

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Sumber daya manusia di perusahaan perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan dengan tuntutan dan kemampuan organisasi perusahaan. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara produktif dan wajar. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah bergantung pada produktivitas tenaga kerja yang ada pada perusahaan. Oleh karena itu, pada tenaga kerja yang dibutuhkan perusahaan perlu adanya suatu manajemen yang mencakup tentang pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

CV.Talent merupakan perusahaan yang bergerak di bidang *retail* yang menjual barang-barang berupa tas pakaian *outdoor* dan kelengkapan keperluan untuk laki-laki (*eiger*), CV. Talent berdiri pada tahun 2014 saat itu hanya CV. Talent yang membuka sistem ritel dalam produk penjualan barang-barang *outdoor* seperti tenda, sepatu gunung, dan alat-alat pakaian lainnya. Sekarang CV. Talent sudah memiliki beberapa cabang di daerah Sumatera Barat yakni di kota Padang, Bukittinggi dan Payakumbuh, didaerah Padang CV. Talent memiliki 3 cabang yakni Ulak karang, Marapalam dan Andaleh sedangkan di kota Bukittinggi ada di Tarok dan pasar Aur kuning dan cabang di Payakumbuh ada di Koto nan ampek dan di daerah pasar Ibuah.

**Tabel 1.1**  
**Data jumlah karyawan CV.Talent Bukittinggi**  
**2019**

No	CV Talent /cabang	Jumlah karyawan
1	Manajer	1
2	Staff Gudang	7
3	Helper Gudang	4
4	Supervisor	3
5	Sopir	3
6	Office Boy	2
7	Sales	25
8	<b>Jumlah</b>	45

*Sumber : CV.Talent Bukittinggi 2019*

CV. Talent Bukittinggi juga merupakan badan yang bergerak di bidang penjualan *retail*. Saat ini bidang *retail* yang berkembang tumbuh seiring dengan meningkatnya pertumbuhan ekonomi di Indonesia, bertambahnya jumlah *retail* modern seperti *minimarket*, *supermarket* dan *departement store* dan masyarakat sekarang banyak memiliki banyak pilihan untuk belanja .

**Tabel 1.2**  
**Rekapitulasi Data Tingkat Pencapaian Kepuasan Kerja Karyawan Cv.**  
**Talent Bukittinggi 2019**

Bulan	Target Pencapaian	Realisasi	Persentase (%)
Januari	100.000.000	110.000.000	110.00%
Februari	90.000.000	95.000.000	105.55%
Maret	85.500.000	90.000.000	105.26%
April	83.000.000	85.000.000	102.40%
Mei	79.000.000	80.000.000	101.26%
Juni	75.500.000	76.000.000	100.66%

*Sumber: CV.Talent Bukittinggi 2019*

Dari tabel 1.2 diatas dapat dianalisis hasil pencapaian Kepuasan Kerja Tahun 2019 cenderung menurun. Target pencapaian paling rendah terjadi pada Bulan Juni yaitu sebesar 75.500.000 dengan persentase target pencapaian sebesar 100,66%.

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat pada bulan Januari tingkat persentase pencapaian target sebesar 110,00%, pada bulan Februari sebesar 105,55%, pada bulan Maret sebesar 105,26%, Pada bulan April sebesar 102,40%, Pada bulan Mei sebesar 101,26%, Pada bulan Juni sebesar 100,66%. Sehingga bisa dikatakan bahwa rekapitulasi target pencapaian karyawan CV. Talent Bukittinggi ditemukan bahwasanya tingkat kepuasan kerja karyawan menurun. Hal ini dibuktikan dengan turunnya target pencapaian setiap bulan pada tahun 2019.

Penurunan kepuasan kerja karyawan disebabkan kurangnya kepedulian karyawan terhadap pekerjaan yang diberikan sehingga menyebabkan terjadinya kurang kondusif. Hal ini mencerminkan kepuasan kerja karyawan CV. Talent Bukittinggi yang masih kurang sehingga pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal. kepemimpinan *Transformasional* yaitu terhadap kepuasan kerja karyawan ingin mengetahui apakah sebuah gaya kepemimpinan yang memiliki integritas untuk merubah cara pandang karyawan dalam hal melakukan pekerjaan. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dilingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak atau memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior*. Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan. Dari segi komitmen organisasi yang menyebabkan kinerja perusahaan rendah adalah kurangnya rasa percaya diri bagi karyawan terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi, serta kurangnya rasa keinginan seseorang untuk melakukan usaha secara sungguh-sungguh demi organisasi.

Pengetahuan kepemimpinan *Transformasional, Organisational Citezenship Behavior* dan Komitmen *Organisational* yang baik dapat juga menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebab melalui adanya tiga factor tersebut akan menciptakan tingkat kepuasan kerja yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kepuasan kerja menurun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya.

**Burns** dalam **Northouse (2013:176)** menyebut “kepemimpinan *transformasional* merupakan proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan hubungan yang meningkatkan motivasi dan moralitas dalam diri pemimpin dan pengikut.” Tujuan dari gaya kepemimpinan ini adalah mengembangkan diri karyawan untuk bisa mengerjakan lebih dari harapan pemimpin.

**Markozy** dalam **Titisari, (2014:2-3)** *Organizational Citezenship Behavior* adalah Kinerja individu akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan, yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam sebuah perusahaan agar perusahaan dapat sukses dan bertahan menghadapi era globalisasi ini maka perusahaan harus memiliki karyawan yang loyal terhadap perusahaan. Loyalitas karyawan memegang peranan penting dalam meningkatkan komitmen organisasi.

Menurut **Robbins dan Judge (2015:47)** komitmen organisasi merupakan tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan, dan harapannya untuk tetap menjadi anggota. Komitmen organisasional terpisah ke dalam tiga dimensi besar, yaitu: komitmen afektif, komitmen kontinuans, dan komitmen normatif.

**Robins dalam Sintha (2013)** menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan positif seseorang tentang pekerjaannya, yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik terhadap pekerjaan tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh **Beny Mahyudi (2016)**, yang berjudul pengaruh kepemimpinan *transformatif* terhadap kepuasan kerja. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu kepemimpinan *transformatif* dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian secara menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Beberapa penelitian yang terkait dengan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh **Beny Mahyudi (2016)**, yang berjudul pengaruh kepemimpinan *transformatif* terhadap kepuasan kerja. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu kepemimpinan *transformatif* dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian secara menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **Safira Chaerani (2018)**, yang berjudul pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu *organizational citizenship behavior* dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah hipotesis. Berdasarkan hasil

penelitian secara menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh **Merry Listianam (2017)** yang berjudul pengaruh komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* terhadap kepuasan kerja karyawan Rumah sakit. Adapun kesamaan variabel dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja. Metode penelitian yang digunakan adalah hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian secara menunjukkan bahwa komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan latar belakang dan uraian pendapat di atas maka dapat disimpulkan tentang besarnya pengaruh kepemimpinan *transformatif*, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan komitmen *organizational* terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi sangat berpengaruh.

## **1.2 Identifikasi masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan *Transformatif* yang masih rendah pada karyawan.
2. Kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap karyawan.
3. Kurangnya kepuasan karyawan terhadap Komitmen yang di berikan.
4. Kepuasan Kerja karyawan yang mulai menurun.
5. Kurangnya kepercayaan diri karyawan untuk mengerjakan pekerjaan masih rendah.

6. Banyaknya karyawan masih belum mampu menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi di sekeliling terutama dalam hal bekerja.
7. Kurangnya kedisiplinan karyawan dalam bekerja.
8. Semangat kerja karyawan yang rendah.

### **1.3 Batasan masalah**

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan-batasan masalah terhadap perusahaan CV. Talent di Bukittinggi diantaranya data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang di berikan langsung oleh perusahaan CV. Talent di Bukittinggi, data yang di ambil juga data yang sudah disebarakan melalui kuisisioner kepada karyawan CV. Talent di Bukittinggi dan Perhitungan uji validitas dan reliabilitas.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan sebelumnya ada beberapa masalah yang diteliti ,antara lain :

1. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan *Transformasional* terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi ?
2. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di CV. Talent Bukittinggi ?
3. Bagaimana pengaruh komitmen *Organizational* terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi ?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan *Transformasioanal*, *Organizational Citizenship Behavior* dan komitmen *Organizational* terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi ?

## **1.5 Tujuan Penelitian dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian adalah untuk :

1. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *Transformasional* terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi.
2. Membuktikan dan menganalisis pengaruh *Organitazional Cityzenship Behavior* terhadap Kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi.
3. Membuktikan dan menganalisis pengaruh komitmen *organitazional* terhadap Kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi.
4. Membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan *Transformasional*, *Organizational Citizenhip Behavior* dan Komitmen *Organizational* terhadap kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

Ada beberapa manfaat dari penelitian ini, manfaat tersebut bisa penulis rumuskan sebagai berikut :

1. Bagi peneliti

Hasil penelitian menjadi referensi dan bahan pertimbangan khususnya untuk bahan pengembangan ilmu pengetahuan dalam kepuasan kerja karyawan di suatu perusahaan.

## 2. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi perusahaan sebagai bahan masukan yang nantinya dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan perusahaan untuk memecahkan masalah yang dihadapi terutama mengenai kepemimpinan *Transformasioanal*, *Organitazional Citizenship Behavior* dan Komitmen *Organitazional* dalam kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi.

## 3. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dan dapat dijadikan sumber masukan bagi peneliti selanjutnya mengenai Kepemimpinan *Transformasional Organitazional Citizenship Behavior* dan Komitmen *Organitazional* dalam kepuasan kerja karyawan di CV. Talent Bukittinggi.