

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Air merupakan komponen penting dalam tubuh manusia dan manusia membutuhkannya untuk kelangsungan hidup. Saat ini, kebutuhan akan air bersih semakin meningkat, dan pencemaran air semakin banyak terjadi, sehingga semakin sulit bagi masyarakat untuk mengakses air minum bersih yang dapat digunakan untuk segala keperluan. Oleh karena itu, kebutuhan air minum saat ini sangat besar, terutama di wilayah yang tidak memiliki cukup air bersih untuk diminum. Salah satu cara untuk menciptakan air bersih yang dapat diminum adalah dengan mengkonsumsi air mineral yang diproduksi oleh perusahaan air mineral. Air mineral merupakan salah satu produk instan yang tersedia dipasaran dan mempunyai potensi pasar yang sangat besar.

Produk air mineral merupakan produk Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang diolah dengan menggunakan teknologi filtrasi yang canggih dan modern. AMDK biasanya dibuat murni dari air pegunungan yang dipilih dengan cermat. Kebutuhan akan air minum bersifat terus-menerus atau berulang, dan kebutuhan yang berulang-ulang menimbulkan permintaan pasar. Produsen melihat permintaan pasar terhadap AMDK ini sebagai peluang bisnis. Perusahaan air mineral memproduksi Air Minum Dalam Kemasan sehingga masyarakat dapat dengan nyaman dan mudah menggunakan air bersih dengan harga yang terjangkau, karena perusahaan memproduksi air mineral dalam kemasan dengan berbagai jenis bentuk yang dapat disesuaikan dengan kebutuhan konsumen.

Kemajuan teknologi dan pertumbuhan penduduk yang pesat kini mendorong perusahaan-perusahaan air mineral untuk terus berinovasi dan memperluas jaringannya agar dapat terus bertahan dan bersaing dengan perusahaan-perusahaan air mineral. Suatu perusahaan untuk mencapai tujuan dalam perusahaan diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kualitas. Untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas mampu memperlihatkan dan meningkatkan kontribusi yang dapat diberikan oleh para karyawan dalam perusahaan ke arah tercapainya tujuan dalam perusahaan (Siagian, 2019). Kemudian untuk mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai sumber daya atau modal utama melalui pelaksanaan fungsi manajemen dan operasional sehingga tujuan organisasi yang ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Fungsi manajemen SDM terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pemantauan. Di sisi lain, fungsi operasional mencakup analisis dan desain pekerjaan, perencanaan personel, seleksi, penempatan, pelatihan, motivasi, kompensasi, pengembangan, pengintegrasian, pemberhentian atau *seperation* (Sinambela Poltak, 2016).

Pesatnya perkembangan sumber daya manusia dan kemajuan teknologi mendorong perusahaan air mineral untuk memperluas jaringan pasar dan berinovasi agar tetap kompetitif. Sehingga perusahaan harus mendorong untuk seluruh karyawan yang telah diberikan kemampuan agar mampu mengaplikasikan kemampuan diri, menempatkan diri pada *job* yang telah diberikan dan bisa mendorong setiap diri karyawan memiliki sifat *extra role* serta bekerja tim dalam menciptakan dan mengembangkan produk agar dapat terus bertahan dipasaran

sebagai produk yang berkualitas. Sebuah perusahaan tentu saja memiliki karyawan yang bekerja memberikan hasil atau profit untuk perusahaan. Kinerja suatu perusahaan sangat penting dalam mencapai misi dan visi yang ditetapkan, sehingga menjadi faktor penting untuk dipertimbangkan. Berdasarkan hal tersebut sejalan dengan peneliti terdahulu mengatakan bahwa kinerja karyawan dievaluasi perusahaan untuk mengukur kemampuan dan meningkatkan produktivitas kerja. Evaluasi ini juga berfungsi mengasah keterampilan dan mencapai tujuan perusahaan (Pramudya et al., 2023).

Kinerja karyawan merupakan ukuran seberapa baik seorang karyawan mencapai tujuan dan standar perusahaan atau organisasi tempat dia bekerja. Hal ini mempunyai peran penting dalam manajemen perusahaan, karena hal ini terkait dengan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan signifikan dalam memastikan keberhasilan dan keberlanjutan perusahaan dalam jangka panjang (Suryani et al., 2020:1). Pada hakikatnya kinerja karyawan mengacu pada total *output* dari individu dalam bentuk barang dan jasa. Hasil akhir yang dicapai harus sesuai dengan kualitas atau tingkat standar yang disepakati baik dari segi biaya, waktu penyelesaian, kualitas dan kuantitas. Pendapat ini menitikberatkan pada hasil kerja (*output*) yang menjadi tanggung jawab seseorang dalam perusahaan (Suryani et al., 2020:3). Oleh karena itu, kinerja karyawan mencerminkan hasil yang dicapai karyawan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menghasilkan *output* yang ingin dicapai oleh perusahaan harus adanya aktualisasi diri pada karyawan. Hal ini dikarenakan aktualisasi diri karyawan berperan terhadap peningkatan kinerja

perusahaan. Aktualisasi diri adalah keinginan untuk mencapai potensi penuh seseorang. Lebih spesifiknya, aktualisasi diri ialah keinginan untuk mewujudkan diri dengan memanfaatkan semaksimal mungkin kemampuan, keterampilan, dan potensi yang dimiliki (Saputri & Nururly, 2023). Individu yang memiliki kesadaran tinggi mengenai aktualisasi dirinya akan sadar bahwa ada entitas atau hambatan lain yang ada (mengganggu) di dalam dirinya (*internal*) atau di luar (*eksternal*) yang mengendalikan apa yang mereka lakukan atau yang dikerjakan. Kemudian apabila kebutuhan aktualisasi diri ini tidak terpenuhi maka akan menurunkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Keinginan karyawan dan jenis kebutuhan manusia memiliki kebutuhan primer, sekunder, dan tersier, sehingga kebutuhan yang tidak terpenuhi dapat berdampak pada kinerja karyawan. Ketika kebutuhan terpenuhi, maka karyawan akan termotivasi dan kinerja pada karyawan akan meningkat (Rahma et al., 2020).

Aktualisasi diri juga dapat diartikan sebagai suatu proses menjadi diri sendiri dan merupakan suatu upaya yang dilakukan dalam usaha mengembangkan kemampuan, bakat, sifat, dan potensi yang dimiliki setiap individu (Syafitri, 2023). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa aktualisasi diri merupakan yang ada pada dalam diri seorang karyawan sebagai bentuk dorongan dan tekad dalam usaha yang timbul dari diri sendiri dengan cara yang dianggap tepat untuk mengenali keberadaan karyawan dalam perusahaan. Aktualisasi diri termasuk ke dalam dimensi motivasi atau *self concept internal motivation* yakni dari perilaku seseorang, tingkat usaha dan tingkat kegigihan dalam menghadapi suatu masalah masih kurang (Khazamah et al., 2021).

Selain aktualisasi diri yang dapat meningkatkan kinerja karyawan seperti yang kita ketahui, bahwa dalam suatu perusahaan sangat diperlukan sekali adanya pembagian tugas atau *job description* atau dalam istilah manajemen lebih dikenal dengan istilah penempatan kerja. Sehingga penempatan kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan karena tanpa adanya pembagian kerja yang sesuai dengan kemampuan sumber daya manusia, maka perusahaan bisnis tidak dapat berkembang secara efektif. Penempatan kerja adalah suatu proses yang berkaitan dengan perekrutan, seleksi, orientasi atau sosialisasi, dan penempatan karyawan untuk mengisi sumber daya manusia dari tingkat manajer hingga karyawan (Azizah & Sabtaji, 2022). Penempatan kerja sangat berkaitan dengan *person-organization fit*. *Person-organization fit* berawal dari kerangka kerja (*framework*) ASA (*attraction-selection-attrition*) milik Schneider yaitu *attraction* (daya tarik), *selection* (seleksi) dan *attrition*. Individu tidak sembarangan memilih kondisi yang mereka ikuti. Mereka mencari kondisi yang menarik bagi mereka. Individu merasa menjadi bagian dari organisasi dan akan bertahan jika mereka merasa cocok dengan organisasi. Sebaliknya, mereka akan berhenti jika mereka merasa tidak cocok dengan organisasi (Nickita, 2022).

Penempatan kerja mengacu pada kemampuan suatu organisasi untuk memastikan bahwa jumlah karyawan yang bekerja memiliki keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan yang tepat pada waktu untuk mencapai tujuan organisasi (Hanivan Sabtaji & Siti Azizah, 2022). Penempatan kerja sebagai suatu proses untuk pengisian suatu posisi pekerjaan dengan orang yang tepat atau sesuai (Nurdin, 2021). Namun Ini sebagai bagian dari tugas seorang

manajer organisasi. Kemampuan untuk tetap menjaga keberlangsungan suatu perusahaan tetap beroperasi sangat erat kaitannya dengan kinerja para karyawannya, karena hal ini akan menentukan keberlangsungan perusahaannya. Oleh karena itu, penting bagi karyawan untuk mengembangkan *extra-role behavior* yang salah satunya adalah perilaku kewargaan organisasi atau biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Selain aktualisasi diri dan penempatan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, terdapat perilaku kewargaan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di sebuah perusahaan. Perilaku kewargaan organisasi diartikan sebagai tindakan sukarela, tindakan non-konsensual yang bertindak demi kepentingan diri sendiri, dan aktivitas sukarela yang tidak diperlukan untuk memberi manfaat bagi pihak lain seperti rekan kerja, lembaga, atau organisasi (Dana Mustika Wati & Jun Surjanti, 2018). Organisasi yang efektif mengharuskan karyawannya tidak hanya melaksanakan tugas mereka (*in-role*) namun juga termotivasi untuk bekerja di luar pekerjaan utama mereka (*extra-role*) tanpa menerima instruksi langsung dan tidak secara langsung mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (Sumiati et al., 2018).

Berdasarkan beberapa penjelasan di atas, maka dapat dikatakan bahwa dari semua hubungan tersebut, tujuan yang pada akhirnya ingin dicapai oleh suatu perusahaan dengan para karyawannya yang menjadi sumber daya manusia sebagai salah satu aset perusahaan. Dapat dikatakan sumber daya manusia yang berharga adalah hasil kinerja karyawan yang maksimal akan dapat menunjang perkembangan dan kemajuan perusahaan selaras dengan visi dan misinya. Ini juga yang ingin menjadi

tujuan pada perusahaan PT Sumber Izumi Mas Perkasa yang dimana perusahaan ini ingin dapat terus memajukan perusahaannya sesuai dengan visi dan misinya. Namun, itu semua perlu adanya perbaikan pada pengembangan sumber daya manusianya.

PT Sumber Izumi Mas Perkasa merupakan sebuah perusahaan industri Air Minum Dalam Kemasan (AMDK) yang berada di alamat JL. Nusantara KM.20 Kelurahan Gunung Lengkuas Kecamatan Bintang Timur Kabupaten Bintang dengan bermerk “*Sanford*”. Perusahaan industri AMDK ini berdiri pada tanggal 09 September 1999 hingga saat ini dengan memiliki karyawan sebesar 86 orang dan posisi bidang yaitu *Human Relation Development* (HRD), produksi, *sales* dan *marketing*, ekspedisi, *purchasing*, *QC* dan *Labour*, Teknisi, *Security*. Adapun hasil produksi yang dipasarkan dengan ukuran gelas 220 ml/48 pcs, ukuran botol 330 ml, 600 ml, dan 1500 ml, serta galon ukuran 19 liter.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan pihak HRD PT Sumber Izumi Mas Perkasa diperoleh beberapa yang menjadi perhatian peneliti yaitu dalam proses rekrutmen hanya mencari dari kerabat para karyawan dan juga rekrutmen hanya untuk warga sekitar atau bisa dikatakan dalam proses rekrutmen hanya menggunakan rekrutmen tertutup. Selain dari cara rekrutmen yang menjadi perhatian peneliti yakni pada rekap absensi memperoleh data sebagai berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi absen 4 bulan terakhir
PT. Sumber Izumi Mas Perkasa

Bulan	Jumlah Karyawan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Izin	Jumlah Sakit	Jumlah Telat	Total Jumlah Absen	Tingkat Kehadiran (%)
Sep	86	26	30		10	40	0,17%
Okt	86	25	32	3	9	44	0,20%
Nov	86	27	45	2	10	52	0,22%
Des	86	24	71	1	8	80	0.38%

Sumber: PT Sumber Izumi Mas Perkasa

Jumlah karyawan merupakan keseluruhan karyawan yang bekerja di PT Sumber Izumi Mas Perkasa sebanyak 86, hari kerja merupakan jumlah hari bekerja para karyawan selama satu bulan yang dimana pada hari minggu merupakan hari libur bekerja yang tidak dihitung pada jumlah hari kerja dan untuk jumlah absen karyawan diperoleh dari jumlah izin, sakit dan telat selama satu bulan dari seluruh karyawan.

Keterangan hadir karyawan dalam % :

TK = Jumlah Karyawan

JHK = Jumlah Hari Kerja

Perhitungan tingkat absensi pegawai dapat diperoleh dengan rumus (Saputri, 2020) :

Jumlah Absensi

Tingkat Absensi = $\frac{\text{Jumlah Absensi}}{\text{JK X JHK}} \times 100\%$

JK X JHK

Dilihat dari tabel 1.1 rekapitulasi absen 4 bulan terakhir terlihat dari tingkat kehadiran karyawan yang begitu rendah yang dapat mempengaruhi

keberlangsungan perusahaan. Karena perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas agar dapat mencapai tujuan perusahaan. Dari rekap absensi yang tidak baik dapat disebabkan oleh karyawan yang merasa dirinya tidak mendapatkan apa yang seharusnya didapatkan seperti pengembangan potensi diri. Kualitas karyawan yang rendah akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan karena tuntutan dari perusahaan yang mewajibkan perusahaan terus berkembang dan berinovasi, namun karyawannya tidak mampu mengimbangi perubahan perusahaan, sehingga dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Perusahaan telah melakukan pelatihan namun pelatihan hanya dilakukan satu tahun sekali dengan satu bidang saja, setelah dilakukannya pelatihan tidak adanya penilaian kerja yang membuat pelatihan tersebut berhasil atau tidak. Selain itu juga, penempatan yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan karyawan dapat membuat semangat kerja karyawan berkurang. Inilah yang menyebabkan jumlah produksi selama 4 bulan mengalami fluktuasi.

Tabel 1.2
Jumlah produksi selama 4 bulan

No		Sep	Okt	Nov	Des	Total
1	SF-220ml	18.058	11.590	18.914	17.068	65.068
2	SF-330ml	1.455	505	1.828	2.703	6.491
3	SF-600ml	7.080	7.698	7.514	7.514	23.806
4	SF-1500ml	5.568	5.248	5.425	3.998	20.239
5	GL-19ltr	7.955	2.998	3.098	3.265	17.316

Sumber: PT Sumber Izumi Mas Perkasa

Selain pada persoalan absensi karyawan dan jumlah produksi peneliti memperoleh bahwasannya dalam proses rekrutmen perusahaan tidak menggunakan cara rekrutmen terbuka, melainkan menggunakan rekrutmen secara tertutup. Pada

saat melakukan wawancara dengan pihak HRD Umum mengatakan bahwasannya mereka masih merekrut orang sekitar perusahaan dan mengutamakan keluarga dekat karyawan yang sudah bekerja dan hanya difokuskan pada masyarakat sekitar perusahaan. Bagaimana cara perusahaan tersebut dalam mencari karyawan baru dapat menimbulkan masalah. Selain itu, para karyawan baru ditempatkan yang terkadang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan oleh karyawan. Karena setelah dilakukannya *training* akan dinilai dan ditempatkan pada posisi mana karyawan baru oleh pengawas.

Kemudian tidak adanya penilaian kerja yang bersifat menyeluruh dan hanya penilaian seseorang hanya menggunakan secara lisan ini dapat mempengaruhi bagaimana karyawan bekerja karena tidak adanya apresiasi lebih dari perusahaan atas hasil yang diperoleh karyawan. Padahal terdapat karyawan yang melakukan pekerjaan di luar dari pekerjaannya dan ada karyawan yang memiliki sifat saling membantu rekan kerja pada saat belum menyelesaikan pekerjaannya atau membantu karyawan yang sedang tidak hadir.

Dari beberapa masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH AKTUALISASI DIRI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN PERILAKU KEWARGAAN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING* (Studi Kasus Pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa Kabupaten Bintan).**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang masalah yang peneliti paparkan diatas maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian ini, antara lain :

1. Mengenai aktualisasi diri adanya karyawan yang kurang untuk mengaktualisasikan diri untuk menyadari akan kebutuhan hakikat dirinya sendiri. Hal ini mempengaruhi karyawan untuk tumbuh, berkembang dan melakukan perubahan ke arah yang lebih baik lagi.
2. Tingginya absensi yang diakibatkan dari penempatan kerja yang tidak sesuai dikarenakan perekrutan karyawan baru hanya menggunakan perekrutan secara tertutup yang dimana hanya kerabat dari pekerja.
3. Tidak ada penilaian kerja secara menyeluruh membuat karyawan merasa hasil kerja mereka tidak diapresiasi.

1.3 Rumusan Masalah

Dari permasalahan yang telah dikemukakan pada latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
2. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
3. Apakah perilaku kewargaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
4. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa ?

5. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
6. Apakah aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?
7. Apakah penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa?

1.4 Pembatasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan fokus dan konsisten pada masalah yang diteliti, maka penulis berpandangan permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh karena itu, penulis membatasi diri hanya berkaitan dengan judul penelitian yang penulis ambil, yaitu aktualisasi diri, dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi sebagai variabel *intervening* dengan objek penelitian pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini terdapat beberapa tujuan yang ingin dicapai oleh penulis, antara lain :

1. Untuk mengetahui pengaruh aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.
2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.
3. Untuk mengetahui perilaku kewargaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

4. Untuk mengetahui aktualisasi diri berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.
5. Untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.
6. Untuk mengetahui aktualisasi diri berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.
7. Untuk mengetahui penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Penulis

Penelitian ini dapat memberikan pengembangan dan wawasan bagi penulis sehingga mampu untuk menerapkan dan menggunakan teori yang telah dipelajari terutama pada manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh aktualisasi diri dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi melalui variabel *intervening* pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

2. Bagi PT Sumber Izumi Mas Perkasa

Penelitian ini diharapkan sebagai bahan pertimbangan untuk melakukan peningkatan pengembangan terhadap kinerja karyawan dengan melihat dari pengaruh aktualisasi diri dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan perilaku kewargaan organisasi pada PT Sumber Izumi Mas Perkasa.

3. Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan landasan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian yang sama berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan sebagai sumber wawasan dan pengetahuan bagi para pembaca.

1.7 Sistematika Penulisan

Secara sistematis pembahasan penelitian dalam penulisan skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini terdapat latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, pembatasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

Dalam bab ini membahas mengenai teori yang memperkuat penelitian, serta telaah pustaka terkait variabel penelitian, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, hubungan antar variabel dan hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini menguraikan tentang variabel penelitian, definisi operasional, penentuan populasi dan sampel penelitian, jenis dan

sumber data, metode pengumpulan data serta metode analisis data yang digunakan.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang hasil analisis data dan pembahasan yang diperoleh dari gambaran umum responden terkait variabel dan obyek penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Dalam bab ini diuraikan kesimpulan berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan dan saran-saran bagi penelitian ini.

