**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya adalah langkah-langkah perencanaan, penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi (Handoko, 2001). Oleh karena itu, keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia. Sumber daya manusia sangat penting artinya dalam menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi.

Karyawan merupakan asset yang sangat vital bagi perusahaan. Karena kinerja yang mereka lakukan sangat mempengaruhi efektivitas kinerja perusahaan. Oleh karena itu peningkatan kinerja karyawan menjadi fokus utama unit manajemen sumber daya manusia. Mereka berusaha mengembangkan potensi-potensi yang dimiliki oleh individu agar mereka termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik demi pencapaian tujuan-tujuan perusahaan, kinerja karyawan merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan oleh seseorang baik sebagai individu maupun sebagai anggota dari suatu kelompok atau organisasi pada periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan, dan hasilnya dapat dinikmati sendiri maupun oleh kelompok dalam perusahaan (Arfah dan Anshory,2005).

Keberhasilan dalam meningkatkan kinerja karyawan sangat dipengaruhi banyak faktor. Salah satu faktor yang cukup berpengaruh adalah faktor sumber daya manusia. Sutrisno (2011) menjelaskan, bahwa Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (rasio, rasa, dan karsa). Semua potensi Sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Sumber daya manusia perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimban­gan dan dapat berkembang secara positip dan wajar. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan yang diantaranya adalah *Organizational Citizenship Behavior* dan Budaya organisasi.

Menurut Robbins (2006: 31) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai salah satu bentuk perilaku individu dalam organisasi, namun OCB menjadi karakteristik individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokoknya saja namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan pegawai lain. OCB menjadi hal yang menarik untuk diteliti karena menyangkut perilaku dari tiap-tiap individu di dalam organisasi. OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi kewajiban kerja formal karyawan, tetapi dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif (Robbins, 2006: 31).

Berawal dari pengertian OCB yang dikatakan oleh Robbins (2006: 31) bahwa OCB merupakan perilaku dari seorang individu yang ada di sebuah organisasi yang melaksanakan tugasnya melebihi dari apa yang seharusnya dikerjakan. Perilaku yang dimaksudkan sebagai OCB juga merupakan perilaku extra-role yang dimiliki oleh seorang individu untuk menampilkan indivdu terbaiknya melebihi dari apa yang seharunya dilakukan. Perilaku extrarole adalah perilaku dalam bekerja yang tidak terdapat pada deskripsi kerja formal karyawan tetapi sangat dihargai jika ditampilkan karyawan karena meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi, Katz dalam Purba dan Seniati (2004: 105).

Susanto (2006: 109) mengatakan untuk menciptakan kinerja karyawan yang efektif dan efisien demi kemajuan organisasi maka perlu adanya budaya organisasi sebagai salah satu pedoman kerja yang bisa menjadi acuan karyawan untuk melakukan aktivitas organisasi,seperti halnya orientasi tim dimana karyawan bekerja dalam bentuk tim untuk mempercepat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Banyak perusahaan atau organisasi yang mencoba berbagai cara untuk meningkatkan kinerja karyawan menjadi lebih efektif dan efisien, misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi dan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang baik.

Menurut Sarplin dalam Susanto (2006: 120) Budaya oganisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2006: 46) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhya terhadap perilaku organisasi.

PT SUMBER LANCAR adalah sebuah perusahaan yang bergerak dalam Bidang Jasa penjualan pupuk cair dan tetes bertempat di Dusun Banggle, Desa Sukorejo, Kecamatan Perak, Kabupaten Jombang. PT Sumber Lancar adalah jenis perusahaan perseorangan yang mulanya sebelum menjadi perusahaan besar awalnya CV Sumber Lancar dan berkembang menjadi perusahaan besar menjadi PT Sumber Lancar yang didirikan pada tahun 2009 sampai sekarang atas nama bapak H. Juliono Direktur PT Sumber Lancar yang setelah lulus SMA bapak H. juliono melihat sebuah peluang dari usaha kecil-kecilan yang pernah dirintis oleh almarhum orang tuanya yang sudah lama usahanya tidak berjalan, Setelah itu, bapak H. Juliono kemudian mengembangkan dan berkomitmen membuat usaha dibidang jasa tersebut berkembang pesat ditengah persaingan bisnis yang begitu keras. Awalnya PT Sumber Lancar hanya mempunyai 1 tempat usaha yang bertempat di dekat perkebunan tebu, dan sekarang berkembang sebanyak 3 tempat usaha. Jumlah karyawan administratif dan begian pemasaran yang bekerja di PT Sumber Lancar adalah 40 orang dan. Tugasnya melayani pertanian (memberikan pupuk secara langsung di persawahan) atau Perusahaan besar dalam bidang perkebunan. Sistem Kerja yang digunakan oleh PT Sumber Lancar adalah system kontrak. Dimana jika karyawan tidak bisa mencapai kerja yang sesuai diharapkan dan sesuai standart yang belaku maka perusahaan akan memberhentikan secara kontrak yang telah disepakati bersama.

PT. Sumber Lancar Jombang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang jasa yang memperhatikan OCB(*Organizational Citizenship Behavior*) dan budaya organisasi, dalam penelitian terdahulu menurut hasil penelitian Hayatun Nuvus (2011), berdasarkan parameter OCB(*Organizational Citizenship Behavior*) terhadap variabel kinerja (Y) adalah sebesar 0,384 atau 38,4%. Hal ini berarti bahwa variabel kinerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel OCB(*Organizational Citizenship Behavior*) dan selebihnya 61,6%.

PT Sumber Lancar Jombang, selama 4 bulan terakhir selama tahun 2017 mengalami penurunan dan peningkatan yang tidak merata penjualan terlihat tabel penjualan berikut :

**Tabel 1.1**

**Target dan Realisasi Pupuk Cair PT Sumber Lancar Jombang tahun 2017**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Bulan | Penjualan | | Persentase |
| Target | Realisasi |
| Januari | 2.500.000/liter | 2.184.000/liter | 87,3 % |
| Februari | 2.500.000/liter | 2.100.000/liter | 84 % |
| Maret | 2.500.000/liter | 2.436.000/liter | 97,4 % |
| April | 2.500.000/liter | 2.226.000/liter | 89 % |

Sumber : Data PT Sumber Lancar Jombang, 2017

Berdasarkan tabel di atas diketahui selama empat bulan terakhir tahun 2017 pada bulan Januari target penjualan sebesar 2.500.000/liter dan yang terealisasi sebanyak 2.184.000/liter atau 87,3%, bulan februari realisasi sebanyak 2.100.000/liter atau 84% dan bulan Maret sebanyak 2.436.000/liter unit dari target penjualan sebanyak 2.500.000/liter atau 97.4% untuk bulan April realisasi 2.226.000/liter atau 89%. Hal ini menunjukkan ketidak seimbangan setiap bulannya kinerja karyawan bagian pemasaran. Dengan kata lain, perusahaan harus mampu melakukan kebijakan yang baik agar tujuan dan sasaran perusahaan dapat tercapai.selain itu karyawan kurang memiliki minat terhadap pekerjaan, kurang memperhatikan instruksi yang diberikan dengan baik, kurangnya pengetahuan kerja, Ketidak tepatan karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan dan kurang memiliki kemampuan atau keefektifan dalam mambuat rancangan tugas sendiri.

Penurunan kinerja karyawan dilihat pada PT Sumber Lancar Jombang sebagai perusahaan yang bergerak dibidang jasa penjualan pupuk dan tetes yang berada di kawasan Kabupaten Jombang.Hasil pengamatan dan wawancara yang telah penulis lakukan pada PT Sumber Lancar penulis menemukan fenomena sebagai berikut:

1. Banyak karyawan yang malas dalam menyelesaikan tugas tambahan, misalnya melakukan pengiriman tetes lagi ke pemesan.
2. Kemampuan karyawan dilihat dari kualitas kerjanya yaitu hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, dilihat dari seberapa cepat menyelesaikan tanggung jawabnya.
3. Sesama karyawan yang masih acuh dan tidak mau memberikan pertolongan kepada kawan kerja baru atau rekan kerja yang tidak sehat.
4. Komunikasi yang masih terbatas antar atasan sama bawahan.
5. Kesungguhan saat lembur untuk menyelesaikan pekerjaan.
6. Tidak adanya rasa rela untuk mewakili perusahaan untuk program bersama.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan suatu penelitian dengan berjudul : “**Pengaruh *Organitational Citizendhip Behavior* (OCB) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Lancar Jombang”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Sumber Lancar Jombang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Lancar Jombang?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Lancar Jombang?
   1. **Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan pada PT Sumber Lancar Jombang.
2. Untuk mengetahui tingkat budaya organisasi karyawan pada PT Sumber Lancar Jombang.
3. Untuk mengetahui tingkat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Lancar Jombang.
   1. **Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan akan mempunyai manfaat, yaitu:

1. Manfaat Teoritis
2. Untuk mengembangkan ilmu dibidang MSDM yang berkaitan dengan *Organitational Citizenship Behavior* (OCB), budaya organisasi dan Kinerja Karyawan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai bahan ilmiah yang dapat berguna untuk bahan kajian atau informasi bagi pihak-pihak yang membutuhkan.
4. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada PT Sumber Lancar Jombang.