

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Indonesia adalah negara agraris yang perekonomiannya sangat didukung oleh pertanian, perkebunan dan agribisnis. Agar struktur ekonomi Indonesia menjadi kuat, maka salah satu sektor yang harus diperkuat adalah sektor agribisnis karena sektor agribisnis memiliki kekuatan struktur ekonomi yang kuat. Indonesia merupakan negara besar yang memiliki banyak perkebunan teh, sebagai negara yang besar maka pasar tehnya juga sangat luas yang dapat dimanfaatkan dalam dunia usaha. Melihat fakta tersebut diyakini bahwa Indonesia memiliki potensi yang sangat besar dan menjanjikan untuk bisnis Perkebunan teh. Potensi yang besar tersebut dapat dijadikan sebuah peluang untuk mengembangkan produk teh menjadi sebuah bisnis yang dapat dimanfaatkan baik oleh penduduk lokal maupun asing (Suardi dalam Elvitriadi, 2020).

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat (dalam Saputri & Amalia, 2020) mengatakan bahwa komoditi perkebunan di Sumatera Barat antara lain kelapa sawit, kopi arabika, teh, pala, gambir, kemiri, cengkeh, kayu manis, kopi rebusta, karet dan kakao. Tetapi komoditi tersebut mempunyai potensi yang berbeda tiap Kabupaten atau Kota di Sumatera Barat. Luas panen dari komoditi tersebut berbeda dengan luas tanamnya dan hasil panen yang diperoleh kurang dari 50%.

Perkebunan sebagai salah satu sub sektor pertanian, memiliki peran yang cukup penting dalam pembangunan pertanian Indonesia. Salah satu perkebunan yang ada di Sumatera Barat adalah perkebunan teh. Tanaman teh merupakan tanaman yang banyak ditanam di berbagai negara di dunia sejak zaman dahulu. Tanaman teh dapat tumbuh dengan baik di daerah yang beriklim sejuk. Keadaan geografis di Indonesia yang sebagian terdiri dari pegunungan merupakan daerah yang cocok untuk pertumbuhan tanaman teh, dimana tinggi tempat merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pertumbuhan, hasil dan kualitas teh (Sucipto dalam Alhusain, 2018).

PT. Mitra Kerinci adalah perusahaan di Kabupaten Solok Selatan yang berkontribusi dalam bidang industri perkebunan teh dan industri produksi teh. PT Mitra Kerinci menghasilkan tiga jenis teh yaitu teh hijau, teh putih, dan teh merah. Pabrik rata-rata memproduksi pucuk teh hijau sebanyak 7.000 kg atau 7 ton. Jumlah tersebut merupakan target produksi pengolahan harian. Dalam kegiatan produksi pengolahan pucuk teh, dapat terjadi peningkatan dan penurunan jumlah produksi pengolahan pucuk teh hijau (dalam Prayoga, 2021).

Data di Indonesia pada tahun 2018 menjelaskan *Organizational citizenship behavior* (OCB) paling tinggi mencapai 72,48% pada karyawan. Para karyawan tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok karyawan seperti, membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif. *Organizational citizenship behavior* dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan (sekehendak hati) dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan

imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (Sanusi dalam Rizki dan Hakim, 2020).

Menurut Organ (dalam Leksono, 2018) Perilaku *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam organisasi. Sedangkan menurut Sugianto (dalam Yuniasanti, 2014) *organizational citizenship behavior* yaitu sikap atau perilaku pegawai yang melebihi apa yang ditugaskan di luar job description dan memperoleh reward secara tidak langsung dari organisasi. Menurut Organ (dalam Muhdar, 2015) menjelaskan beberapa aspek-aspek *organizational citizenship behavior* (OCB) yang terdiri dari *altruism*, *civic virtue*, *conscientiousness*, *courtesy*, dan *sportsmanship*.

Sejalan dengan hal itu Sedarmayanti (2015) menjelaskan bahwa kualitas hubungan atasan dan bawahan merupakan faktor dimana responden memiliki tanggapan *variable organizational citizenship behavior*. Hubungan *servant leadership* yang diterapkan pimpinan mampu meningkatkan dan memberikan pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan. Hal ini sejalan menurut Asif (dalam Sandra dkk, 2018) *organizational citizenship behavior* yang tinggi pada karyawan dipengaruhi antara kepemimpinan dan atasan sehingga mereka merasa dekat dengan atasannya, hal tersebut menunjukkan kualitas hubungan antaranya atasan dan bawahan menghasilkan *organizational citizenship behavior* yang tinggi.

Servant leadership memiliki peran yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin baik penerapan *servant leadership* maka akan semakin tinggi tingkat *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Sejalan dengan pendapat Al-Amri (dalam Devianita, dkk, 2020) yang menegaskan bahwa kepemimpinan memiliki efek yang penting terhadap perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan, dimana semakin *servant leadership* diterapkan dalam lingkungan organisasi, maka semakin meningkat pula perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan.

Laub (dalam Nugraheni, 2015) *servant leadership* adalah sebuah pemahaman dan praktek kepemimpinan yang menempatkan kebaikan orang-orang yang dipimpin di atas kepentingan pribadi pemimpin dimana seorang pemimpin harus mampu melayani dan mendahulukan kepentingan orang lain dan bukan kepentingan pribadinya. Menurut Greenleaf (dalam Sapengga, 2016) *Servant Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang melayani para karyawan. Pemimpin akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja. Aspek-aspek *servant leadership* menurut Laub (dalam Nugraheni, 2015) terdiri dari, *values people* (menghargai orang lain), *develops people* (mengembangkan orang), *builds community* (membangun komunitas), *displays authenticity* (menunjukkan keotentikan), *provides leadership* (menyediakan kepemimpinan), dan *shares leadership* (membagi kepemimpinan).

Hasil observasi awal yang peneliti lakukan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan pada tanggal 24 November 2022 *organizational citizenship behavior*

karyawan masih rendah terlihat dari sikap karyawan dengan rekan kerjanya yang tidak mau saling membantu di luar pekerjaannya sendiri, karyawan masih mementingkan dirinya sendiri.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 24 November 2022 dengan 10 orang karyawan di PT. Mitra kerinci Solok Selatan, diperoleh keterangan atau informasi bahwa masih banyak karyawan yang ketika pekerjaannya sudah selesai mereka tidak mau menolong sesama rekan kerja, dimana ketika *customer* meminta barang kepada salah satu karyawan, mereka tidak bisa mencarikan barang tersebut karena pekerjaannya tidak bisa ditinggal dan mereka meminta tolong rekan kerja lainnya yang tidak bekerja agar membantu mencarikan barang yang diminta *customer*. Karyawan ketika diminta untuk sekedar membantu mengangkat barang masuk dari dalam ke gudang karyawan harus disuruh terlebih dahulu baru mau membantu. Setelah menyelesaikan pekerjaan beberapa karyawan biasanya lebih sering mengeluh bahwa pekerjaan yang diberikan terlalu banyak.

Selain hal tersebut ditemukan juga para karyawan kurang bisa menjaga hubungan antara *interpersonal* pada beberapa karyawan, ketika rekan kerjanya meminta tolong untuk bertukar shift karena ada keperluan seperti kemalangan atau keperluan mendesak lainnya namun rekan kerjanya menolak. Karyawan juga mengeluhkan tentang rekan kerja yang tidak tepat waktu seperti melebihi jam istirahat yang seharusnya satu jam menjadi satu setengah jam.

Hal yang membuat mereka tidak memiliki inisiatif untuk membantu di karenakan kurangnya dukungan dari atasan ketika karyawan menyampaikan

pendapat kepada atasan saat evaluasi sedang berlangsung namun atasan tidak mendengarkan dengan baik pendapat dan masukan bawahannya. Salah satu karyawan mengatakan bahwa dalam beberapa kegiatan atasan, ketika ada karyawan yang cukup handal dan mengerti di bidang bersikap adil justru malah menunjukkan sikap pilih kasih kepada bawahannya seperti hanya bertukar pendapat dengan karyawan yang disukainya saja sehingga membuat para karyawan yang lain juga merasa malas berinteraksi dengan atasan bahkan ketika ada karyawan yang mengeluh dan melaporkan bahwa rekan kerjanya kepada atasan karena tidak mau menolong saat kegiatan rekap barang kemudian respon dari atasannya juga tidak mau menegur dan cuek mendengarkan keluhan bawahannya. Beberapa dari karyawan juga merasa kurangnya komunikasi antara dirinya dengan atasannya.

Peneliti juga melakukan wawancara dengan HRD di PT. Mitra Kerinci di Solok Selatan pada hari yang sama, dimana diperoleh keterangan dari karyawan yang melaporkan kepada HRD mengenai keluhan karyawan kepada rekan kerjanya yang tidak mau menolong ketika ada pekerjaan. Banyaknya karyawan yang merasa tidak diperlakukan adil oleh atasan sehingga membuat karyawan merasa adanya perilaku pilih kasih dari atasan kepada karyawan. Karyawan juga mengeluh mengatakan bahwa pendapat karyawan sering diabaikan oleh atasan sehingga karyawan merasa tidak dipedulikan. Banyaknya karyawan yang juga tidak mau menolong rekan kerja lainnya jika ada rekan kerjanya yang izin ada keadaan darurat seperti anaknya sakit, ada keluarga yang meninggal dan minta digantikan pekerjaan.

Penelitian tentang *Servant leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pernah dilakukan sebelumnya oleh Margaretha dan Prasetio (2012) yang berjudul Pengaruh *Servant Leadership*, *Organizational Citizenship Behavior*, dengan kecocokan orang-orang serta Identifikasi Organisasi (Studi Pada Organisasi Kemahasiswaan Di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha). Selanjutnya penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Wahyudi (2019) yang berjudul Hubungan antara *Servant Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan. Hal yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal sampel penelitiannya dan tempat dilakukan penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan Antara *Servant Leadership* Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OBC) Pada karyawan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijabarkan diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *servant leadership* dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan di PT. Mitra Kerinci Solok Selatan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya temuan-temuan dalam bidang psikologi dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Sampel Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan keefektifitasan pekerja dalam bekerja serta dapat memberikan pengaruh positif di organisasi serta meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan.

b. Manfaat Bagi Perusahaan

Diharapkan nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan sikap *servant leadership* sehingga bisa meningkatnya *organizational citizenship behavior* pada pekerja dan pada perusahaan itu sendiri.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengangkat tema yang sama.