

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitikberatkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsi dengan optimal, khususnya dalam menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi, agar perusahaan tetap bisa mempertahankan keunggulannya dan *survive* di tangan-tengah persaingan kuat pada saat ini. Kualitas sumber daya manusia di dalam perusahaan dapat dilihat tidak hanya dari seberapa banyak para karyawan mampu berkontribusi dan mampu menyelesaikan semua tugas-tugasnya dengan baik, akan tetapi dapat dilihat seberapa banyak para karyawan memiliki inisiatif tersendiri dalam menyelesaikan pekerjaan lainnya diluar dari *job description* (Rismayanti, 2019:31).

Elemen penting yang perlu diperhatikan dalam organisasi adalah perilaku diluar aturan formal organisasi (*extra-role*). Perilaku perusahaan biasanya dikenal dengan *extra-role* dan *in-role*, yang mana perilaku *in-role* yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada didalam *job description*, sedangkan perilaku *extra-role* adalah melakukan pekerjaan diluar *job description* tanpa mengharakan suatu pujian, imbalan berupa materi maupun non materi. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat diartikan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja

dikenal dengan istilah *Organizational citizenship behavior* (OCB) (Rismayanti, 2019:32).

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjawab tantangan-tantangan dan persaingan yang datang ditentukan oleh perilaku karyawan yang menjalankan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaannya. Perusahaan menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada di luar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya suatu organisasi. Perilaku tambahan di luar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering juga disebut sebagai perilaku kewargaan organisasional atau *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Perilaku kewargaan organisasional didefinisi sebagai perilaku peran karyawan yang melampaui persyaratan organisasi seperti menyelesaikan kewajiban dan tugas di luar pekerjaannya, membantu orang lain, dan memberi saran kepada rekannya (Suwandewi dan Dewi, 2016:3962).

Self-efficacy adalah sebuah keyakinan bahwa seseorang dapat melaksanakan dengan sukses beberapa tindakan atau masa depan dan mencapai beberapa hasil. *Self-efficacy* mencerminkan suatu keyakinan individu disaat kemampuan mereka melaksanakan suatu tugas spesifik pada suatu tingkatan kinerja yang spesifik. Individu dengan tingkat *self-efficacy* tinggi lebih mampu mengatasi situasi sulit daripada individu dengan tingkat *self-efficacy* yang rendah. Pada umumnya orang-orang akan merasa puas dengan pekerjaan mereka ketika mereka merasa kompeten untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan mereka atau mencapai tujuan kerja mereka. Individu yang memiliki keyakinan kuat dalam kemampuan mereka untuk

menyelesaikan berbagai tugas, menetapkan tujuan yang lebih menantang untuk diri mereka sendiri, berinvestasi lebih banyak, akan mampu bertahan lebih lama dan lebih baik dalam menangani kegagalan daripada orang yang memiliki *self-efficacy* rendah (Agustina, 2016:1-2).

Salah satu faktor yang memiliki peranan penting dalam pembentukan OCB adalah *locus of control*. *Locus of control* merupakan salah satu variabel kepribadian yang didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap mampu tidaknya mengontrol nasib sendiri. *Locus of control* dibagi menjadi dua dimensi diantaranya : *internal locus of control* merupakan individu dengan keyakinan bahwa jika mereka bekerja keras mereka akan berhasil, dan percaya bahwa orang yang gagal adalah karena kurangnya kemampuan atau motivasi. Hasil yang dicapai *locus of control internal* dianggap berasal dari aktifitas dirinya. Bagi seseorang yang mempunyai *internal locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang dapat diramalkan, dan perilaku individu turut berperan didalamnya (Rismayanti, 2019:33).

External locus of control merupakan individu yang percaya bahwa takdir, kesempatan, keberuntungan, atau perilaku orang lain menentukan apa yang terjadi pada mereka. Individu yang berfikir bahwa kekuatan-kekuatan di luar kendali mereka mendikte apa yang terjadi pada mereka dikatakan mempunyai *external locus of control*. Pada individu yang mempunyai *external locus of control* akan memandang dunia sebagai sesuatu yang tidak dapat diramalkan, demikian juga dalam mencapai tujuan sehingga perilaku individu tidak akan mempunyai peran didalamnya. Individu yang mempunyai *external locus of control* diidentifikasi lebih banyak menyandarkan

harapannya untuk bergantung pada orang lain dan lebih banyak mencari dan memilih situasi yang menguntungkan (Rismayanti, 2019:34).

Fenomena bisnis yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus sebagai perusahaan yang bergerak di bidang percetakan, pendistribusian kitab Alquran, serta produksi air minum kemasan dengan merek dagang Buya dan KhQ dalam menjalankan produksinya didukung dengan karyawan yang memiliki motivasi untuk bekerja dengan baik. Namun hasil observasi di lapangan menunjukkan bahwa perilaku kerja karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus kurang optimal, sebagaimana terlihat dalam tabel berikut:

Tabel 1.1
Data Kehadiran Karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus 2020

| Bulan | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Karyawan (Orang) | Nilai Ketidakhadiran | Datang Terlambat (Orang) | Nilai Keterlambatan |
|-----------|--------------------------|-------------------------|-----------------------|--------------------------|---------------------|
| | B | C | D = (A:C)x100% | E | F=(E:C)x100% |
| Januari | 23 | 124 | 29% | 27 | 22% |
| Februari | 21 | 124 | 31% | 30 | 24% |
| Maret | 23 | 124 | 32% | 32 | 26% |
| April | 22 | 123 | 34% | 28 | 23% |
| Mei | 23 | 120 | 32% | 29 | 24% |
| Juni | 22 | 123 | 29% | 30 | 24% |
| Juli | 23 | 124 | 27% | 31 | 25% |
| Agustus | 23 | 124 | 28% | 29 | 23% |
| September | 22 | 122 | 30% | 28 | 23% |
| Oktober | 23 | 123 | 33% | 27 | 22% |
| November | 22 | 124 | 31% | 26 | 21% |
| Desember | 23 | 124 | 33% | 28 | 23% |
| Total | 270 | 1479 | 369% | 345 | 280% |
| Rerata | 22,5 | 123,3 | 31% | 28,8 | 23% |

Sumber : Data CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus, 2021.

Berdasarkan dari hasil tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa rata-rata nilai ketidakhadiran karyawan adalah 31% dan nilai keterlambatan karyawan adalah 23% hal ini berarti perilaku kewargaan karyawan masih kurang. Kurangnya *organizational citizenship behavior* tersebut dikarenakan kurangnya keterlibatan kerja, karyawan kurang andil dalam perkembangan organisasi karena beranggapan bahwa pekerjaan adalah yang bukanlah hal yang utama. Faktor lainnya yaitu kecerdasan emosional karyawan yang kurang, karyawan kurang mampu mengendalikan amarah diri sendiri dan menangani kesulitan dengan rasional. *Self efficacy* karyawan juga turut berpengaruh, karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan atasan dan karyawan tidak memiliki inisiatif untuk mengerjakan sesuatu tanpa harus diberi tahu oleh atasan terlebih dahulu.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, Pada variabel kecerdasan emosional, hasil penelitian Deshwal (2015) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan hasil penelitian Ulfa dan Anis (2016) serta Ibrahim (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Demikian halnya hasil penelitian Antony (2018) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan hasil penelitian Rismayanti (2019), Suwandewi dan Dewi (2016) serta Ibrahim (2013) menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada variabel *self efficacy*, hasil penelitian Chan, dkk (2017) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan hasil penelitian Agustina (2016) serta Dewi dan Sudibya (2016) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Demikian halnya hasil penelitian Dussault (2016) menunjukkan bahwa *self-efficacy* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan hasil penelitian Nugraha, dkk (2017), Wirawan (2018) serta Dewi dan Sudibya (2016) menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Pada variabel *locus of control*, hasil penelitian Laat (2016) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap keterlibatan kerja. Sedangkan hasil penelitian Agustina (2016) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap keterlibatan kerja. Demikian halnya hasil penelitian Gucel, dkk (2019) menunjukkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan hasil penelitian Rismayanti (2019) serta Nugraha, dkk (2017) menunjukkan bahwa *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh kecerdasan emosional, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja, dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional, Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan**

Keterlibatan Kerja sebagai Variabel Intervening Studi pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus?

1.2 Ruang Lingkup

Agar permasalahan tidak menyimpang dari apa yang diharapkan, maka perlu adanya pembatasan masalah yang berguna untuk memudahkan penulis dalam melaksanakan penelitian. Maka penulis membatasi permasalahan yang akan diteliti secara garis besar membahas mengenai kecerdasan emosional, *self efficacy*, *locus of control* dan keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus. Maka dalam penelitian ini peneliti membatasi permasalahan sebagai berikut :

1. Variabel eksogen dalam penelitian ini adalah kecerdasan emosional, *self efficacy* dan *locus of control*.
2. Variabel endogen dalam penelitian ini adalah *organizational citizenship behavior*.
3. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah keterlibatan kerja.
4. Obyek penelitian pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
5. Responden penelitian pada karyawan CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
6. Lama penelitian ini adalah 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Berdasarkan data HRD CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus tahun 2020 menunjukkan bahwa bahwa rata-rata nilai ketidakhadiran karyawan adalah 31% dan nilai keterlambatan karyawan adalah 23% hal ini berarti perilaku kewargaan karyawan masih kurang. Kurangnya *organizational citizenship behavior* tersebut dikarenakan kurangnya keterlibatan kerja, karyawan kurang andil dalam perkembangan organisasi karena beranggapan bahwa pekerjaan adalah yang bukanlah hal yang utama. Faktor lainnya yaitu kecerdasan emosional karyawan yang kurang, karyawan kurang mampu mengendalikan amarah diri sendiri dan menangani kesulitan dengan rasional. *Self efficacy* karyawan juga turut berpengaruh, karyawan kurang mampu menyelesaikan tugas tertentu yang diberikan atasan dan karyawan tidak memiliki inisiatif untuk mengerjakan sesuatu tanpa harus diberi tahu oleh atasan terlebih dahulu.

Dari uraian di atas pertanyaan penelitian yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus?
2. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus?
3. Apakah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja pada CV. Mubarakatan Thoyyibah Kudus?

4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus?
5. Apakah *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus?
6. Apakah *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus?
7. Apakah keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap keterlibatan kerja pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
2. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap keterlibatan kerja pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
3. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap keterlibatan kerja pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
4. Menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.

5. Menganalisis pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
6. Menganalisis pengaruh *locus of control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.
7. Menganalisis pengaruh keterlibatan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada CV. Mubarakatan Thoyibah Kudus.

1.5 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pembacanya, baik sebagai praktisi, akademis, atau pemerhati pemasaran.

Manfaat penelitian tersebut terurai sebagai berikut:

1. Kegunaan Teoritis

Dari penelitian ini diharapkan dapat memperkuat penelitian sebelumnya dan teori-teori mengenai kepribadian, macam-macam kecerdasan emosional, *self efficacy*, *locus of control*, keterlibatan kerja dan *organizational citizenship behavior*. Serta dapat menjadi referensi tambahan dalam bidang perilaku organisasi dan manajemen sumber daya manusia untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk organisasi dapat memiliki pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawannya. Diharapkan setelah memperoleh pemahaman tersebut

organisasi dapat menemukan strategi yang cocok untuk mengembangkan perilaku OCB pada karyawannya.

