

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari *Organizational Citizenship Behavior* yang tidak maksimal *Organizational Citizenship Behavior* berasal.

Dalam hal ini karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang.

Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari karyawan akan mempengaruhi keberhasilan dari *Organizational Citizenship Behavior* yang berujung pada peningkatan *Organizational Citizenship Behavior*. Untuk itu karyawan dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya.

Menurut (Mujiatun et al., 2019) memberikan definisi kepuasan kerja sebagai perasaan positif tentang pekerjaan sebagai hasil evaluasi dari karakteristiknya. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasional, memenuhi standar kinerja, hidup dengan kondisi kerja kurang ideal, dan sebagainya.

Kepemimpinan transformasional merupakan kemampuan individu untuk mempengaruhi, memotivasi dan memungkinkan pengikut untuk memberikan kontribusi terhadap efektivitas dan kesuksesan organisasi (Suyitno & Utomo, 2016). Dasar dari adanya kepemimpinan transformasional adalah sebuah keinginan akan suatu perubahan kearah yang lebih baik.

Menurut (Kalika & Di, 2017) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Menurut (Ngalimun, 2019) lingkungan kerja terutama sikap, nilai, norma dan perasaan yang lazim dimiliki para pekerjanya atau karyawan yang

berhubungan dengan perusahaan mereka dan lingkungan kerja dapat menggambarkan iklim psikologis, kultur atau kepribadian perusahaan tersebut.

Menurut (Yumma, 2017) mengatakan *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Dalam penelitian (Wuwungan & Nelwan, 2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian (Lailah & Soehari, 2020) yang berjudul Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian (Budiman, 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Handaru Nusantara Gemilang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

PT. Perikanan Nusantara atau disingkat Perinus adalah salah satu Badan Usaha Milik Negara yang bergerak di bidang perikanan. Perusahaan ini memiliki

galangan kapal yang berada di 6 lokasi yakni di Tegal, Surabaya, Bitung, Ambon, Bena dan Sorong.

Pelabuhan perikanan mempunyai fungsi yang bersifat umum (*general*) dan fungsi khusus (*special function*). Fungsi umum merupakan fungsi yang terdapat pula pada pada pelabuhan lain yaitu pelabuhan umum dan pelabuhan niaga yang bukan pelabuhan perikanan, yang di maksud dengan fungsi khusus dalam hal ini adalah fungsi-fungsi yang berkaitan dengan masalah perikanan yang memerlukan pelayanan khusus pula yang belum terlayani terlayani oleh adanya berbagai fasilitas fungsi umum.

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Karyawan Pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
Tahun 2020

Indikator Kinerja	Target Tahun 2020	Realisasi Tahun 2020	% Capaian
Jumlah nelayan yang terfasilitasi kredit perikanan tangkap	62	60	97%

Sumber: PT. Cahaya Baru Kota Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa capaian kinerja karyawan pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO) di tahun 2020 tidak tercapai secara maksimal, dimana ditargetkan 62 nelayan, namun hanya terealisasi 60 nelayan atau hanya tercapai 97% dari yang ditargetkan.

Terindikasi disebabkan oleh buruknya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja yang kurang nyaman dan rendahnya *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO) dengan memberi judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO).**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional masih rendah
2. Motivasi Kerja masih kurang
3. Lingkungan Kerja yang kurang nyaman
4. *Organizational Citizenship Behavior* yang rendah
5. Kurangnya rasa tanggung jawab pada diri karyawan PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
6. Rendahnya kesadaran karyawan tentang kondisi PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
7. Masih adanya penerimaan karyawan yang tamatan atau lulusan SMP dan SMA.
8. Kurang nyamannya Lingkungan Kerja PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
9. Disiplin kerja karyawan yang rendah
10. Kemampuan kerja yang kurang optimal

11. Komunikasi karyawan yang kurang lancar

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan proposal seminar rancangan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kepuasan Kerja. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja, dan variable Intervening yaitu *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO).

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?
3. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?
4. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?
5. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?

6. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?
7. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?
8. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variable Intervening pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?
9. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variable Intervening pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?
10. Bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variable Intervening pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
4. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
5. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
6. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
7. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
8. Untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variable Intervening pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
9. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variable Intervening pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)
10. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variable Intervening pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO)

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK”

Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel Intervening pada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO).

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Perikanan Nusantara (PERSERO) yang berkaitan dengan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* bagi PT. Perikanan Nusantara (PERSERO) agar mereka dapat meningkatkan Kepuasan Kerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.