

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di zaman yang telah memasuki era industri 4.0 setiap perusahaan dituntut untuk dapat bersaing dengan perusahaan lain. Perusahaan kini menghadapi tantangan yang menuntut mereka untuk beradaptasi agar tetap kompetitif dan relevan. Pada saat yang sama, dengan perubahan yang terjadi di perusahaan, kemampuan untuk beradaptasi merupakan salah satu hal yang penting untuk diimplementasikan dalam kinerja (Pradhan & Jena, 2017). Oleh karena itu, setiap perusahaan pasti berharap memiliki sumber daya manusia yang berkualitas agar tercapai kinerja optimal dan tujuan dari suatu perusahaan tersebut (Sakban et al., 2019). Hal tersebut membuat sumber daya manusia menjadi aset yang paling berharga bagi perusahaan untuk tercapainya kinerja organisasi yang optimal.

Kapabilitas dari seorang karyawan merujuk pada kemampuan atau kapasitas individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam lingkungan kerja. Sumber utama kapabilitas karyawan meliputi berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, yang mempengaruhi seberapa efektif karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya. Salah satu sumber utama kapabilitas dari seseorang karyawan adalah *adaptive performance* (Shoss et al., 2012). *Adaptive performance* yang dimiliki individu/karyawan dalam perubahan yang terjadi di suatu perusahaan/organisasi menjadi bagian penting dari organisasi (Griffin et al.,

2007). *Adaptive performance* adalah kemampuan karyawan dalam mengembangkan *skill* baru, mempunyai pola pikir adaptif untuk menyelesaikan masalah baru, menunjukkan kemampuan beradaptasi terhadap orang baru, dan mampu beradaptasi terhadap situasi yang tidak direncanakan serta mampu mengelola emosi dengan baik (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012). *Adaptive performance* penting bagi karyawan itu sendiri dan perlu dilakukan untuk mempertahankan keberhasilan kinerja karena dalam bekerja pasti akan mendapatkan tugas baru, diberikan target baru yang harus dicapai, membantu pekerjaan yang bukan miliknya dan sebagainya (Jundt & Shoss, 2023).

Banyak perusahaan menjalankan upaya untuk meningkatkan sikap adaptif dalam menanggapi perubahan bisnis pada saat ini (Nandini et al., 2022). Hal tersebut terjadi karena pada zaman sekarang perubahan teknologi yang semakin cepat dan canggih dapat menyebabkan banyak perubahan sehingga muncul ketidakpastian tersebut akan mendorong perusahaan agar bisa lebih cepat dalam melakukan penyesuaian dan memanfaatkan peluang yang ada dengan melakukan proses transformasi di dalam cara kerjanya (Pulakos et al., 2000). Oleh karena itu, kemampuan karyawan untuk beradaptasi menjadi sangat penting, perusahaan perlu mengelola dan meningkatkan *adaptive performance* di samping kinerja tugas sehari-hari mereka (Park & Park, 2019). Ada beberapa cara perusahaan untuk meningkatkan *adaptive performance* karyawan seperti memberikan pelatihan, menerapkan budaya inklusif, manajemen kinerja yang fleksibel atau meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Menurut (Aamoum & Nejari, 2020) para manajer bisa mengadopsi serangkaian praktik untuk mempromosikan OCB agar terjadi *adaptive performance*, seperti memberikan fasilitas kepada karyawan dengan memberi pengetahuan baru, terbukanya informasi kepada karyawan, dan membudayakan sikap saling membantu, memberikan penghargaan yang adil dan formal kepada anggota yang menunjukkan OCB dan memperlihatkan hasil dari berjalannya bisnis kepada karyawan agar mereka dapat melihat dampak dari perilaku mereka.

OCB adalah perilaku individu/karyawan yang bersifat sukarela dan tidak diakui secara langsung sebagai pekerjaan formal yang telah ditentukan tetapi punya dampak bagi organisasi (Organ, 1988). Secara sederhana OCB dapat diartikan sebagai perilaku sukarela karyawan di luar *jobdesc* mereka, namun secara positif dapat berkontribusi terhadap perkembangan dan kemajuan organisasinya. Hal ini sangatlah penting karena dalam mencapai kinerja dan tujuannya, organisasi membutuhkan karyawan yang tidak hanya melakukan tugas-tugas yang diberikan saja, tetapi juga mampu memberikan kontribusi lebih walaupun tidak terhitung dalam pekerjaan formal (Vannecia, 2013).

Karyawan yang memiliki tingkat OCB yang tinggi dapat meningkatkan rasa toleransi antar karyawan lainnya di perusahaan. OCB dapat meningkatkan produktivitas organisasi karena meningkatnya semangat kerja tim, keterlibatan yang terasa, solidaritas dan sebagainya (Sepúlveda-Rivillas et al., 2022). OCB menjadi salah satu hal penting yang harus diperhatikan secara serius oleh

manajemen khususnya di bidang sumber daya manusia agar dapat memastikan dan membangun karyawan yang berkualitas (Mokhtar et al., 2021).

Karyawan yang terlibat aktif dalam membantu organisasi dan punya kontribusi nyata mereka akan mendapatkan manfaat bagi karyawannya tersebut. Selain itu OCB dapat secara positif mempengaruhi kesuksesan karir karyawan di tempat kerja (Hui et al., 2000). Organisasi yang mengabaikan OCB akan dapat menimbulkan dampak negatif terhadap organisasi itu sendiri seperti kesenjangan pengetahuan antar karyawan, kinerja organisasi yang tidak optimal sehingga dapat memperlambat perkembangan dan kemandirian organisasi (Haass et al., 2023). Rendahnya tingkat OCB dalam organisasi akan menunjukkan kesulitan untuk beradaptasi dengan hal baru dalam lingkungan profesional (Aamoum & Nejari, 2020).

Perusahaan harus memperhatikan sumber daya manusia yang telah memberikan dampak positif di luar pekerjaan formal mereka dengan cara membuat strategi untuk mengembangkan *adaptive performance* seperti memberikan pembelajaran baru, mengembangkan skill melalui pelatihan, dan mengubah budaya perusahaan yang sudah tidak relevan (Park & Park, 2019). Pada penelitian sebelumnya (Mokhtar et al., 2021) juga menyatakan pentingnya OCB karena hasil dari penelitiannya menyimpulkan bahwa OCB punya pengaruh positif dan signifikan terhadap terjadinya *adaptive performance*. Oleh karena itu, diperlukan lebih banyak penelitian untuk memahami *adaptive performance* karyawan agar

perusahaan bisa meningkat hal tersebut sehingga punya dampak positif yang besar bagi perusahaan dan kesuksesan mereka sendiri.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian di PT King Plastic. PT King Plastic adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang manufaktur dan distribusi produk plastik. Perusahaan ini memproduksi berbagai jenis produk plastik yang digunakan di berbagai sektor, seperti industri, pertanian, rumah tangga, dan konstruksi.

PT King Plastic beroperasi sejak 2012 dan sekarang sudah menjadi bagian dari Dynapack Asia. Dynapack Asia adalah perusahaan multinasional yang memproduksi plastik yang mempunyai kantor pusat di Karawaci, Indonesia. Perusahaan ini didirikan pada tahun 1959. Dynapack Asia memproduksi kemasan dan komponen plastik kaku untuk konsumen serta industri otomotif. Dynapack Asia mengoperasikan 7 fasilitas manufaktur di Indonesia, sebagian besar di sekitar Jakarta dengan lebih dari 2.000 karyawan.

Peneliti memilih PT King Plastic sebagai objek penelitian karena didasari pada adanya perubahan situasi mulai dari lingkungan, pemimpin dan persaingan di industri manufaktur plastik di Indonesia di mana perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang bisa bekerja lebih dari pada hanya melakukan *job desc*-nya saja Menurut Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian menyebutkan bahwa keterbatasan SDM terampil dan kompetensi SDM yang mampu beradaptasi dengan perubahan teknologi menjadi tantangan untuk industri manufaktur dalam mendorong daya saing. Oleh karena itu, dibutuhkan perilaku OCB agar tercipta

adaptive performance pada karyawan sehingga perusahaan bisa menjalankan bisnisnya walaupun banyak perubahan situasi dan lingkungan.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh OCB terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic. Jika OCB memiliki pengaruh yang positif maka perusahaan dapat lebih meningkatkan kesadaran karyawannya untuk memiliki perilaku OCB agar *adaptive performance* pada karyawan bisa selalu muncul sehingga perusahaan bisa terus berjalan meskipun dalam situasi yang berubah-ubah.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, dalam penelitian ini akan dijelaskan pengaruh OCB terhadap *adaptive performance* karyawan. Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *mutual help* berpengaruh terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic?
2. Apakah *team spirit* berpengaruh terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic?
3. Apakah *civic virtue* berpengaruh terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih berfokus kepada variabel yang telah ditentukan oleh penulis maka penulis membuat batasan masalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku individu/karyawan secara sukarela di luar *jobdesk* mereka yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi dan individu di dalamnya. (Organ et al., 2006) Hal ini diwujudkan melalui tiga perilaku utama yaitu *mutual help*, *team spirit*, dan *civic virtue*.

2. *Mutual Help*

Mutual help adalah perilaku yang dilakukan individu/karyawan dengan cara sukarela dengan membantu orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaannya. Hal ini sering kali mencakup dimensi *altruism*, *courtesy*, dan *conciliation* (Podsakoff et al., 2000).

3. *Team Spirit*

Team spirit adalah perilaku individu/karyawan yang memberikan toleransi terhadap keadaan yang kurang nyaman dalam organisasinya tanpa mengajukan protes terhadap situasi tersebut (Podsakoff et al., 2000).

4. *Civic Virtue*

Civic virtue adalah perilaku individu/karyawan dengan sukarela di tempat kerja untuk berpartisipasi aktif dalam kegiatan organisasinya. *Civic virtue* berfokus

pada kepedulian dan keterlibatan untuk meningkatkan organisasinya (Tambe, 2014).

5. *Adaptive Performance*

Adaptive performance adalah kemampuan suatu individu yang bisa beradaptasi terhadap situasi baru yang terjadi disekitarnya seperti dapat memecahkan masalah baru dengan cepat, bisa mengembangkan skill baru, bisa mengelola stress dengan baik dan mampu menghadapi situasi yang tidak terprediksi dengan baik (Charbonnier-Voirin & Roussel, 2012).

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan penelitian yang hendak dicapai pada penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui apakah *mutual help* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic.
2. Untuk mengetahui apakah *team spirit* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic.
3. Untuk mengetahui apakah *civic virtue* memiliki pengaruh terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu menambah ketersediaan informasi yang lebih luas mengenai hubungan antara *organizational citizenship behavior* terhadap

adaptive performance. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan mampu menambah pembuktian teori terdahulu dan dapat memberikan tambahan referensi bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian mengenai pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *adaptive performance*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi ataupun bahan evaluasi untuk membantu perusahaan dalam mengambil keputusan strategis untuk bisa menciptakan *organizational citizenship behavior* agar dapat meningkatkan *adaptive performance*. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan dan pembelajaran bagi peneliti.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisikan latar belakang masalah yang akan diteliti, batasan masalah, tujuan dari penelitian beserta manfaatnya, serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisikan landasan teori yang digunakan peneliti untuk mendukung penilitan, penelitian terdahulu untuk sebagai acuan peneliti, hipotesis dari penelitian dan kerangka penelitian untuk mempermudah pembaca mengetahui variabel-variabel apa saja yang akan diteliti.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan metodologi penelitian yang mencakup populasi dan sampel yang digunakan pada penelitian ini, variabel penelitian, alat dan instrument pengambilan data, teknik pengambilan data analisis data serta terdapat pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil analisis data pada penelitian yang berupa pengaruh *mutual help* terhadap *adaptive performance* karyawan, pengaruh *team spirit* terhadap *adaptive performance* karyawan dan pengaruh *civic virtue* terhadap *adaptive performance* karyawan di PT King Plastic serta pembahasannya.

BAB V KESIMPULAN

Bab ini berisikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah diteliti, daftar pustaka yang digunakan dalam penelitian dan saran.