

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam sebuah perusahaan peran sumber daya manusia merupakan hal yang begitu penting dalam menentukan keefektifan berjalan nya suatu perusahaan. sumber daya manusia sangat dibutuhkan dalam perusahaan yang kompeten dan berkualitas, terutama di era globalisasi sekarang. Pada era ini, semua organisasi bisnis harus siap beradaptasi dan memperkuat diri agar dapat bersaing sehingga mampu menjawab semua tantangan di masa yang akan datang. Sumber daya manusia dalam hal ini karyawan harus selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia sebagai perencana, perilaku serta penentu terwujudnya tujuan organisasi. Penggunaan tenaga kerja yang efektif merupakan kunci kearah peningkatan kinerja karyawan sehingga dibutuhkan suatu kebijakan perusahaan untuk penggerak karyawan agar mampu bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* menjadi karakter individu yang tidak hanya mencakup kemampuan dan kemauannya mengerjakan tugas pokok saja namun juga melakukan tugas ekstra seperti kehendak untuk melaksanakan kerjasama dengan karyawan lainnya.

Menurut (Anam, 2017) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah aspek unit dari perilaku individu dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, OCB adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi.

Menurut **(Warapsari, 2019)** Faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain karakteristik individu yang merupakan sikap seseorang dalam Situasi Kerja, Karakteristik Pekerjaan, Budaya dan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dari Pekerja, Komitmen Organisasi, Komunikasi Dalam Lingkungan Kerja, *Servant Leadership* dan Masa Kerja.

Menurut **Arikunto (2016:114)** *Servant Leadership* adalah suatu tindakan seorang pemimpin untuk bertindak melayani atas dasar perasaan yang tulus dan rasa tanggung jawab.

Menurut **Robbins & Coulter (2014:51)** Budaya Organisasi adalah nilai, prinsip, tradisi, dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi.

Menurut **Winarja (2018:51)** Komitmen Organisasi adalah sikap organisasi dan untuk membuat orang merasa di rumah dan masih ingin tinggal di organisasi demi pencapaian tujuan dan kelangsungan hidup organisasi

Berdasarkan dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Budiastuti (2018)** *Self Efficacy*, *Employee Engagement* dan *Servant Leadership* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan **Udayani (2018)** Budaya Organisasi, Pengembangan Karir dan *Job Insecurity* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Kemudian penelitian yang dilakukan **Dewanggana (2016)** Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

PT. Tempo Group merupakan perusahaan pendistribusian kosmetik dan farmasi di kota Padang. PT. Tempo Group ini sendiri terletak di Jl. Khatib Sulaiman No. 73, Lolong Balanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi kompetitor lain yang ada di Kota Padang. PT. Tempo Group memfokuskan strategi usaha pada upaya peningkatan produktivitas melalui kesadaran untuk lebih giat, meningkatkan efisiensi di semua lini, serta di versifikasi usaha pada sektor-sektor prospektif yang terkait dengan usaha inti di bidang pendistribusian kosmetik dan farmasi. Namun tidak hanya strategi ini saja yang harus di perhatikan oleh PT. Tempo Group melainkan Sumber Daya Manusianya juga. Untuk dapat menciptakan keseimbangan antara strategi dan realisasi. Dengan adanya Sumber Daya Manusia yang berkualitas di Pa PT. Tempo Group akan lebih menunjang produksi. Namun akan berbanding terbalik apabila Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh PT. Tempo Group yang tidak berkualitas akan menurunkan produksinya. Berkualitas nya Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan dapat di ukur berdasarkan hasil kerja yang didapatkan. Karyawan harus mampu memberikan hasil yang maksimal dalam menjalankan operasional perusahaan PT. Tempo Group. Namun yang terjadi pada PT. Tempo Group tingkat kelayaitasan karyawan yang sangat rendah. Tingkat kelayaitasan karyawan akan mampu

menunjang hasil kerja karyawan. Keloyalitasan karyawan diantaranya disiplin terhadap aturan, memberikan kerja yang maksimal serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar operasional perusahaan. Permasalahan yang terjadi di PT. Tempo Group Padang terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berdasarkan wawancara dengan staf menejer PT. Tempo Group Padang pada tanggal 13 Mei 2020 diantaranya sebagai berikut :

- a. Kesadaran karyawan yang kurang untuk membersihkan area tempat mereka bekerja.
- b. Karyawan tidak mau untuk bekerja lembur.
- c. Karyawan tidak mau saling membantu dalam proses pekerjaan yang sama dan sejenis.
- d. Kesadaran karyawan yang kurang untuk melaksanakan protokol kesehatan yang di anjurkan perusahaan.
- e. Kesadaran karyawan yang kurang untuk memberikan hasil yang maksimal atas pekerjaan yang dilakukan.

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum optimal, disinyalir disebabkan oleh *Servant Leadership*, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian dengan judul : **“Pengaruh *Servant Leadership* Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. Tempo Group Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Situasi kerja yang tidak kondusif bagi karyawan.
2. Karakteristik pekerjaan yang sulit dikerjakan oleh karyawan.
3. Budaya dan iklim organisasi yang kurang kondusif.
4. Kepuasan kerja dari pekerja yang tidak maksimal.
5. Komitmen organisasi perusahaan yang tidak jelas.
6. Komunikasi dalam lingkungan kerja yang berjalan dengan baik.
7. *Servant leadership* belum mampu untuk implementasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
8. Masa kerja karyawan tergolong baru sehingga kesadaran untuk implementasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan *Servant Leadership* (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variabel bebas dan kemudian *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variabel yang terikat serta Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Karyawan PT. Tempo Group Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tempo Group Padang ?

2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tempo Group Padang ?
3. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Tempo Group Padang ?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Tempo Group Padang ?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Tempo Group Padang ?
6. Bagaimana pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tempo Group Padang ?
7. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tempo Group Padang ?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tempo Group Padang.
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tempo Group Padang.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Tempo Group Padang.

4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Tempo Group Padang.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan PT. Tempo Group Padang.
6. Untuk mengetahui pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tempo Group Padang.
7. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi pada Karyawan PT. Tempo Group Padang.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi PT. Tempo Group Padang
Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan perusahaan PT. Tempo Group Padang dalam pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari perusahaan.
2. Bagi Akademis
Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat selain itu

juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

4. Bagi Penulis

Sebagai implementasi ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang.