

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Performa kerja merupakan hal penting pada sebuah perusahaan, khususnya bagi para pekerja yang mampu membuat tujuan dari perusahaan tersebut terwujud. Performa kerja yang bagus pada pekerja perusahaan akan memberikan dampak pada daya kerja perusahaan tersebut. Semakin tinggi dan baik daya kerja pegawainya, semakin terbantu pula perusahaan dalam pengembangannya. Bernadin dan Russel pada keterangannya memberikan penjelasan mengenai kinerja sebagai raport yang didapatkan dari pelaksanaan kegiatan yang dilakukan dalam kurun waktu tertentu. Daya kerja pada karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi. Berdasarkan penelitian Izaak. 2019. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan menjadi salah satu bentuk dorongan yang ada dalam sebuah kelompok guna mewujudkan tujuan dari kelompok tersebut. Peran serta kepemimpinan pada sebuah kelompok terdiri dari menentukan target, pengorganisasian, pemberian perintah, membagikan motivasi dan menjalankan sistem komunikasi.

Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mempunyai personalitas yang mampu untuk menuntun dan membina karyawan dibawahnya. Sikap pemimpin yang efisien dilatarbelakangi oleh karakteristiknya. Para pemimpin diharapkan mempunyai faktor karakter yang mampu menopang usahanya untuk mewujudkan keterkaitan yang efisien antara karyawan dengan karyawan lainnya dalam sebuah perusahaan.

Berhasil ataupun tidaknya sebuah perusahaan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain ialah kepemimpinan yang berlangsung dalam organisasi tersebut.

Pemimpin yang berhasil ialah pemimpin yang bisa menjadi penyemangat dan pemberi motivasi bagi karyawannya dengan membuat kondisi dan lingkungan kerja yang dapat mendorong perkembangan dan perbaikan daya kerja karyawannya dan juga mampu membangun citra positif bagi karyawannya untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan *jobdesk* guna mewujudkan tujuan dari perusahaan.

Lingkungan kerja menjadi faktor yang semestinya juga lebih di perhatikan oleh perusahaan, dikarenakan akan memberikan dampak yang signifikan pada performa kerja karyawan. Dengan keadaan area kerja yang tenang, tenteram, dan bersahabat dapat memberikan semangat terhadap kinerja karyawan, sehingga mereka semakin termotivasi dalam mewujudkan impian perusahaan. Hal ini akan berlaku terbalik jika kondisi lingkungan kerja jauh dari nyaman dan menyenangkan, akan berimbas pada motivasi, etos kerja para karyawan akan semakin menurun karena dampak dari lingkungan kerja yang tidak seperti harapan karyawan.

Kondisi lingkungan kerja masing-masing perusahaan pastilah jauh dari sempurna, sebab itu ada beberapa hal yang perlu dilakukan perbaikan dari perusahaan supaya menjadi lebih baik. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja akan memberikan dorongan semangat kerja pada karyawan yang nantinya akan membuat mereka semakin optimal dalam mengerjakan pekerjaannya.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah komponen dari studi mengenai perilaku berorganisasi, *OCB* sebuah tindakan dalam sebuah pekerjaan yang jarang sekali diperhatikan. Ada dua gagasan pendekatan dalam konsep *OCB*. Pendekatan pertama, *OCB* ialah kemampuan kerja diluar

pekerjaan yang sudah ditetapkan. Pendekatan kedua ialah melihat *OCB* dari sudut pandang berbeda sebagai dasar perilaku berperilaku organisasi. Prses pendekatan ini mampu memahami setiap kepribadian masing-masing individu dengan perilaku bernegara. Adanya *OCB* menjadi sebuah akibat yang dihasilkan dari kepercayaan dan pandangan masing-masing individu pada terwujudnya semua yang tertera pada kontrak kerja dan kondisi psikologis. Perilaku tersebut terlihat disebabkan oleh perasaan senang dari seseorang karena sudah melakukan yang terbaik dalam sebuah perusahaan. Selaras dengan pernyataan tersebut, *OCB* adalah penjelasan yang digunakan untuk menjelaskan secara spesifik mengenai perilaku karyawan. *OCB* mengarah pada pola "*extra-role behavior*" yang diartikan sebagai perilaku yang memberikan keuntungan atau berencana memberikan keuntungan pada perusahaan yang mengacu pada peran keinginan dari perusahaan. Oleh karena itu, *OCB* menjadi sebuah perilaku yang mudah diterapkan, *extra-role*, sesuai yang mengarahkan individu, kelompok atau organisasi.

Organ merupakan orang yang pertama kali memperkenalkan *OCB*, lalu di kembangkan kembali beberapa tokoh lainnya. *OCB* diterjemahkan sebagai sebuah performa kerja karyawan pada sebuah perusahaan, yang dikerjakan dengan tanpa paksaan disamping *jobdesk* yang sudah ditentukan, yang bertujuan guna memberikan peningkatan efektifitas kerja pada sebuah. *OCB* merupakan kredibilitas seseorang yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak spesifik dan pasti akan memperoleh apresiasi dari sistem pemberian kompensasi yang bersifat formal, dan secara totalitas akan memacu keberhasilan tujuan berorganisasi. Memiliki sifat yang tidak terikat dan tidak memaksa, dikarenakan perilaku tersebut tidak diwajibkan oleh ketentuan atau *jobdesk* tingkatan profesi yang dengan terbuka disesuaikan dengan kontrak dalam organisasi, namun sebagai pilihan secara individual. Dalam 30 tahun ke belakang, fokus para

peneliti dan pelaksana ialah menganalisis mengenai opini aktivitas *organizational citizenship behaviour* (OCB) yang semakin tinggi, terlebih pada poin perilaku berorganisasi (Takeuchi, Bolino, & Lin, 2015).

Dari uraian penjelasan berikut diatas, selanjutnya judul penelitian yang sesuai dengan permasalahan yang ada di perusahaan adalah **“Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam menerapkan Protokol kesehatan terhadap Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid-19”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Dari penjelasan latar belakang tersebut di atas, diperoleh perumusan masalah yang nantinya dapat dikembangkan pada penelitian ini, yakni:

1. Apakah di dalam Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid- 19 ?
2. Apakah Lingkungan Kerja secara penuh memiliki pengaruh akan Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid- 19 ?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) secara parsial memiliki pengaruh pada Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid-19 ?
4. Apakah Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan tepat akan memberikan pengaruh pada tingkat Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid-19 ?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Dari penjelasan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka didapatkan bahwa tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji efektifitas Kepemimpinan secara parsial akan Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid- 19.
2. Untuk mengetahui efektifitas Lingkungan Kerja secara keseluruhan akan Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid-19.
3. Untuk menguji dampak Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara parsial terhadap Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid-19.
4. Untuk menguji efektifitas Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) secara simultan akan Kinerja Karyawan UPT PSMB-LT Surabaya di Era New Normal Pandemi Covid-19.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini dapat terbagi menjadi 3 (tiga) aspek sebagai berikut :

#### **1.4.1 Aspek Akademis**

Bagi bidang Aspek Pendidikan, simpulan dari studi ini bisa digunakan menjadi data acuan pelengkap dari studi terdahulu di Perpustakaan STIE Mahardhika Surabaya, nantinya bisa dimanfaatkan menjadi bahan penelitian terdahulu bagi mahasiswa yang nantinya akan melakukan penelitian yang berkaitan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia.

#### **1.4.2 Aspek Perkembangan Ilmu Pengetahuan**

Bagi kemajuan Ilmu Pengetahuan, simpulan dari studi ini diharapkan dapat dibaca oleh mahasiswa guna memperdalam dan mengembangkan ilmu serta materi kuliah yang telah didapatkan di bangku perkuliahan yang berkaitan dengan mata kuliah manajemen sumber daya manusia.

#### **1.4.3 Aspek Praktis**

Bagi pihak pelaksana, terlebih bagi penyelenggara perusahaan. Simpulan dari studi ini diharapkan bisa dipergunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan. Sehingga dapat dirumuskan mengenai kebijakan-kebijakan yang tepat serta memberikan manfaat yang besar bagi setiap karyawan perusahaan.