

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Era globalisasi merupakan suatu era keterkaitan dan ketergantungan antara satu manusia dengan manusia lainnya, baik dalam hal perdagangan, investasi, perjalanan, budaya populer, dan lainnya. Globalisasi menuntut kebutuhan akan arus informasi dan pengetahuan yang sangat tinggi. Informasi yang didapat beragam jenisnya, bisa jadi dari buku maupun akses data dan informasi seperti internet. Tidak dapat dipungkiri bahwa globalisasi menyimpan beragam keuntungan dan tantangan besar yang harus dihadapi bagi orang-orang yang terlibat didalamnya. Dalam hal ekonomi khususnya, salah satu keuntungan dengan adanya era globalisasi adalah hadirnya peluang-peluang baru namun juga diikuti oleh tantangan-tantangan baru, khususnya bagi perusahaan-perusahaan yang beroperasi di Indonesia. Di sisi lain, keadaan tersebut memunculkan persaingan yang makin ketat baik antar sesama perusahaan dalam negeri maupun dengan perusahaan asing (Susanti, 2011).

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Setiap organisasi selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan. Kinerja masih merupakan permasalahan yang selalu dihadapi oleh pihak manajemen, sehingga manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu ukuran kinerja karyawan adalah kemampuan intelektual, yang didukung dengan kemampuan menguasai, mengelola diri sendiri serta kemampuan dalam membina hubungan dengan orang lain (Martin, 2000)

Menurut Hasibuan (2008) kinerja karyawan adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Jadi dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika perusahaan. Dengan demikian kinerja karyawan dapat memberikan kontribusi bagi perusahaan tersebut. Dari beberapa definisi diatas penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakannya dalam upaya pencapaian tujuan.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh bermacam-macam variable beberapa diantaranya adalah variable-variabel yang ada didalam penelitian ini, seperti : Menurut Goleman (2002), kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur kehidupan emosinya dengan inteligensi (*to manage our emotional life with intelligence*); menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and its expression*) melalui keterampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial.

Komitmen organisasi menurut Mathis dan Jackson (2001) adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Robbins, (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah sampai tingkat mana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, dan berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu.

Organ (dalam Zhang, 2011) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang bebas, tidak berkaitan langsung atau eksplisit dengan sistem reward dan bisa meningkatkan efektifitas organisasi.

Robbins & Judge (2008) mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Senada dengan itu, menurut Garay (2006) OCB merupakan perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas atau pekerjaannya di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya (dalam Waspodo & Minadaniati, 2012).

Kinerja pada umumnya diartikan sebagai hasil kerja, prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung. Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mengelola kinerja sebaiknya dilakukan secara kolaboratif dan kooperatif antara pegawai, pemimpin dan organisasi, melalui pemahaman dan penjelasan kinerja dalam suatu kerangka kerja atas tujuan-tujuan terencana, standart dan kompensasi yang disetujui bersama.

Kendala dan masalah yang timbul tersebut dapat menjadi ancaman bagi perusahaan. Namun bila diatasi dengan baik akan menjadi faktor yang membuat perusahaan berhasil dalam pencapaian tujuan perusahaan. Dari berbagai masalah dan kendala inilah membuat kami selaku peneliti tertarik untuk meneliti penelitian dengan judul **“PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**

1.2 Rumusan Masalah

Dari uraian di atas maka, pokok permasalahan yang muncul dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal.
2. Apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal.
3. Apakah terdapat pengaruh antara OCB terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal
4. Apakah terdapat pengaruh antara kecerdasan emosional, komitmen organisasi dan OCB secara simultan terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal.

1.3 Batasan Masalah

Terkait dengan luasnya lingkup, permasalahan dan waktu serta keterbatasan dalam penelitian yang dilakukan, maka penelitian dibatasi pada :

1. Sampel dalam penelitian ini merupakan karyawan Waroeng Spesial Sambal SS sebanyak 100 yaitu bagian produksi dan operasi.
2. Penelitian ini dibatasi dengan variabel penelitian dan analisis pengujian tingkat pengaruh variabel independen (kecerdasan emosional dan komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)) terhadap Kinerja Karyawan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal.
2. Mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan komitmen organisasi.
3. Mengetahui pengaruh antara OCB terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal.
4. Mengetahui pengaruh antara kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan Waroeng Spesial Sambal.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini kepada berbagai pihak antara lain sebagai berikut:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam bidang Manajemen, khususnya tentang pengaruh kecerdasan emosional, komitmen

organisasional dan organizational citizenship behavior terhadap kinerja karyawan.

Secara praktis.

a. Bagi Perusahaan

1. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan kecerdasan emosional, komitmen organisasional dan organizational citizenship behavior sehingga dapat mendorong karyawan untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik.

2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia (SDM).

b. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori – teori yang didapat dibangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian.