

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat vital dalam sebuah perusahaan. Pada hakikatnya sumber daya manusia merupakan penggerak bagi setiap kegiatan diperusahaan. Perkembangan yang sangat pesat pada era globalisasi saat ini menuntut perusahaan untuk dapat berkembang agar dapat mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja, namun yang melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerja sama dengan karyawan lainnya, suka menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif. Karena karyawan merupakan makhluk sosial yang memiliki rasa empati dan simpati kepada orang lain didalam lingkungan kerja untuk meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik.

Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga adalah lembaga pemerintah daerah yang bertanggung jawab atas pengelolaan, pengembangan, dan pembinaan sektor

pariwisata, pemuda, dan olahraga di tingkat provinsi atau kabupaten/kota. Fungsi utama dinas ini meliputi penyusunan kebijakan, pelaksanaan program, dan pengawasan terkait promosi pariwisata, pemberdayaan pemuda, serta pengembangan olahraga guna meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dan mendorong pertumbuhan ekonomi daerah.

Dasar hukum yang mengatur tugas dan fungsi dinas ini di Indonesia mencakup beberapa undang-undang, seperti Undang-Undang Nomor 10 Tahun 2009 tentang Kepariwisata, yang menjadi landasan pengelolaan dan pengembangan pariwisata, serta Undang-Undang Nomor 3 Tahun 2005 tentang Sistem Keolahragaan Nasional, yang mengatur pengelolaan dan pembinaan olahraga. Berikut capaian kinerja Disparpora Kabupaten Padang Pariaman tahun 2021-2023.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Disparpora Kabupaten Padang Pariaman Tahun 2021-2023

No	Indikator Kinerja	2021			2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
I	Jumlah Kunjungan Wisata	250.000	152.207	6,09%	740.000	725.593	98,05%	780.000	773.844	99,21%
II	Persentase pemuda pelopor yang aktif	0,14%	0,13%	92,8%	0,50%	0,49%	98%	1,60%	1,56%	97,50%
	Persentase atlet berprestasi	1,86%	0,90%	48%	4,80%	3,35%	69,79%	21,30%	14,86%	69,72%

No	Indikator Kinerja	2021			2022			2023		
		Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%	Target	Realisasi	%
III	Nilai SAKIP Disparpora hasil evaluasi inspektorat	BB	B	39,78%	BB	B	60,95%	BB	B	70,35%

(Sumber: Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman, 2024)

Berdasarkan tabel 1.1 yang disajikan, dapat dilihat bahwa pencapaian yang tidak konsisten dalam indikator kinerja Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Pada tahun 2021, terdapat penurunan pada jumlah kunjungan wisata, yang hanya mencapai 6,09% dari target, disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19. Meskipun demikian, pada 2022 dan 2023, sektor ini berhasil pulih dengan capaian hampir 99%.

Adapun persentase pemuda pelopor yang aktif mengalami sedikit penurunan pada 2023 dibandingkan dengan 2021, namun secara keseluruhan tetap menunjukkan angka yang baik. Pada indikator atlet berprestasi, terdapat penurunan pada tahun 2021 (48%), yang tidak mengalami perbaikan pada tahun 2022 dan 2023. Sedangkan untuk evaluasi SAKIP, meskipun ada peningkatan dari 39,78% di 2021 menjadi 70,35% pada 2023, capaian tersebut masih belum maksimal. Ini juga berhubungan erat dengan permasalahan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) yang masih belum maksimal.

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian dengan menggunakan

variabel Kepemimpinan Transformasional dan *Employee Engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan *Job Satisfaction* sebagai Variabel Intervening.

Faktor pertama adalah Kepemimpinan transformasional menurut **(Setyawan et al., 2024)** merupakan model kepemimpinan yang diyakini efektif dalam meningkatkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi telah menjadi fokus utama dalam literatur manajemen modern.

Menurut **(Andhika Banu Bismoko et al., 2023)** Kepemimpinan transformasional juga dikatakan sebagai gaya memimpin yang mampu menilai kemahiran dan bakat dari semua anggota supaya mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dan dapat melihat kesempatan perluasan tanggung jawab dan kekuasaan anggota di masa yang akan datang .

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional adalah gaya memimpin yang mendorong kerja sama, inovasi, dan pengembangan diri anggota. Gaya ini membantu meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja dengan mengenali bakat anggota serta mempersiapkan mereka untuk tanggung jawab yang lebih besar. Kepemimpinan ini juga selaras dengan budaya organisasi, yang terdiri dari nilai dan kebiasaan yang membentuk identitas perusahaan.

Faktor kedua yaitu *Employee Engagement* (keterlibatan karyawan) menurut **(Sallyuana et al., 2024)** berkaitan dengan kinerja, keterlibatan karyawan atau

Employee engagement merupakan keadaan psikologis dimana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi job requirement yang diminta.

Menurut **(Umihastanti & Frianto, 2022)** *Employee engagement* merupakan sejauh mana seorang pegawai mampu melibatkan dirinya secara penuh terhadap pekerjaannya dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberikan kinerja terbaiknya, dan mengekspresikan diri secara fisik dan emosional terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, *Employee Engagement* adalah keterlibatan karyawan secara penuh dalam pekerjaannya, di mana mereka merasa memiliki kepentingan terhadap keberhasilan perusahaan. Karyawan yang terlibat tidak hanya berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga memberikan kinerja terbaik dengan sepenuh hati, baik secara fisik maupun emosional. Hal ini membuat mereka termotivasi untuk melampaui tugas yang diminta demi kesuksesan perusahaan.

Faktor ketiga yang menjadi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menurut **(Putri & Supriadi, 2022)** adalah perilaku karyawan yang bersifat sukarela yang dikerjakan individu di dalam lingkungan kerja baik yang dilakukan terhadap rekan kerja atau perusahaan. OCB dalam karyawan dapat terlihat berdasarkan sikap yang patuh terhadap aturan dan kebijakan di organisasi atau perusahaan, bersedia membantu mengerjakan tugas-tugas lebih yang diberikan

organisasi atau perusahaan dengan baik.

Menurut **(Stephanie et al., 2024)** *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya perusahaan secara efektif.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merujuk pada perilaku sukarela karyawan di dalam lingkungan kerja yang tidak diatur oleh aturan atau peraturan perusahaan. Meskipun tidak ada imbalan langsung dari perusahaan, perilaku ini dapat memperkuat fungsi organisasi atau perusahaan.

Faktor selanjutnya yaitu *job satisfaction* menurut **(Almaida et al., 2021)** kepuasan kerja adalah gambaran karyawan terhadap pekerjaannya, apakah pekerjaan tersebut menyenangkan atau tidak untuk dikerjakan. Kunci utama dari faktor penting bagi hasil pasar tenaga kerja dan kesejahteraan adalah kepuasan kerja itu sendiri. Kejujuran pembayaran gaji, mempertemukan pekerjaan yang cocok dengan minat, dan penambahan tugas kerja untuk menghindari kebosanan dalam bekerja termasuk kedalam cara dalam meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut **(Albataria et al., 2024)** mendefinisikan *job satisfaction* (kepuasan kerja) adalah pendapatan karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya, perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami lingkungan kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa *job satisfaction*

(kepuasan kerja) merupakan gambaran perasaan karyawan terhadap pekerjaannya, apakah menyenangkan atau tidak, yang dapat memengaruhi kesejahteraan dan hasil pasar tenaga kerja

Berdasarkan fenomena dan latar belakang yang sudah diuraikan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian “**Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan *Employee engagement* Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan identifikasi masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat ketidakstabilan dalam pencapaian indikator kinerja Dinas Pariwisata, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman, seperti penurunan signifikan dalam jumlah kunjungan wisata pada tahun 2021.
2. Dampak pandemi COVID-19 menyebabkan turunnya kinerja sektor pariwisata di tahun 2021, yang mempengaruhi pencapaian target yang ditetapkan.
3. Rendahnya persentase atlet berprestasi pada tahun 2021 yang tidak

mengalami perbaikan pada tahun-tahun berikutnya, mengindikasikan masalah dalam pembinaan atlet.

4. Ketidakmampuan meningkatkan pemuda pelopor meskipun ada upaya untuk meningkatkan jumlah pemuda pelopor yang aktif, pencapaiannya tidak optimal, dengan sedikit penurunan di tahun 2023 dibandingkan dengan tahun sebelumnya.
5. Masih belum maksimalnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menunjukkan bahwa karyawan belum sepenuhnya berkontribusi di luar kewajiban utama mereka, mengurangi efektivitas organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Tingkat kepuasan kerja yang tidak optimal berpotensi menurunkan motivasi dan produktivitas mereka, serta berdampak pada kualitas kinerja organisasi.
7. Kepemimpinan Transformasional yang tidak cukup mendorong kerja sama dan pengembangan individu menyebabkan kinerja karyawan belum mencapai potensi penuh.
8. Kurangnya *Employee Engagement* yang tinggi dalam pekerjaannya, yang mengakibatkan rendahnya motivasi untuk mencapai kinerja lebih dari yang ditetapkan.
9. Budaya organisasi yang belum sepenuhnya mendukung inovasi dan kolaborasi antar karyawan menghambat pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.
10. Evaluasi kinerja yang tidak maksimal dalam SAKIP meski ada perbaikan

dalam evaluasi kinerja (SAKIP), pencapaian yang belum optimal menunjukkan masih adanya masalah dalam sistem evaluasi kinerja yang ada.

11. Kurangnya pengembangan potensi sumber daya manusia untuk mengembangkan keterampilan dan potensi mereka menghambat mereka untuk memberikan kontribusi yang lebih besar terhadap kemajuan organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini menggunakan beberapa variabel Independen, Dependen dan Intervening, yaitu Kepemimpinan Transformasional sebagai variabel (X1), *Employee Engagement* sebagai variabel (X2), *Organizational citizenship Behaviour* sebagai variabel (Y), Dan *Job Satisfaction* sebagai variabel Intervening (Z) Pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

1.4 Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *job Satisfaction* pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
2. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *job satisfaction* pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
4. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational*

citizenship behaviour pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?

5. Bagaimana pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?
7. Bagaimana pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman?

1.5 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap *job satisfaction* pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *job satisfaction* pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Kantor

Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

4. Untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh variabel *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
6. Untuk mengetahui pengaruh variabel kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.
7. Untuk mengetahui pengaruh variabel *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* melalui *job satisfaction* sebagai variabel intervening pada Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini bertujuan untuk menambah wawasan serta ilmu pengetahuan peneliti bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan menggunakan *job satisfaction* sebagai variabel intervening.

2. Bagi Instansi/Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi instansi/perusahaan untuk menjadi bahan evaluasi mengenai kepemimpinan transformasional dan *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan menggunakan *job satisfaction* sebagai variabel intervening dapat menjadi bahan pertimbangan untuk menentukan kebijakan instansi/perusahaan dalam upaya meningkatkan *organizational citizenship behaviour* karyawan di instansi/perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan referensi dan sumber informasi bagi penelitian lain peneliti selanjutnya.

BAB II

LANDASARAN TEORI, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

Grand theory dalam penelitian ini adalah Manajemen merupakan serangkaian kegiatan termasuk perencanaan dan pengambilan keputusan, pengorganisasian,