

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta memotivasi pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah bagi karyawan yang memberikan nilai lebih terhadap pekerjaan yang menjadi tugasnya maupun nilai tambah bagi perusahaan. OCB menurut (Yumna et al., 2017) adalah perilaku individu yang bebas, tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif perusahaan.

Faktor - faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Menurut (Rahayu, 2018), Kepribadian, Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kepeimpinan Transformasional dan *Servant leadership*, Tanggung Jawab Sosial, Umur, Gaya Kepemimpinan Yang Melayani, Kolektivisme dan Keadilan organisasi, Keadilan Organisasi.

Menurut (Thuku et al., 2016) menyatakan bahwa :”Budaya Organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai Budaya Organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Sedangkan norma perilaku kelompok dapat dilihat dan tergambar pada pola tingkah laku dan gaya tingkah organisasi relatif dapat berubah.

Servant Leadership didefinisikan sebagai sebuah servant leadership yang melayani para karyawannya. Ia akan menempatkan kebutuhan pengikutnya sebagai prioritas utama dan memperlakukan bawahan sebagai rekan kerja (Putra, 2016). Menurut (Graham, 2016), konsep kepemimpinan yang melayani adalah suatu konsep kepemimpinan yang paling berkarisma dari segi moral. Jika peneliti sebelumnya mengatakan bahwa servant leadership adalah salah satu faktor yang mampu menciptakan sebuah motivasi kinerja pada karyawannya. Maka seharusnya *servant leadership* yang juga merupakan salah satu dari servant leadership, secara teoritis mampu menciptakan motivasi kinerja para karyawannya.

Menurut (Wahyu, 2017) Komitmen Organisasi adalah sebuah pernyataan psikologis dimana karyawan merasa tertarik untuk ikut menentukan kesuksesan perusahaan serta memiliki keinginan dan motivasi kuat untuk berkinerja melebihi kewajibannya.

Penelitian yang dilakukan (Nawoseing’ollan & Roussel, 2017) *Influence of Servant Leadership on Organizational Citizenship Behavior: A Study of*

Turkana County, Kenya. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang melayani berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

(Nyabuti et al., 2017) *Influence of Organizational Culture on the Organizational Citizenship Behavior in the Civil Service in Kenya*. Metode analisis, regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Rimbo Panjang Sumber Makmur merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dalam pengolahan minyak kelapa sawit. Perusahaan ini berpusat dan beroperasi di Kabupaten Pasaman Barat.

Dari hasil wawancara, dalam beberapa tahun terakhir perusahaan kerap dihadapkan pada sejumlah masalah yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior*, dimana Budaya Organisasi yang kurang bagus, sehingga membuat karyawan bekerja tidak beraturan, gaya kepemimpinan yang melayani kurang optimal dijalankan dan komitmen organisasi yang rendah.

Berikut ini target produksi PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat Tahun 2016-2020 :

Tabel 1.1
Target Realisasi Produksi PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat Tahun 2016-2020

Tahun	Target Produksi	Realisasi	%
2016	172.517.000	124.571.243	72,20%
2017	164.771.000	119.018.396	72,23%
2018	157.831.000	124.971.247	79,18%
2019	147.561.000	126.061.385	85,43%
2020	173.419.000	129.428.751	74,63%

Sumber : PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat

Dari tabel diatas terlihat hasil produksi PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat cenderung berfluktuasi dan tidak mencapai target setiap

tahunnya, terlihat ditahun 2016 sebesar 124.571.243 kg pertahun. Kemudian ditahun 2017 mengalami penurunan produksi dengan hasil produksi 119.018.396 kg pertahun. Ditahun 2018 produksi semakin mengalami penurunan yang signifikan dengan hasil produksi 124.971.247 kg pertahun. Kemudian mengalami peningkatan ditahun 2019 dengan hasil produksi 126.061.385 kg pertahun dan kembali meningkat ditahun 2020 dengan hasil produksi 129.428.751 kg pertahun.

Terindikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, budaya organisasi, gaya kepemimpinan yang melayani dan komitmen organisasi yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Yang Melayani Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour*, diantaranya:

1. Budaya Organisasi yang kurang bagus akan mengakibatkan rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour*.
2. Gaya kepemimpinan yang melayani yang rendah akan mengakibatkan rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour*.

3. Komitmen organisasi masih rendah akan mengakibatkan kurangnya *Organizational Citizenship Behaviour*.
4. Kepribadian yang kurang bagus akan mengakibatkan rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour*.
5. Iklim Organisasi yang kurang bagus akan mengakibatkan rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour*.
6. Kepuasan Kerja yang masih rendah akan mengakibatkan rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour*.
7. Tanggung Jawab Sosial yang masih rendah akan mengakibatkan rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour*.
8. Umur yang tidak sesuai akan mengakibatkan rendahnya *Organizational Citizenship Behaviour*.
9. Gaya Kepemimpinan Yang Melayani yang masih rendah akan mengakibatkan kurangnya *Organizational Citizenship Behaviour*.
10. Keadilan organisasi yang belum sesuai akan mengakibatkan tidak tercapainya *Organizational Citizenship Behaviour*.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan Yang Melayani (X2) sebagai variabel bebas, *Organizational Citizenship Behaviour* sebagai variabel terikat (Y) dan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat?
2. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat?
4. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Melayani terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat?
6. Bagaimanakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat?
7. Bagaimanakah pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Melayani terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi

sebagai variabel intervening pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat.
2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Melayani terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Melayani terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi

sebagai variabel intervening pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat.

7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan Yang Melayani terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Yang Melayani Pengaruhnya Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi (Suatu Studi Pada PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat).
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat

- 1) Berbagai gambaran dan masukan bagi pihak PT. Rimbo Panjang Sumber Makmur Pasaman Barat mengenai Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Yang Melayani terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening.

- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.