

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia menjadi salah satu faktor internal yang memegang peran penting dalam menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan, organisasi yang memiliki sumber daya yang berkualitas akan mampu bersaing dan unggul karena menghasilkan kinerja yang tinggi. Simamora (2006) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang terpenting, dan membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja. Sedangkan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2010: 10).

Karyawan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan organisasi. Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2005:9) kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pendapat lain tentang kinerja seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2010:34) mengatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Mengacu pada pengertian tersebut, bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang karyawan harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat berjalan seperti yang diharapkan.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah karakteristik individu. Robbins dan Judge (2008:101) menyatakan karakteristik individu adalah perbedaan individu satu dengan individu lainnya, dimana perbedaan tersebut tergantung pada kemampuan seseorang untuk mengerjakan tugas dalam suatu pekerjaan. Karakteristik individu tersebut berupa karakteristik biografis (umur, gender, ras, dan status perkawinan), kemampuan (intelektual dan

fisik), nilai, sikap, kepribadian dan emosi (Robbins dan Judge, 2008:111). Sedangkan menurut Ivancevich *et al.* (2006:83) variabel individual diklasifikasikan sebagai faktor keturunan dan keragaman, kepribadian, kemampuan dan keterampilan, persepsi, dan sikap. Semua variabel tersebut mempengaruhi perilaku kerja seperti produktivitas karyawan, kreativitas dan kinerja. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Saliyandri (2014) karakteristik individu berpengaruh signifikan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adanya kematangan usia karyawan memberikan dampak positif terhadap perilaku dan sikap karyawan. Masa kerja yang telah dilalui oleh karyawan memberikan keahlian dalam bekerja sehingga meningkatkan profesionalisme kerja yang akan mendukung penyelesaian pekerjaan secara optimum. Hasil penelitian Setyowati (2016) menyatakan ada pengaruh positif antara karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan hadirnya karyawan yang memiliki pengalaman kerja. Menurut Foster (2001:40) pengalaman kerja adalah sebagai suatu ukuran tentang lama waktu atau masa kerjanya yang telah ditempuh seseorang dalam memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakannya dengan baik. Dengan adanya pengalaman kerja maka telah terjadi proses penambahan ilmu pengetahuan dan keterampilan serta sikap pada diri seseorang, sehingga dapat menunjang dalam mengembangkan diri dengan perubahan yang ada. Martoyo (2007:46) menyatakan bahwa organisasi atau perusahaan akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman karena mereka yang sudah berpengalaman dipandang lebih mampu melaksanakan tugas yang nantinya akan diberikan. Studi empiris Pua dkk, (2017) mengemukakan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan akan membantu dalam melaksanakan tugas dan dapat mewujudkan kinerja yang baik. Berdasarkan hasil penelitian Rahmawati (2016), pengalaman kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Orang yang berpengalaman selalu akan lebih pandai dari mereka yang sama sekali tidak mempunyai pengalaman. Kesanggupan untuk dapat menyelesaikan sesuatu tugas

tertentu tidak saja ditentukan oleh intelegensi seseorang, akan tetapi lebih banyak dipengaruhi oleh pengalaman.

Organisasi juga mengharapkan adanya peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai dengan mengembangkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Organ (dalam Purnami 2014:4) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melibatkan beberapa perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku *prosocial*, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu. Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Robbins dan Judge (2008:40) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Berdasarkan hasil penelitian Ticoalu (2013), *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* yang didalamnya terdapat ketaatan, loyalitas dan partisipasi sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya konsistensi dengan penelitian yang dilakukan Maryanto (2016) yang menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* pada diri pegawai akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya karena dengan melakukan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan bersedia menolong rekan kerja lain agar mempercepat penyelesaian tugas rekan kerja.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao merupakan lembaga penelitian atau instansi yang bertugas untuk melakukan penelitian dan pengembangan komoditas kopi dan kakao secara nasional sesuai dengan Keputusan Menteri Pertanian Republik Indonesia No. 786/Kpts/Org/9/1981, sebagai penyedia data dan

informasi yang berhubungan dengan kopi dan kakao serta merupakan lembaga yang memproduksi produk olahan kopi dan coklat. Pusat penelitian Kopi Dan Kakao Indonesia berdiri sejak tahun 1911, dengan nama *besoekisch proefstation*. Setelah mengalami beberapa kali perubahan nama, sejak tahun 1993 namanya menjadi Pusat Penelitian Kopi Dan Kakao Indonesia. Minimnya industri hilir kakao yang dapat mengolah kakao menjadi produk coklat menuntut Puslitkoka untuk memenuhi tuntutan hilirisasi agar menghasilkan produk-produk inovasi olahan kopi dan kakao.

Pusat Penelitian Kopi dan Kakao (Puslitkoka) Jember sebagai lembaga riset perkebunan menginginkan hasil kerja (kinerja) yang maksimal dan optimal dari setiap karyawan agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Untuk mengoptimalkan kinerja karyawan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja tinggi dan memiliki pengetahuan serta keterampilan yang memadai. Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan di Puslitkoka Jember, berikut tabel mengenai data capaian kinerja lembaga dan data capaian program kerjasama yang dilakukan Puslitkoka Jember.

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Puslitkoka Jember

No	Bidang	Capaian Kinerja	
		2016 (%)	2017 (%)
1	Balai Penelitian Kopi	100	100
2	Balai Penelitian Kakao	100	100
Rata-rata		100	100

Sumber : Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Berdasarkan tabel 1.1 bahwa capaian kinerja pada tiap-tiap bidang yang ada di Puslitkoka pada tahun 2016-2017 mencapai sebesar 100%. Puslitkoka menunjukkan kinerja terbaiknya dengan ditetapkan sebagai Pusat Unggul Iptek (PUI) Kakao pada tahun 2012 dan Pusat Unggul Iptek (PUI) Kopi pada tahun 2013. Keberhasilan puslitkoka menjalankan fungsi sebagai PUI kopi dan kakao menumbuhkan motivasi untuk melakukan transformasi PUI menjadi STP tahun 2016. Peningkatan capaian kinerja dari masing-masing bidang tentu karena

adanya sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik sehingga pada tahun 2016 Puslitkoka Jember ditetapkan menjadi salah satu lembaga *Sains Techno Park* (STP) yang memiliki kualitas tinggi oleh Kementrian Riset dan Teknologi Republik Indonesia, hal itu dilihat dari hasil riset yang dilakukan oleh bidang penelitian yang menghasilkan berbagai inovasi produk bibit baru kopi dan kakao, dilihat dari hasil produk bidang usaha yang berhasil melaksanakan hilirisasi produk kakao serta dilihat dari kemampuan menghasilkan pengusaha berbasis teknologi dan jaringannya. Oleh sebab itu, kinerja sebuah perusahaan akan baik jika memiliki sumber daya manusia yang baik. Sumber daya manusia yang baik didasari oleh kemampuan, pengalaman kerja yang tinggi, pengetahuan dan keterampilan yang cukup baik sehingga dapat menghasilkan sebuah kinerja yang baik pula.

Puslitkoka menerima Apresiasi Varietas Tanaman kategori pendaftaran varietas tanaman tingkat Lembaga Penelitian pada tahun 2017. Pencapaian ini, merupakan bukti bahwa Puslitkoka merupakan pranata litbang yang senantiasa berinovasi untuk riset dan pengembangan komoditi kopi dan kakao dalam mendukung program MP3EI (Masterplan Percepatan dan Perluasan Pembangunan Ekonomi Indonesia).

Tabel 1.2 Capaian Program Kerjasama Puslitkoka Jember

No	Tahun	Program Kerjasama Puslitkoka	
		Target	Realisasi
2016			
1	Dalam Negeri	34	34
	Luar Negeri	4	4
2017			
2	Dalam Negeri	30	30
	Luar Negeri	6	6

Sumber : Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia

Berdasarkan tabel 1.2 pada tahun 2016-2017 realisasi program kerjasama sesuai dengan jumlah target kerjasama yang telah ditentukan. Pada tahun 2016 realisasi kerjasama dalam negeri sebanyak 34 program dan kerjasama luar negeri sebanyak 4 program. Sedangkan pada tahun 2017 target program kerjasama dalam negeri lebih rendah dari tahun 2016 yaitu sebanyak 30 program dan target kerjasama luar negeri sebanyak 6 program kerjasama. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2017 kurang optimal sehingga menyebabkan target program kerjasama dalam negeri tahun 2017 lebih rendah dari target program kerjasama dalam negeri tahun 2016. Kondisi ini perlu dibenahi agar tidak terjadi penurunan program kerja sama baik dalam negeri maupun luar negeri.

Capaian kinerja Puslitkoka Jember sudah baik karena Puslitkoka memiliki prestasi dan pengakuan yang diberikan oleh Kementerian Riset dan Teknologi Republik Indonesia namun masih ada permasalahan-permasalahan yang harus dibenahi misalnya masih adanya karyawan yang mengeluh terhadap pekerjaannya. Hal ini tentu akan mempengaruhi kinerja karyawan pada saat mengerjakan tugas ditempat kerja. Untuk itu Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember perlu melakukan berbagai upaya dalam rangka meningkatkan kualitas dan kuantitas SDM yang akan membawa konsekuensi terhadap kinerja karyawan.

Upaya yang dapat dilakukan yaitu memperhatikan aspek karakteristik individu, pengalaman kerja dan meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* karyawan. Berdasarkan fenomena diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti seberapa besar pengaruh Karakteristik Individu, Pengalaman Kerja dan *Organization Citizenship Behavior* terhadap kinerja Karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu :

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember?
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak antara lain :

1. Bagi Perusahaan

Dapat memberikan sumbangan informasi dan masukan positif kepada Pusat Penelitian Kopi dan Kakao Indonesia (Puslitkoka) Jember sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan yang berkaitan tentang karakteristik individu, pengalaman kerja dan *organizational citizenship behavior* untuk meningkatkan kinerja pegawai sehingga akan dapat membantu dalam pelaksanaan tupoksi.

2. Bagi Akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkan dan dapat menambah pengetahuan mengenai variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja khususnya tentang karakteristik individu, pengalaman kerja, *organizational citizenship behavior*. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah referensi bukti empiris dari penelitian serupa sehingga dapat digunakan sebagai rekomendasi bagi penelitian serupa yang akan dilakukan dimasa yang akan datang.