

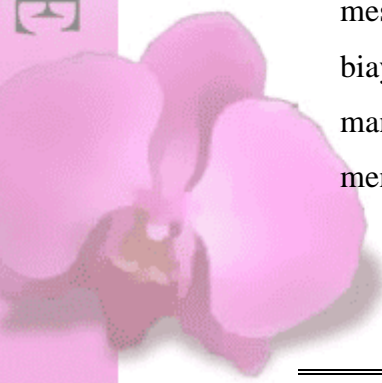
BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Keberhasilan perusahaan sangat ditentukan oleh beberapa faktor kinerja di antaranya adalah kinerja karyawan yang ada di dalam perusahaan tersebut. Kinerja akan semakin meningkat seiring dengan lamanya karyawan dalam suatu pekerjaan dikarenakan pengalaman menjadi sangat penting agar karyawan dapat menguasai pekerjaannya, dan karyawan akan berusaha untuk meningkatkan kinerjanya agar dapat tercapai tujuan organisasi. Semakin sering karyawan melakukan pekerjaan tersebut maka kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan meningkat. Sehingga tidak dapat dipungkiri bahwa kinerja karyawan berpengaruh besar dalam kemajuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing- masing dalam rangka supaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono,2004). Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain dari faktor diri sendiri yaitu faktor dari lingkungan perusahaan yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan.

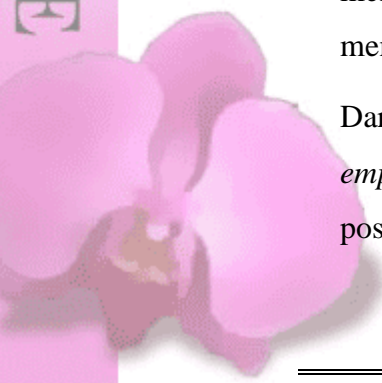
Saat ini tentunya permasalahan – permasalahan dalam lingkup suatu organisasi ataupun perusahaan akan semakin kompleks seiring berkembangannya organisasi tersebut. Semakin besar organisasi maka akan semakin banyak faktor yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Seperti saat ini penggunaan tenaga manusia semakin berkurang hampir semua perusahaan beralih kepada mesin dengan tingkat keakuratan lebih tinggi dan tentunya efisiensi dalam hal biaya. Tapi bagaimanapun dalam suatu perusahaan akan ada sumber daya manusia yang menjalankan fungsi dan tugas yang ada didalamnya, agar dapat mencapai tujuan sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan.



Karyawan yang berada di perusahaan harus mempunyai komitmen dalam dirinya, mau dan mampu untuk melaksanakan kewajibannya sesuai tugas yang mereka terima, melakukan tindakan melebihi dari komitmen mereka, melakukan pekerjaan tepat waktu dan bahkan rela untuk pulang lebih lama demi pekerjaannya karena mereka merasa nyaman dengan pekerjaannya, dan perilaku itu disebut *organizational citizenship behaviour* (OCB), yaitu tindakan seseorang diluar kewajibannya, tidak memperhatikan kepentingan diri sendiri (Sloat, 1999), tidak membutuhkan deskripsi pekerjaan (*job description*) dan sistem imbalan formal, bersifat sukarela dalam bekerjasama dengan teman sekerja dan menerima perintah secara khusus tanpa keluhan (Organ dan Konovski, 1989). Perilaku OCB ini merupakan perilaku ekstra dari karyawan diluar sistem kerja yang secara tidak langsung dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dan perilaku OCB merupakan perilaku yang disukai oleh perusahaan dikarenakan akan mampu menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan bertanggung jawab.

Selain OCB ada pula *Employee engagement* yaitu sebagai upaya dari anggota organisasi untuk mengikatkan diri mereka dengan perannya di pekerjaan (Kahn, 1990). Karyawan yang memiliki tingkat *engagement* tinggi akan memiliki keterikatan emosi yang tinggi terhadap organisasi sehingga akan berpengaruh dalam menyelesaikan pekerjaan dan cenderung memiliki kulaitas kerja yang memuaskan (Schaufeli & Bakker, 2003). *Employee engagement* (keterlibatan karyawan) ini merupakan perilaku atas kepuasan dan kenyamanan karyawan dalam organisasi ataupun perusahaan sehingga mereka merasa nyaman saat melakukan pekerjaan mereka dan merasa puas atas apa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada mereka sehingga, mereka melakukan tindakan- tindakan diluar sistem kerja formal mereka yang mempunyai dampak positif terhadap perusahaan.

Dari kedua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain OCB dan *employee engagement* keduanya merupakan faktor yang mempunyai dampak positif terhadap fungsi organisasi. Tentunya adapula faktor lain yang



mempunyai dampak yang negatif terhadap perusahaan ataupun organisasi salah satunya adalah *conterproductive work behaviour* (CWB), atau juga sering kita sebut sebagai perilaku kerja kontraproduktif. Perilaku ini sangat berlawanan dengan keinginan organisasi yang mana perilaku ini sering merugikan baik organisasi maupun karyawan lain. Menurut Chand, Piar & Kuman (2014) perilaku kerja kontraproduktif dapat didefinisikan sebagai setiap kegiatan yang disengaja ataupun tidak disengaja yang dapat menghambat kinerja diri, orang lain atau organisasi. Jadi perilaku kontraproduktif merupakan perilaku yang berlawanan dengan tujuan organisasi dan dapat merugikan organisasi ataupun karyawan lain.

Berdasarkan penjelasan di atas tentang faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kinerja maka penulis mencoba menganalisis lebih dalam lagi tentang kinerja karyawan yang mana penulis akan meneliti kinerja karyawan Perusahaan Kampung Roti Malang. Penulis melihat bahwasanya perkembangan Perusahaan Kampung Roti di Malang dapat dibilang meningkat, ini dilihat dari adanya penambahan jumlah outlet yang ada di Malang serta mulai beroperasinya kantor bagian produksi di Malang pada tahun 2016, yang sebelum adanya kantor produksi di Malang kebutuhan roti untuk outlet di Malang masih mengandalkan stock dari kantor cabang Surabaya. Untuk di Malang terdapat satu kantor produksi dengan delapan outlet yang tersebar di wilayah Malang, tentunya dibutuhkan kinerja yang bagus di kantor bagian produksi ini agar dapat memenuhi kebutuhan di delapan outlet tersebut, sehingga untuk mengetahui kinerja karyawan pada perusahaan Kampung Roti Malang maka penulis mengambil judul “Pengaruh Organizational Citizenship Behaviour dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Contraproductive Work Behaviour Sebagai Variabel Intervening”, guna mengetahui dan memepelajari lebih dalam tentang pengaruh- pengaruh dari variabel- variabel tersebut pada bagian produksi Kampung Roti Malang.

2. Rumusan Masalah

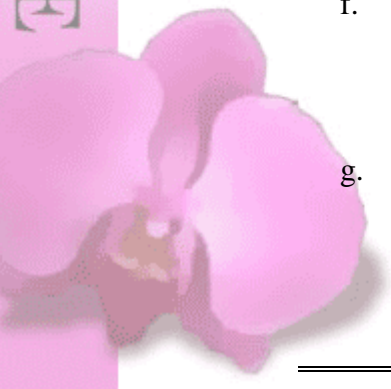
- a. Bagaimana pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja

karyawan.

- b. Bagaimana pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan
- c. Bagaimana pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap contraproductive work behaviour
- d. Bagaimana pengaruh employee engagement terhadap conterproductive work behaviour
- e. Bagaimana pengaruh conterproductive work behaviour terhadap kinerja karyawan
- f. Bagaimana pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan melalui conterproductive work behaviour sebagai variabel intervening
- g. Bagaimana pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui conterproductive work behaviour sebagai variabel intervening.

3. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui apakah ada pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan.
- b. Mengetahui apakah ada pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan
- c. Mengetahui apakah ada pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap contraproductive work behaviour
- d. Mengetahui apakah ada pengaruh employee engagement terhadap conterproductive work behaviour
- e. Mengetahui apakah ada pengaruh conterproductive work behaviour terhadap kinerja karyawan
- f. Mengetahui apakah ada pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan melalui conterproductive work behaviour sebagai variabel intervening
- g. Mengetahui apakah ada pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui conterproductive work behaviour sebagai variabel



intervening.

4. *Manfaat Penelitian*

a. Manfaat Teoritis

- Mengetahui pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan.
- Mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan.
- Mengetahui pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap contraproductive work behaviour
- Mengetahui pengaruh employee engagement terhadap conterproductive work behaviour
- Mengetahui pengaruh conterproductive work behaviour terhadap kinerja karyawan
- Mengetahui pengaruh organizational citizenship behaviour terhadap kinerja karyawan melalui conterproductive work behaviour sebagai variabel intervening
- Mengetahui pengaruh employee engagement terhadap kinerja karyawan melalui conterproductive work behaviour sebagai variabel intervening

