

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi, karena perkembangan dan kesuksesan organisasi tersebut bergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada. Kasmir (2016:115) menyatakan bahwa manusia sebagai sumber daya dengan kemampuan dan keterampilan yang potensial dapat menggerakkan institusi. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aset dan kredibilitas utama bagi institusi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari kinerja pegawainya yang baik dan optimal, karena standar keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawai. Secara umum, kinerja adalah hasil evaluasi dari proses yang diatur dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Widjaja (2016:35) menyatakan bahwa pegawai merupakan tenaga kerja manusia jasmani dan rohani (mental dan spiritual) yang selalu diperlukan dan oleh karena itu tujuan organisasi tertentu akan menjadi salah satu modal utama upaya kolaboratif untuk mencapainya. Aset utama suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta, adalah karyawannya. Karyawan dikatakan sebagai aset organisasi yang paling penting, karena tergantung pada karyawan yang menjadi pemimpin dalam melakukan tugas-tugas dalam organisasi, apakah organisasi mencapai tujuannya atau tidak. Karyawan, baik instansi pemerintah maupun organisasi swasta, yang mencurahkan tenaga dan pikirannya untuk melaksanakan tugas atau

pekerjaannya, diberi imbalan atas pekerjaan yang dilakukannya.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan yang krusial dalam sebuah organisasi, karena perkembangan dan kesuksesan organisasi tersebut bergantung pada pemanfaatan sumber daya yang ada. Kasmir (2016:115) menyatakan bahwa manusia sebagai sumber daya dengan kemampuan dan keterampilan yang potensial dapat menggerakkan institusi. Oleh karena itu, sumber daya manusia menjadi aset dan kredibilitas utama bagi institusi dalam mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur dari kinerja pegawainya yang baik dan optimal, karena standar keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja masing-masing pegawai. Secara umum, kinerja adalah hasil evaluasi dari proses yang diatur dalam periode waktu tertentu sesuai dengan kesepakatan dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi (Pratiw & Shalahuddin, 2023).

Perilaku karyawan yang melebihi kewajiban formal dan mendukung efektivitas organisasi disebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi. Perilaku kewarganegaraan organisasi mencakup membantu orang lain, sukarela untuk tugas tambahan, dan mematuhi aturan di tempat kerja. Perilaku ini menambah nilai bagi karyawan dan merupakan respons positif. Organisasi mengharapkan karyawan tidak hanya menjalankan tugas pekerjaan mereka, tetapi juga melakukan pekerjaan tambahan secara sukarela di luar deskripsi pekerjaan. (Pratiw & Shalahuddin, 2023).

Modal psikologis mengacu pada keadaan psikologis individu dalam proses pertumbuhan dan perkembangan. Ini adalah elemen psikologis inti di luar modal

manusia dan modal sosial serta sumber daya psikologis untuk mendorong pertumbuhan pribadi dan peningkatan kinerja. Ini adalah kombinasi dari keyakinan individu tentang diri mereka sendiri, hubungan sosial, pengembangan karir, moralitas, tujuan hidup, dan kehidupan. Psikologi berfokus pada kelebihan individu, kesehatan, vitalitas dan aspek lainnya. Lebih lanjut, Luthans & Avolio (2017:221) berpendapat bahwa modal psikologis adalah sejenis kemampuan psikologis yang mencakup kepercayaan diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Kesimpulannya, modal psikologis merupakan elemen inti psikologis, sumber daya psikologis, dan kemampuan psikologis.

Perilaku berbagai pengetahuan adalah proses komunikasi antar individu yang bertujuan untuk pengembangan diri. Dalam proses ini, seseorang menyampaikan ide-ide kreatif, yang kemudian didengarkan, diterima, dan disimpan oleh orang lain sebagai hasil belajar. Semua anggota saling bertukar informasi dan pengetahuan. (Pratiw & Shalahuddin, 2023).

Sebagai perusahaan manufaktur yang bergerak di bidang furniture berbahan logam, prestasi kerja yang terampil sangat diperlukan bagi PT. Duwa Atmimuda Kudus. Selain itu, juga perlu kompetensi dan kedisiplinan yang cukup baik bagi karyawan serta pengalaman kerja karyawan berkaitan dengan produk furniture berbahan logam yang dihasilkan. Persaingan juga menuntut perusahaan untuk menyediakan kualitas pekerja yang profesional dengan standar sertifikasi maka PT. Duwa Atmimuda Kudus harus benar-benar fokus dalam hal kualitas serta kemampuan karyawannya untuk menjaga eksistensi pekerjaan. Tanpa adanya prestasi serta pengalaman kerja yang baik dari karyawan sebagai pelaku utama

kegiatan di dalam pekerjaan, hal tersebut mustahil dapat dicapai. Namun data di lapangan menunjukkan terdapat ketidaksesuaian antara lain terlihat dalam tabel 1.1 berikut:

Tabel 1. 1
Data Target dan Realisasi PT. Duwa Atmimuda Kudus

Bulan dan Tahun	Target (Unit)	Realisasi (Unit)	Pencapaian
Januari 2023	360.000	300.957	83,60%
Februari 2023	360.000	341.004	94,73%
Maret 2023	360.000	443.569	123,21%
April 2023	360.000	160.467	44,57%
Mei 2023	360.000	190.156	52,82%
Juni 2023	360.000	339.621	94,34%
Juli 2023	360.000	258.498	71,80%
Agustus 2023	360.000	401.814	111,62%
September 2023	360.000	596.734	165,76%
Oktober 2023	360.000	339.621	94,34%
November 2023	360.000	258.498	71,80%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2023.

Berdasarkan data target dan realisasi PT. Duwa Atmimuda Kudus menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memenuhi target perusahaan. Realisasi produksi mengalami fluktuasi. Artinya kinerja karyawan belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan. Faktor penyebab kinerja karyawan belum maksimal yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi. Data yang berkaitan dengan perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan yaitu data tingkat kehadiran karyawan berikut ini.

Tabel 1. 2
Data Tingkat Kehadiran Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus

Bulan	Jumlah Karyawan	Tidak Hadir			Jumlah Ketidakhadiran
		Ijin	Sakit	Cuti	
Januari 2023	224	8	2	3	13
Februari 2023	224	16	5	6	27
Maret 2023	224	15	4	7	26
April 2023	224	8	7	1	16
Mei 2023	224	14	4	5	23
Juni 2023	224	9	4	8	21
Juli 2023	224	19	3	7	29
Agustus 2023	224	14	8	8	30
September 2023	224	13	6	4	23
Oktober 2023	224	9	4	8	21
November 2023	224	19	3	7	29
Rata-rata per bulan		12,1	4,6	5,8	23,5

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2023.

Berdasarkan data tingkat kehadiran karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus periode Januari hingga November 2023 menunjukkan tingkat ketidakhadiran yang cukup tinggi. Dimana terdapat ketidakhadiran yang disebabkan karena sakit, ijin maupun tidak ada keterangan. Tingginya tingkat ketidakhadiran merupakan salah satu indikasi rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan. Faktor selanjutnya yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu modal psikologi. Data pendukung berkaitan dengan modal psikologi karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 3
Data Pendidikan Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus

Tingkat Pendidikan	Jumlah (Karyawan)	Persentase
SMU/SMK	182	81,1%
Diploma	23	10,2%
Sarjana	19	8,7%
Total	224	100%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2023.

Berdasarkan data tentang pendidikan terakhir karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus menunjukkan sebagian besar memiliki Pendidikan terakhir sekolah menengah atas (SMA) dan hanya sedikit yang memiliki Pendidikan terakhir diploma atau sarjana. Hal tersebut menyebabkan pengetahuan yang dimiliki karyawan masih perlu ditingkatkan karena saat karyawan menghadapi banyak masalah karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikannya. Karyawan jarang yang memiliki beberapa cara untuk mengatasi masalah yang mungkin dihadapi. Selanjutnya akan disajikan data berkaitan dengan perilaku berbagai pengetahuan karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus sebagai berikut:

Tabel 1. 4
Data Masa Pelatihan Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus

Masa Pelatihan	Jumlah (Karyawan)	Persentase
2 minggu	89	39,7%
2-3 minggu	81	36,2%
> 1 bulan	54	24,1%
Total	224	100%

Sumber: PT. Duwa Atmimuda Kudus, 2023.

Berdasarkan data tentang masa pelatihan karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus menunjukkan sebagian besar memiliki masa pelatihan yang baru sebentar berkisar 2 minggu. Akibatnya pertukaran pengetahuan yang terjadi antar karyawan masih kurang sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal.

Riset gap yang melatarbelakangi penelitian ini yaitu adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu. Pada penelitian Priatama & Priyono (2023) dan Siswadhi (2023) menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Liu *et al.* (2023) menyimpulkan

bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Priatama & Priyono (2023) dan Wicaksono & Suko (2022) menunjukkan bahwa perilaku berbagai pengetahuan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Liu *et al.* (2023) menyimpulkan bahwa perilaku berbagai pengetahuan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Priatama & Priyono (2023) menyimpulkan bahwa modal psikologi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Wicaksono & Suko (2022) yang menunjukkan bahwa modal psikologi berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Widodo & Sulistiasih (2023) menunjukkan bahwa modal psikologi tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Priatama & Priyono (2023) dan Wicaksono & Suko (2022) menyatakan bahwa perilaku berbagai pengetahuan berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan Hidayati & Priyono (2022) menyimpulkan bahwa perilaku berbagai pengetahuan tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Priatama & Priyono (2023) dan Wicaksono & Suko (2022) menyimpulkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan yang dilakukan oleh Imani *et al.* (2023) yang menunjukkan bahwa perilaku kewarganegaraan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, membuat penulis tertarik untuk meneliti sejauh mana pengaruh modal psikologi dan perilaku berbagai pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi, dengan judul **“Pengaruh Modal psikologi dan Perilaku berbagai pengetahuan terhadap Kinerja karyawan dengan Mediasi Perilaku kewarganegaraan organisasi pada Karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus”**.

1.2 Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini sebagai berikut:

1. Obyek penelitian ini adalah PT. Duwa Atmimuda Kudus.
2. Variabel dalam penelitian ini meliputi:
 - a. Variabel eksogen: modal psikologi dan perilaku berbagai pengetahuan
 - b. Variabel endogen: kinerja karyawan
 - c. Variabel intervening: perilaku kewarganegaraan organisasi.
3. Responden dalam penelitian ini yaitu karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.
4. Penelitian ini dilakukan selama 3 bulan setelah proposal disetujui.

1.3 Perumusan Masalah

Identifikasi masalah yang terjadi pada perusahaan PT Duwa Atmimuda Kudus adalah sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan: Berdasarkan data target dan realisasi PT. Duwa Atmimuda Kudus menunjukkan bahwa karyawan belum mampu memenuhi target perusahaan karena pada setiap bulan mengalami fluktuasi. Artinya kinerja karyawan belum maksimal dan perlu dilakukan peningkatan (Tabel 1).
2. Perilaku kewarganegaraan organisasi: masih adanya ketidakhadiran karyawan

yang merupakan salah satu indikasi masih rendahnya perilaku kewarganegaraan organisasi karyawan (Tabel 2).

3. Modal psikologi: sebagian besar memiliki Pendidikan terakhir sekolah menengah atas (SMA) dan hanya sedikit yang memiliki Pendidikan terakhir diploma atau sarjana. Hal tersebut menyebabkan pengetahuan yang dimiliki karyawan masih perlu ditingkatkan karena saat karyawan menghadapi banyak masalah karyawan dituntut untuk bisa menyelesaikannya (Tabel 3).
4. Perilaku berbagai pengetahuan: sebagian besar memiliki masa pelatihan yang baru sebentar berkisar 2 minggu. Akibatnya pertukaran pengetahuan yang terjadi antar karyawan masih kurang sehingga hal tersebut menyebabkan kinerja karyawan belum maksimal (Tabel 4).

Berdasarkan pada masalah yang terjadi maka pertanyaan penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
2. Bagaimana pengaruh perilaku berbagai pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
3. Bagaimana pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
4. Bagaimana pengaruh perilaku berbagai pengetahuan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?
5. Bagaimana pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas maka, tujuan yang akan dicapai adalah:

1. Menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
2. Menganalisis pengaruh perilaku berbagai pengetahuan terhadap kinerja karyawan pada PT. duwa Atmimuda Kudus.
3. Menganalisis pengaruh modal psikologi terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
4. Menganalisis pengaruh perilaku berbagai pengetahuan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.
5. Menganalisis pengaruh perilaku kewarganegaraan organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Duwa Atmimuda Kudus.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun kegunaan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terkait ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait pengaruh modal psikologi dan perilaku berbagai pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan media perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus. Hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi pihak-pihak terkait yang membutuhkan informasi terutama berkaitan dalam permasalahan yang terjadi pada penelitian sejenis.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada perusahaan atau sebagai bahan masukan bagi perusahaan berkaitan dengan pengaruh modal psikologi dan perilaku berbagi pengetahuan terhadap kinerja karyawan dengan mediasi perilaku kewarganegaraan organisasi pada karyawan PT. Duwa Atmimuda Kudus.

