingga kinerja organisasi lebih efektif. Selain dari *self Efficacy*, *Perceived Organizational Support* dapat mempengaruhi OCB. *Perceived Organizational Support (POS)* adalah salah satu dari faktor yang dapat mempengaruhi tiingkat OCB seseorang. *Perceived Organizational Support (POS)* adalah persepsi dukungan organisasi yang

dirasakan seseorang tentang sejauh mana tingkat para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan dirinya. (Alimatus Sahrah, 2017). Dukungan organisasi merupakan kepercayaan global karyawan mengenai sejauh mana organisasi mereka menilai kontribusi dan memperhatikan kehidupan karyawannya.

Selain *self efficacy* dan *perceived organizational support*, *employee engagement* dapat mempengaruhi OCB karyawan. Keterlibatan karyawan dapat menyebabkan perilaku kewargaan organisasional karena berfokus pada keterlibatan dan komitmen karyawan yang tentunya berada di luar parameter yang diberikan dari organisasi manapun (Ahmeed et al, 2012). *Employee engagement* bukan hanya sikap seperti komitmen organisasi tetapi merupakan tingkat seorang karyawan penuh perhatian dan melebur dengan pekerjaannya dan rekannya. Berdasarkan masalah dan fenomena yang telah diuraikan, terlihat beberapa masalah yang menarik untuk di teliti lebih lanjut mengenai OCB karyawan yang di pengaruhi oleh peran *self efficacy*, *perceived organizational support* dan *employee engagement* yang masih kurang tinggi di perusahaan. Mengingat pentingnya faktor-faktor penunjang , maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul :

**“ Pengaruh *Self Efficacy*, *Perceived Organizational Support*, dan *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Incasi Raya Nagari Sinamar Kecamatan Asam Jujuhan Kabupaten Dharmasraya”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dirumuskan pokok permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Self Efficacy* terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Incasi Raya?
2. Bagaimana pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Incasi Raya?
3. Bagaimana pengaruh *Employee Engagement* terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan PT. Incasi Raya?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh :

1. Untuk menganalisis pengaruh self efficacy terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Incasi Raya.
2. Untuk menganalisis pengaruh perceived organizational support terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Incasi Raya.
3. Untuk menganalisis pengaruh employee engagement terhadap organizational citizenship behavior pada karyawan PT. Incasi Raya.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Praktis. Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan evaluasi untuk mengetahui tentang pengaruh *self efficacy*, *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior*, baik secara individual maupun secara organisasional. Bila praktisi adalah seorang manajer, dengan membaca dan memahami penelitian ini akan mendapatkan sejumlah masukan yang dapat berguna untuk mengelolah organisasi terutama didalam menerapkan *self efficacy*, *perceived organizational support* dan *employee engagement* yang dapat mendorong peningkatan *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi Akademi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi penelitian yang akan datang.