

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kepemimpinan memiliki kedudukan yang menentukan dalam organisasi. Pemimpin yang melaksanakan kepemimpinannya secara efektif dapat menggerakkan orang/personel kearah tujuan yang dicita-citakan, sebaliknya pemimpin yang keberadaannya hanya sebagai figur, tidak memiliki pengaruh, kepemimpinannya dapat mengakibatkan lemahnya kinerja organisasi, yang pada akhirnya dapat menciptakan keterpurukan. Semakin tinggi kepemimpinan yang diduduki oleh seorang dalam organisasi, nilai dan bobot strategic dari keputusan yang diambil semakin besar. Sebaliknya, semakin rendah kedudukan seseorang dalam suatu orgnisasi , keputusan yang diambilpun lebih mengarah kepada hal-hal yang lebih operasional. Terlepas dari keputusan yang diambil, apakah pada kategori strategic, taktis, teknis, atau operasional, semuanya tergolong pada “penentuan arah” dari perjalanan yang hendak ditempuh oleh organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah hubungan antara pimpinan dan bawahan dimana hubungan tersebut saling mempengaruhi satu sama lainnya sehingga akan tercipta perubahan dan tujuan yang nyata. Pemimpin dalam melakukan kepemimpinannya akan terlibat dalam, pengaruh yang lebih dalam, sehingga akan terjadi perubahan dalam diri organisasi dan perubahan itu akan

tercermin pada tujuan bersama antara bawahan dan pimpinan. Pengaruh dalam hal ini artinya hubungan secara aktif yaitu antara bawahan dengan pimpinan secara terbuka tanpa paksaan dan terciptanya hubungan timbal balik. Sehingga kepemimpinan akan menjalin hubungan antar pimpinan dengan bawahan sehingga kinerja akan dapat ditingkatkan dari hubungan timbal balik pimpinan dan bawahan. Sehingga dengan adanya gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan **(Kusuma dan Rahardja, 2018)**

OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*) penting untuk keberhasilan dan kelangsungan perusahaan, sehingga OCB perlu dimunculkan dan ditingkatkan. Kepuasan kerja merupakan sebuah persepsi pegawai tentang pekerjaan mereka, oleh karena itu kepuasan kerja seseorang akan berbeda dengan lainnya. Kepuasan kerja dapat digambarkan dengan banyak indikator, seperti kesesuaian gaji, fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, kesempatan karyawan untuk maju, pengawasan oleh pimpinan dan juga pekerjaan itu sendiri **((Belo, dkk 2014); (Nurbahar 2015); (Pratama & Sriathi, 2015); (Weiss & Merlo ,2015))**.

Seperti halnya perusahaan lainnya, pada perusahaan penyedia jasa, *Organizational Citizenship Behavior* amat sangat diperlukan. Perusahaan yang kegiatan operasionalnya sangat bergantung pada sumber daya manusianya, mulai dari proses penjualan produk sampai melayani konsumen memerlukan *Organizational Citizenship Behavior* untuk menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya. Hal ini karena tidak cukup bagi sumber daya manusia

diperusahaan untuk hanya menjalankan tugas masing-masing tanpa memiliki perilaku ekstra peran utamanya ketika keadaan kantor ramadhan sejumlah tugas tidak bisa dikerjakan dengan baik oleh karyawan.

Social exchange theory adalah teori yang sering digunakan untuk menjelaskan mengapa seorang karyawan bersedia untuk memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Teori ini didasarkan pada dua asumsi, timbal-balik dan ekuitas. Ketika seorang karyawan mengalami pengaruh yang relative positif atau persepsi dalam sebuah organisasi, ia akan membalas budi yang paling praktis dan cara yang efektif, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah salah satu cara terbaik untuk menunjukkan bahwa hal ini membuktikan lingkungan etika sebuah organisasi memiliki pengaruh pada karyawan dalam hal perilaku ekstraperan.

PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi didirikan pada tanggal 26 Februari 2002, saat ini menjadi perusahaan nasional yang bergerak pada bidang perkebunan kelapa sawit. Telah berkembang menjadi 2 pilar bisnis yaitu Perkebunan dan Pengolahan Minyak Kelapa Sawit (CPO). Mengekspresikan tanggung jawab kepada karyawan, dengan melakukan inisiatif penting dalam menambah pendapatan karyawan dan masyarakat sekitar.

Kepuasan Kerja Kepuasan kerja merupakan perasaan emosional berupa rasa puas akan suatu pekerjaan yang ditekuni. Kepuasan kerja sangat penting diperhatikan oleh perusahaan, karena kepuasan kerja merupakan salah satu

Indikator pengukuran kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan karyawan merupakan hal yang paling vital, karena jika karyawan suatu perusahaan tidaklah merasa sejahtera maka akan timbul perasaan kecewa dan mereka beranggapan akan melakukan hal yang sia-sia saja. Hal ini akan menjadi batu besar bagi perusahaan dan akan menurunkan tingkat produktivitas mereka dalam bekerja. Bahkan hal ini akan diperparah dengan timbulnya konflik internal. Tingkat kekecewaan dan konflik internal antar karyawan perusahaan akan berkurang jika mereka merasa puas dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan suatu rasa psikologis karyawan yang timbul akibat pekerjaan yang dilakukan. Raymondus (I Wayan Ray, 2018)

Data kepuasan kerja karyawan dapat dilihat pada table 1.1 di bawah ini:

Tabel 1.1

Jumlah data kepuasan kerja PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko

Tahun	Jumlah Karyawan	Tingkat kepuasan karyawan		Persentase kepuasan kerja karyawan
		Puas	Tidak puas	
2014	70	55	15	78.57%
2015	60	50	10	83.33%
2016	60	55	5	91.66%
2017	65	60	5	92.30%
2018	75	70	5	93.33%

Sumber : Data PT. Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko tahun 2014-2018

Dari table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa jumlah kepuasan kerja karyawan menurun pada tahun 2014 dan meningkat lebih banyak pada tahun 2018. Oleh karena itu untuk menyingkapi fenomena tersebut perlu adanya tindak lanjut dari

organisasi sebagai upaya agar kepuasan kerja karyawan dapat meningkat. Salah satunya yaitu dengan adanya *program capital, communication practice* dan kepribadian (*personality*). Program tersebut sebagai upaya organisasi untuk meningkatkan dan menjaga kepuasan kerja karyawan .

Organizational Citizenship Behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi volunteer untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu (**Titisari, 2014**). Faktor-faktor internal pembentuk *Organizational Citizenship Behavior*. Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan dapat diidentifikasi oleh berbagai faktor yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* karyawan maka sangat penting bagi organisasi atau perusahaan untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi atau perusahaan (**Titisari, 2014**).

Menurut (**Titisari, 2014**) peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu:

1. Faktor internal yang berasal dari diri karyawan sendiri, antara lain kepuasan kerja, karakteristik pekerjaan, komitmen organisasi, kepribadian, loyalitas, moral karyawan, motivasi dan lain sebagainya.
2. Faktor eksternal yang berasal dari luar karyawan, antara lain gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kepuasan Kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko”**.

1.2 Identifikasi masalah

Dalam kajian-kajian SDM banyak factor yang mempengaruhi maka di identivikasi masalah tersebut :

1. Masih kurangnya kepemimpinan *transformasional* pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko Muko.
2. Masih kurangnya komitmen organisasi pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko Muko.
3. Masih kurangnya mediasi *organizational* pada PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko Muko.
4. Masih banyaknya kekurangan PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Muko Muko dalam manajemen kariawan.

5. Kurangnya komunikasi antara atasan dan bawahan sehingga terjadi hambatan dalam pekerjaan
6. Kurangnya pemahaman dari para karyawan akan komitmen organisasi
7. Kinerja karyawan kurang mendapatkan apresiasi
8. Lingkungan kerja yang kurang nyaman
9. Kepemimpinan yang kurang transparan dalam
10. Penilaian kinerja yang kurang kompeten.

1.3 Batasan masalah

Dari uraian identifikasi masalah diatas, penulis membatasi pembahasannya tentang **kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi sebagai variabel dependen, organizational citizenship behavior sebagai variabel mediasi / Intervening dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.**

1.4 Rumusan masalah

Adapun rumusan masalahnya sebagai berikut :

1. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko ?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB di PT sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko ?
3. Bagaimana Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko ?

4. Bagaimana Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko ?
5. Bagaimana Pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko?
6. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan transformasional dengan mediasi organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko?
7. Bagaimana Pengaruh Komitemen organisasi dengan mediasi organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan

1. Untuk Melihat Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
2. Untuk Melihat Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap OCB di PT sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
3. Untuk Melihat Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
4. Untuk Melihat Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.
5. Untuk Melihat Pengaruh OCB terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko.

6. Untuk Melihat Pengaruh Kepemimpinan transformasional dengan mediasi organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko
7. Untuk Melihat Pengaruh Komitmen organisasi dengan mediasi organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja di PT Sapta Sentosa Jaya Abadi Mukomuko

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Peneliti ini dapat digunakan sebagai bahan untuk memperdalam wawasan serta ilmu pengetahuan khususnya tentang pengaruh kepemimpinan transformasional dan komitmen mediasi organizational citizenship behavior terhadap kepuasan kerja.

2. Bagi perusahaan

Dapat digunakan sebagai bahan penambah referensi, informasi serta dapat dijadikan bahan perbandingan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan objek penelitian yang sama dimasa akan datang

3. Bagi lingkungan akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai salah satu tambahan wawasan serta bahan referensi untuk penelitian lebih lanjut.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai sumber referensi untuk peneliti selanjutnya agar dapat dikembangkan secara lebih luas dan terperinci dalam penyusunan skripsi