

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Dewasa ini tingkat persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin tinggi. Untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut, suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki perusahaan salah satunya yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut diharapkan bisa bekerja lebih optimal seperti mau bekerja sama, saling tolong menolong, saling memberikan saran serta berpartisipasi aktif terhadap pekerjaannya. Mereka tidak hanya diuntut untuk memiliki perilaku in-role, tetapi juga perilaku extra-role. Perilaku extra-role ini disebut juga dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Konsep dari *Organizational Citizenship Behavior* pada bidang perilaku organisasi muncul sejak dua dekade yang telah lalu dan hingga kini. *Organizational Citizenship Behavior* terus berkembang. Seperti halnya organisasi lainnya, pada perusahaan yang menyediakan produk yang dibutuhkan konsumen, *Organizational Citizenship Behavior* amat sangat diperlukan. Sebagai organisasi yang kegiatan operasionalnya sangat bergantung pada sumber daya manusianya, mulai dari proses perancangan sampai pengelolaan produk memerlukan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* untuk menjalankan seluruh kegiatan operasionalnya.

Menurut **Damaryanthi dan Dewi (2016)** OCB merupakan suatu perilaku sukarela yang tampak dan dapat diamati, dimana didasari oleh suatu motif atau nilai yang dominan juga dapat didasarkan pada *reward* dan *punishment* yang bersifat eksternal yang diberikan oleh perusahaan. *OCB* dapat diartikan sebagai sikap atau perilaku positif yang dimiliki individu, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela dalam bekerja. Munculnya *OCB* memberikan dampak positif tidak hanya bagi pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih dari pada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi tersebut (**Pratama (2017:3)**). Agar perilaku tersebut terwujud dibutuhkannya sosok pemimpin yang transformasional. Pada dasarnya Kepemimpinan Transformasional, ialah 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.

**Putra dan Andayani (2016)** kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang dimiliki oleh manajer atau pemimpin dimana kemampuannya bersifat tidak umum dan diterjemahkan melalui kemampuan untuk merealisasikan misi, mendorong para anggota untuk melakukan pembelajaran, serta mampu memberikan inspirasi kepada bawahan mengenai berbagai hal yang perlu diketahui dan dikerjakan.

Selain kepemimpinan transformasional diperlukan juga sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas pasti memiliki tingkat kinerja yang tinggi. Namun, tidak semua sumber daya manusia memiliki tingkat kualitas yang sama dalam melaksanakan tugasnya. Kualitas dari sumber daya itu sendiri dapat dilihat dari bagaimana Kecerdasan Emosional yang ditunjukkan.

Kecerdasan Emosional adalah bagaimana seseorang mampu mengenali dan mengendalikan diri agar dalam menjalankan kehidupan mampu untuk menjalin hubungan yang produktif dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga berarti kemampuan seseorang dalam menghadapi ketidak stabilan emosi, motivasi diri dan juga menjaga keharmonisan dengan diri sendiri dan juga dengan orang lain.

**Sugena (2016)** kecerdasan emosional adalah sebuah kemampuan untuk “mendengarkan” bisikan emosi, dan menjadikannya sebagai sumber informasi maha penting untuk memahami diri sendiri dan orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Dan menurut (**Goleman (2015:13)**) kecerdasan emosi merupakan kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri.

Disamping faktor kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional juga dipengaruhi oleh faktor individu, antara lain berupa komitmen yaitu komitmen organisasi.

Menurut **Wibowo (2016:430)** komitmen yaitu kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana

individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya. Semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan dan tujuan atau sasaran yang diinginkan oleh perusahaan dapat tercapai.

PT.Tanto intim line adalah perusahaan milik swasta yang didirikan sejak tahun 1971.PT.Tanto ini bergerak dibidang jasa pengantar barang melalui alat transportasi laut.PT ini memiliki banyak cabang,pusat PT.tanto berada di Surabaya Meskipun awalnya sederhana, perusahaan ini telah berkembang menjadi pemain yang diakui di industri perkapalan.Saat ini,PT.Tanto memiliki armada modern lebih dari 50 kapal kontainer dengan total kapasitas 26,731 TEUs.PT.Tanto Ini merupakan cabang satu-satunya diSumatera Barat dan memiliki kurang lebih 12 perusahaan Mitra diPadang. PT.Tanto ini berada diJln.sultan syahrir no 311 C,kelurahan rawang,kecamatan padang selatan,kota padang.

**Tabel 1.1**  
**Data Jumlah Muatan(boxes) PT.Tanto intim line**  
**Periode Maret-September 2019**

Bulan	Muat (boxes)				Teus (Full)
	Full		Empty		
	20 feet	40 feet	20 feet	40 feet	
Maret	196	0	124	27	196
April	97	1	233	32	99
Mey	200	1	128	17	202
Juni	204	0	239	44	204
Juli	298	0	138	25	298
Agustus	419	0	167	54	419
September	308	5	131	26	318

Sumber: PT.Tanto intim line.

Tabel diatas merupakan tabel muat PT.Tanto intim line periode Maret sampai dengan September 2019.Dapat diuraikan pada bulam Maret muatannya 196 (20ft) 0 (40ft) dan 196 Teus(full),pada bulan April muatannya 97(20ft) 1 (40ft) dan 99 Teus (full) ,pada bulan mei muatannya 200 (20ft) 1 (40ft) dan 202 Teus (full),pada bulan Juni muatannya 204 (20ft) 0 (40ft) dan 204 Teus (full),Pada bulan Juli 298 (20ft) 0 (40ft) dan 298 Teus (full),pada bulan Agustus 419 (20ft) 0 (40ft) dan 419 Teus (full),dibulan September jumlah muataannya 308 (20ft) 5 (40ft) dan 318 Teus (full)

**Tabel 1.2**  
**Data target pencapaian PT.Tanto intim line Padang**  
**Periode Maret-September 2019**

Bulan	Jenis container		Target		Selisih	
	20 ft	40 ft	20 ft	40ft	20 ft	40 ft
Maret	196	0	200 boxs	50	4-	50-
April	97	1	200 boxs	50	103-	49-
Mei	200	1	200 boxs	50	0	49-
Juni	204	0	200 boxs	50	4	50-
Juli	298	0	200 boxs	50	98	50-
Agustus	419	0	200 boxs	50	219	50-
September	308	5	200 boxs	50	108	45-

Sumber:PT.Tanto intim line Padang

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja PT.Tanto intim line Padang dari bualan Maret hingga September 2019 ,Target pencapaian PT.Tanto ini belum mengalami kestabilan kadang PT mengalami kenaikan dan bahkan kadang terjadinya penurunan target pencapaiin pengiriman barang.Karena masih rendahnya kinerja karyawan yang diakibatkan oleh kecerdasan emosional yang masih kurang kondusif di PT.Tanto intim line, dan masih terbatasnya fasilitas kerja yang diberikan oleh PT ini kepada para karyawan Maka dari itu masih kurangnya semangat kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya dan dalam pencapaian tujuan perusahaan.Maka dari itu perusahaan harus memperhatikan

komitmen organisasi disekitar karyawan dengan memberikan masukan dari kepemimpinan transformasional yang dibutuhkan oleh karyawan agar kinerja karyawan meningkat sehingga karyawan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan dan memberi keuntungan kepada perusahaan.

Sebagai perusahaan yang cukup besar diharapkan memiliki karyawan yang mampu memberikan kinerja yang terbaik. Oleh sebab itu, disamping perilaku *intra role* (formal), perilaku *extra role* (*Organizational Citizenship Behavior*) juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi. *Organizational Citizenship Behavior* dapat melibatkan beberapa perilaku, misalnya perilaku menolong orang lain, aktif dalam kegiatan kantor, bertindak sesuai prosedur dan memberikan pelayanan kepada semua orang.

Perilaku-perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah tersendiri bagi karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif. Ini merupakan alasan mengapa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang penting dalam organisasi, adanya *organizational citizenship behavior* akan meningkatkan kemampuan kerja yang baik. Untuk mencapai itu semua diperlukan pemimpin yang transformasional yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik antar lini serta cerdas dalam mengontrol emosional dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh **Aditiya dan Suharnomo (2017)** yang melakukan penelitian analisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan dengan

komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, dan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aditiya dan Suharnomo ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen pertama, kecerdasan emosional sebagai variabel independen kedua dan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Namun perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah peneliti tidak menggunakan variabel dependen kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Aisyah** dan **wartini (2016)** yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja pada *organization citizenship behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasional. Dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap Komitmen Organisasional dan Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *organization citizenship behavior (OCB)*. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aisyah dan Wartini ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen pertama dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel dependen serta komitmen organisasi

sebagai variabel intervening. Namun perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah variabel independen kedua yaitu kualitas kehidupan.

Penelitian yang dilakukan oleh **Aditya dan Suparta (2016)** melakukan penelitian yang berjudul pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dan *organization citizenship behavior*. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. persamaan penelitian yang dilakukan oleh Aditya dan Suparta ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Namun perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah peneliti menggunakan variabel kecerdasan emosional.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional dan Kecerdasan Emosional mempunyai pengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening dalam suatu organisasi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan**

**Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanto intim line”**

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka dapat di identifikasikan masalah sebagai berikut :

1. Masih kurangnya dorongan dari pimpinan dalam mengendalikan kinerja karyawan pada PT.Tanto Intim Line.
2. Aturan-aturan yang ada belum dapat diterapkan dengan baik pada PT.Tanto Intim Line.
3. Komunikasi sesama karyawan masih kurang pada PT.Tanto Intim Line.
4. Kurangnya penerapan sikap suka rela, saling membantu antar sesama pegawai Pada PT.Tanto Intim Line.
5. Kurangnya kendali diri seorang karyawan terhadap komitmen yang diterapkan perusahaan pada pada PT.Tanto Intim Line.
6. Sistem/Prosedur yang kurang maksimal pada PT.Tanto Intim Line.
7. Komunikasi antar karyawan masih kurang pada PT.Tanto Intim Line
8. Kurangnya keahlian Karyawan dalam mengelola emosi.
9. Kurangnya keinginan untuk bekerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.
10. Kurangnya kendali diri seseorang karyawan terhadap Komitmen yang diterapkan perusahaan pada PT.Tanto Intim Line.

### 1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada pada PT.tanto intim line.

### 1.4 Rumusan Masalah

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

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tanto intim line?
  2. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tanto intim line?
  3. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *OCB* karyawan PT. Tanto intim line?
  4. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *OCB* karyawan PT. Tanto intim line?
  5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *OCB* karyawan PT. Tanto intim line?
- Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *OCB* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Tanto intim line?

6. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *OCB* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Tanto intim line?

## **1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.5.1 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tanto intim line.
2. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Tanto intim line.
3. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *OCB* karyawan PT. Tanto intim line.
4. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *OCB* karyawan PT. Tanto intim line.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *OCB* karyawan PT. Tanto intim line.
6. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *OCB* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Tanto intim line.
7. Untuk mengetahui pengaruh kecerdasan emosional terhadap *OCB* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada karyawan PT. Tanto intim line.

### **1.5.2 Manfaat Penelitian**

#### **1. Bagi Penulis**

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kecerdasan Emosional terhadap *OCB* dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening pada PT. Tanto intim line.

#### **2. Bagi Perusahaan**

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada PT. Tanto intim line.. Berkaitan dengan Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi bagi karyawan agar mereka dapat meningkatkan *OCB* dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

#### **3. Bagi Pembaca**

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang Sumber Daya Manusia.