

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Belakangan ini, dalam kehidupan bangsa Indonesia, memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berdaya tahan kuat dan perilaku yang berkualitas sangatlah penting, karena kemakmuran suatu bangsa tidak lagi hanya ditentukan oleh sumber daya alam saja, melainkan oleh kualitas sumber daya manusianya. Rendahnya kualitas sumber daya manusia masa kini, mengakibatkan orang-orang membutuhkan sosok pemimpin yang kuat. Pada dasarnya kepemimpinan transformasional, yaitu memberikan “sesuatu” agar pengikut bergerak menuju tujuan organisasi. Kepemimpinan merupakan fondasi dalam suatu organisasi karena kepemimpinan memegang peranan penting yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan terhadap kualitas proses bekerja yang akan menentukan sukses atau gagalnya sebuah organisasi.

Sumatera Barat merupakan salah satu provinsi yang terletak di pesisir barat pulau Sumatera yang perekonomiannya ditopang oleh agro yang menuju ke industri. Petumbuhan industri tersebut membutuhkan pengawasan dan pembinaan terkait kualitas produk dan dampaknya bagi masyarakat. Untuk itu didirikan suatu lembaga sebagai unit pelaksana teknis perindustrian dengan status proyek penelitian dan pengembangan industri departemen perindustrian yang berada di

bawah Kanwil Perindustrian Daerah Tingkat I Provinsi Sumatera Barat pada tahun 1981.

Pada tahun 1991 unit ini diresmikan oleh Gubernur Sumatera Barat menjadi UPT Balai Penelitian dan Pengembangan Industri (Balai Industri) Padang langsung dibawah badan penelitian dan pengembangan industri departemen perindustrian. Perkembangan perekonomian dan sistem pemerintahan Indonesia serta seiring dengan diberlakukannya otonomi daerah menyebabkan adanya perubahan struktur departemen yang mengakibatkan perlunya penataan dan penyesuaian perangkat termasuk Balai Industri Padang. Berdasarkan SK Menteri Perindustrian dan Perdagangan No. 784/MPP/kep/11/2002 nama Balai serta tugas pokok dan fungsinya berubah menjadi Balai Riset dan Standardisasi Industri dan Perdagangan (Baristand Indag) Padang.

Pada tahun 2006 seiring pemisahan departemen perindustrian dan perdagangan, maka melalui peraturan menteri perindustrian RI No. 49/M-IND/PER/6/2006 nama instansi ini berubah menjadi Balai Riset dan Standardisasi Industri (Baristand Industri) Padang yang berada dalam naungan Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Departemen Perindustrian. Dalam perkembangannya pada tahun 2010, Baristand Industri Padang berada di bawah Badan Pengkajian kebijakan iklim dan mutu industri kementerian perindustrian. selanjutnya pada tahun 2015, berdasarkan peraturan menteri perindustrian Nomor 58/M-IND/PER/6/2015 tentang kedudukan, tugas dan fungsi balai besar dan baristand industri di lingkungan kementerian perindustrian menetapkan Baristand

Industri Padang merupakan unit pelaksana teknis di bawah Badan Penelitian dan Pengembangan Industri Kementerian Perindustrian.

Sebuah perusahaan *Organizational Citizenship Behavior* tentunya sangat diperlukan untuk membantu pekerjaan disuatu perusahaan menjadi lebih baik dan menciptakan kekompakan dalam bekerja dan mempermudah untuk mencapai target yang ditentukan oleh sebuah perusahaan atau organisasi. Namun pada kenyataan dilapangan ditemukan bahwa kurangnya penerapan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan Baristand Industri Padang mengakibatkan tingkat produktifitas kerja dan kepuasan kerja semakin menurun. Hal tersebut didukung dari kekompakan saat bekerja belum terlaksana dengan baik dan banyaknya karyawan dari masing-masing bagian yang masih belum bisa menguasai emosionalnya ketika dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Hasil dari wawancara yang saya lakukan pada manajer atau karyawan di Baristand Industri Padang, didapatkan data absensi karyawan sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan Baristand Industri Padang**  
**Bulan Juni s/d Februari 2019/2020**

<b>Bulan</b>	<b>Jumlah Karyawan</b>	<b>Hari Kerja</b>	<b>Jumlah Tidak Hadir</b>	<b>Tingkat Absensi (%)</b>
Juni	75	18	5	0,37%
Juli	75	23	7	0,40%
Agustus	75	22	4	0,24%
September	75	21	8	0,50%
Oktober	75	23	3	0,01%
November	75	21	5	0,31%
Desember	75	21	4	0,25%
Januari	75	22	7	0,42%
Februari	75	20	4	0,26%

*Sumber :Perusahaan Baristand Industri Padang*

Dari presentasi absensi pegawai Baristand Industri Padang bulan Juni-Februari 2019/2020 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah karyawan yang absen. Absensi tertinggi berada pada bulan September sedangkan absensi terendah berada pada bulan Oktober. Dimulai pada bulan Juni tingkat absensi karyawan berada pada angka 0,37% dari jumlah karyawan yang ada dan pada bulan Juli naik menjadi 0.40%, selanjutnya pada bulan Agustus turun sebesar 0,24%. Sedangkan pada bulan September letak posisi tertinggi absensi karyawan yaitu sebesar 0,50% dari pegawai yang ada. Selanjutnya pada bulan Oktober tingkat absensi karyawan menurun secara drastis sebesar 0,01%. Berikutnya pada bulan November tingkat absensi naik sebesar 0,31% dan pada bulan Desember tingkat absensi turun sebesar 0,25%. Pada bulan Januari tingkat absensi karyawan naik sebesar 0,42%. Selanjutnya pada bulan Februari tingkat absensi karyawan turun sebesar 0,26%

dari pegawai yang ada. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan karyawan pada perusahaan untuk selalu bersedia mengabdikan pada perusahaan dan melakukannya dengan sukarela.

Masih banyak faktor yang menyebabkan pegawai absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan pegawai tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja karyawan. Tinggi rendahnya tingkat absensi karyawan berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi karyawan, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas organisasi.

Menurut **Ii, (2018)** menjelaskan bahwa OCB merupakan perilaku sukarela dari seseorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan dan keuntungan organisasinya.

Menurut **Prasetio & Hayuningrat, (2017)** *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan dan memberikan kontribusi psikologis dan lingkungan sosial di tempat kerja. Organisasi-organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan bertindak melebihi tugas pekerjaan umum, mereka memberikan pekerjaan melebihi tugas pekerjaan umum.

*Organizational Citizenship Behavior* Menurut **Fitriani & Dewi, (2017)** mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* merupakan

kontribusi individu dalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Lalu untuk penelitian selanjutnya merumuskan OCB lebih dalam lagi, yaitu kontribusi kepada pemeliharaan dan peningkatan konteks sosial serta psikologis terhadap dukungan tugas. OCB mencerminkan tindakan-tindakan yang dilakukan oleh karyawan yang melampaui ketentuan minimum yang diharapkan oleh peran organisasi dan mempromosikan kesejahteraan rekan kerja, kelompok kerja, dan perusahaan. Dalam hal ini ketiga factor tersebut akan di lihat dalam salah satu Baristand Industri Padang.

Menurut **Unud, (2017)** menyatakan kepemimpinan dapat didefinisikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok melalui sebuah pencapaian sebuah visi atau suatu target. Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan pengikut untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi **Suyitno & Utomo, (2016)**.

Setiap perusahaan membutuhkan karyawan sebagai sumber daya manusia yang mempunyai peran penting sebagai penunjang kelancaran tugas dalam suatu perusahaan. Sebagai sumber daya manusia, karyawan merupakan aset terpenting dibandingkan faktor-faktor produksi lainnya, yakni sebagai penggerak utama berjalannya perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Goleman, (2016)** menemukan bahwa kecerdasan emosional sebagai suatu kemampuan untuk memotivasi diri dan

bertahan terhadap frustrasi, mengendalikan dorongan hati, yang dapat mempengaruhi kemampuan berfikir serta berempati.

Menurut **Wiyono et al., (2019)** kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memahami dan mengekspresikan emosi, untuk menggunakan emosi guna membantu pemikiran, untuk memahami dan menganalisis emosi, serta untuk secara efektif mengelola emosi di dalam diri kita dan dalam hubungan dengan orang lain.

Kecerdasan Emosional (EQ) melibatkan kemampuan persepsi secara akurat, menilai dan mengekspresikan emosi kemampuan mengakses atau menghasilkan perasaan ketika emosi itu memfasilitasi pikiran, kemampuan memahami emosi dan pengetahuan emosional dan kemampuan untuk mengatur emosi untuk mempromosikan pertumbuhan emosi dan intelektual (**Ii et al., 2017**).

Menurut **Hamali, (2019)** mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang diyakini oleh pekerja yang seharusnya diterima. Sedangkan **Котов & Котова, (2016)** menyatakan kepuasan kerja merupakan ekspresi seseorang terhadap penghargaan yang diterimanya, terkait dengan pekerjaan yang dilakukan.

Menurut **Ida & Sudirjo, (2015)** Kepuasan kerja seringkali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Sikap disini diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek-obyek tertentu, seperti tempat, benda atau orang lain.

Sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **(Pratama & Mujiati, 2019)** melakukan penelitian dengan judul “Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali. **(Sendow et al., 2019)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Di Haston Hotel Manado”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan dan secara parsial variabel Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional berpengaruh secara signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di ASTON Manado Hotel. **(Perkasa et al., 2020)** melakukan penelitian dengan judul “*The Effect of Emotional Intelligence, Servant Leadership, and Organizational Commitment on Organizational Citizenship Behavior A Study of the South Tangerang City Education and Culture Office*”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara parsial dan simultan, kecerdasan emosional, kepemimpinan hamba dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional di Kota Tangerang Selatan Pendidikan dan Kebudayaan.

**(Maharani & Aini, 2019)** melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Pelayan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (ocb) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT.



Astra Internasional Tbk-TSOAUTO 2000 Malang Sutuyo)". Hasil analisis menunjukkan variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB), dan kepuasan kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan pelayan (servant leadership) terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Penelitian yang peneliti lakukan mempunyai perbedaan dengan penelitian acuan yang dilakukan oleh (Pratama & Mujiati, 2019) dengan judul "Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh kepemimpinan *Transformasional* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*". Perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana pada penelitian acuan objeknya yaitu dinas Koperasi dan UKM Provinsi Bali, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada karyawan Baristand Industri Padang. Perbedaan lainnya terdapat pada jumlah sampel, dimana pada penelitian tersebut jumlah sampelnya yaitu sebanyak 54 sampel, sedangkan penelitian yang peneliti lakukan jumlah sampelnya 75 sampel.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai perantara dalam suatu organisasi Barisntand Industri Padang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Baristand Industri Padang”**.

### **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya pendekatan pemimpin terhadap karyawan Baristand Industri Padang.
2. Kurangnya kendali diri seorang karyawan terhadap komitmen yang di terapkan Baristand Industri Padang.
3. Kurangnya penerapan sikap suka rela, saling membantu antara sesama karyawan Baristand Industri Padang.
4. Masih rendahnya kecerdasan emosional karyawan dalam menghadapi pekerjaan.
5. Kurang terpenuhnya kepuasan kerja karyawan pada Baristand Industri Padang.
6. Masih kurangnya loyalitas yang diberikan karyawan terhadap Baristand Industri Padang.
7. Masih banyaknya karyawan yang tidak memenuhi standar kinerja yang telah ditetapkan pada Baristand Industri Padang.

8. Stres kerja karyawan masih dirasakan terhadap pekerjaannya.
9. Kurangnya kedisiplinan pada karyawan Baristand Industri Padang yang membuat karyawan kurang optimal dalam melakukan pekerjaan.
10. Tidak meningkatnya kepuasan kerja karyawan secara keseluruhan pada Baristand Industri Padang.

### **1.3 Batasan Masalah**

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan kepemimpinan Transformasional (X1), dan Kecerdasan Emosional (X2), sebagai variable bebas terhadap OCB (Y) sebagai variabel terikat dengan Kepuasan Kerja (Z) sebagai variabel intervening.

Objek Penelitian ini adalah seluruh karyawan Baristand Industri Padang, sedangkan waktu penelitian ini adalah *one shot (cross sectional-2020)* yaitu hanya dilakukan pada tahun 2020 dan hanya satu kali dilakukan.

### **1.4 Rumusan Masalah**

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

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Baristand Industri Padang.
2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada Baristand Industri Padang.

3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB pada Baristand Industri Padang.
4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB pada Baristand Industri Padang.
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada Baristand Industri Padang.
6. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Baristand Industri Padang.
7. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Baristand Industri Padang.

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1. Tujuan Penelitian**

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada Baristand Industri Padang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada Baristand Industri Padang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB pada Baristand Industri Padang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB pada Baristand Industri Padang.

5. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB pada Baristand Industri Padang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Baristand Industri Padang.
7. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Baristand Industri Padang.

### **1.5.2. Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Perusahaan**

Sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Baristand Industri Padang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional serta kepuasan kerja bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dan tercapainya tujuan organisasi yang di inginkan.

#### **2. Bagi Penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa dan juga sebagai pemenuhan atas syarat kelulusan untuk memperoleh Gelar Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Putra Indonesia YPTK Padang.

### 3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya dan mendorong timbulnya minat bagi peneliti lain, untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang *Organizational Citizenship Behavior* sehingga pengetahuan tentang OCB khususnya untuk Manajemen Sumber Daya Manusia menjadi bertambah luas.