

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik sebagai *human capital* sangat berperan terhadap bagaimana suatu organisasi akan mampu *sustain* dan mampu bersaing ke depannya. Pengelolaan SDM di setiap organisasi harus diprioritaskan untuk dapat meningkatkan kinerja, mengembangkan budaya korporasi yang mendukung penerapan inovasi dan fleksibilitas. Selain itu, SDM yang berkualitas merupakan aset penting dalam suatu organisasi yang menentukan bagaimana perusahaan akan berkembang ke depannya. Suatu organisasi tanpa pengelolaan sumber daya manusia yang baik cenderung akan sulit untuk menghasilkan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Pencapaian tujuan organisasi dipengaruhi oleh sikap dan perilaku Sumber Daya Manusia (SDM). Keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kemampuan SDM dalam mengelola organisasi.

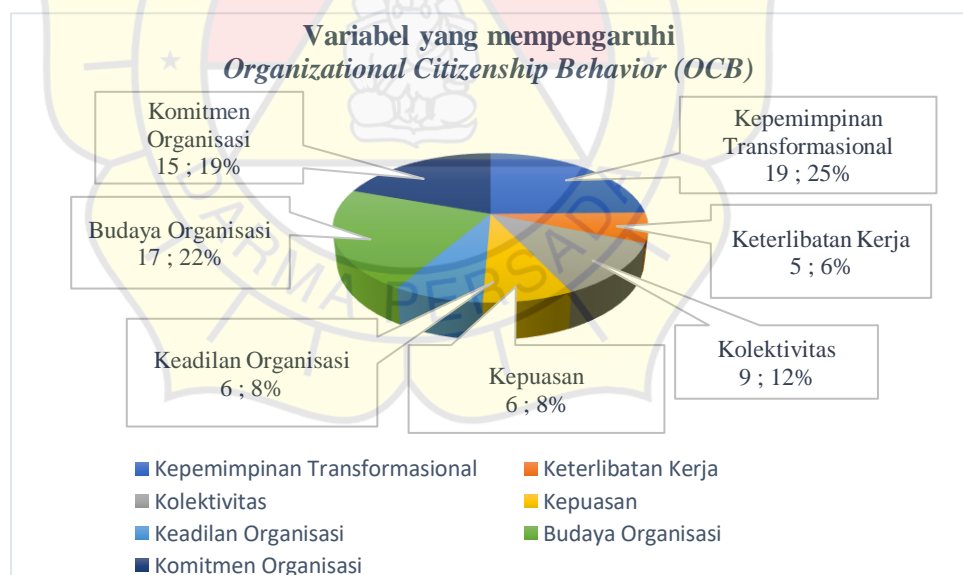
Pengelolaan sumber daya manusia berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dimana perusahaan akan memenuhi kebutuhan karyawan sesuai dengan potensi masing – masing karyawan. Di sisi lain, rendahnya kualitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Sehingga sangat penting bagi organisasi untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Selain memilih dan memperhatikan

karyawan yang berkualitas, organisasi juga membutuhkan karyawan yang mempunyai perilaku ekstra serta tingkat komitmen yang tinggi.

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang memiliki ketulusan, perasaan senang hati dari munculnya suatu budaya karyawan akan bekerja sama saling tolong menolong, dan memberikan kontribusi yang lebih dari harapan dalam bekerja. Dalam lingkungan dunia kerja saat ini, pekerjaan sering dilakukan secara tim dan membutuhkan waktu yang fleksibel, organisasi memerlukan karyawan yang mampu memperlihatkan perilaku kewargaan yang baik, seperti menawarkan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra, membantu sesama individu lain dalam tim, dan mencegah konflik dalam bekerja.

Upaya yang dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan akan terwujud jika karyawan memiliki perilaku *extra-role behavior* atau yang biasa disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Sugianingrat et, al. (2021:15) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Menurut Wirawan (2017), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme dan keadilan organisasi.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pra-survey untuk mengetahui variabel apa saja yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) kepada 20 karyawan PT Visi Globalindo Data Utama yang akan dijadikan responden dalam penelitian ini. Pra – survey yang dilakukan peneliti dengan cara menyebarkan kuesioner terkait variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan di PT Visi Globalindo Data Utama. Adapun variabel yang dituju dalam kuesioner yaitu kepemimpinan transformasional, keterlibatan kerja, kolektivitas, kepuasan kerja, keadilan organisasi, budaya organisasi dan komitmen organisasi. Hasil pra – survey yang diisi 20 responden, menghasilkan data sebagai berikut :



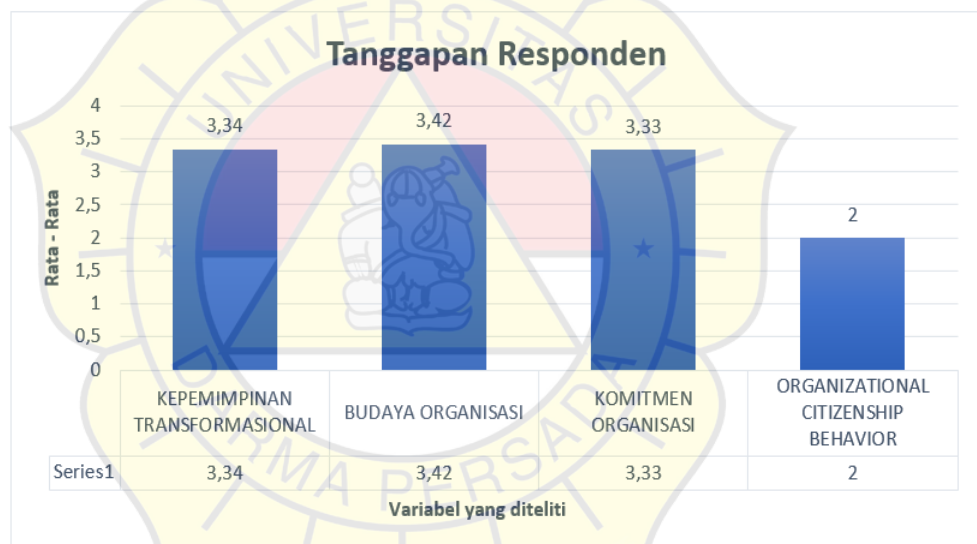
Sumber : data diolah Peneliti pada tahun 2022

**Gambar 1. 1 Hasil Pra – Survey Variabel**

Dari hasil data tersebut disimpulkan, variabel yang dapat mempengaruhi *Organizational citizenship behavior* di PT Visi Globalindo Data Utama yaitu kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan

komitmen organisasi. Setelah melakukan pra-survey terhadap variabel yang mempengaruhi OCB

Pada penelitian awal ini peneliti melakukan penyebaran kuesioner untuk mengetahui pengukuran *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel yang akan diteliti yaitu Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi. Dari hasil observasi tersebut peneliti memperoleh hasil sebagai berikut :



Sumber: Data Diolah Oleh Peneliti 2022

**Gambar 1. 2 Grafik Tanggapan Responden**

Berdasarkan hasil penelitian pra-survey pada Gambar 1.2 dapat dilihat interpretasi nilai Kepemimpinan Transformasional rata – rata sebesar 3,34 diartikan bahwa seluruh responden setuju Kepemimpinan Transformasional sangat baik, berikutnya nilai interpretasi Budaya Organisasi sebesar 3,42 diartikan bahwa seluruh responden setuju Budaya

Organisasi sangat baik, Selanjutnya nilai interpretasi Komitmen Organisasi sebesar 3,33 diartikan bahwa seluruh responden setuju Komitmen Organisasi sangat tinggi dan terakhir interpretasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) rata – rata sebesar 2 diartikan bahwa tingkat OCB karyawan yang ada di PT Visi Globalindo Data Utama rendah.

Berdasarkan hasil melalui pra-survey kepada 20 karyawan di PT Visi Globalindo Data Utama menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di PT Visi Globalindo Data Utama sangat rendah. Asumsi dari hasil pra-survey variabel OCB rendah dikarenakan mereka cenderung bekerja sesuai dengan *job description* masing – masing tanpa ingin menjalankan peran *extra role*. Karyawan yang mau bekerja dengan ekstra melebihi batas di dalam perusahaan, akan mengharapkan sesuatu nantinya seperti imbalan (penghargaan). Dengan sebaliknya jika karyawan tidak memperoleh apa yang diharapkan, mereka akan bekerja dengan unsur ketertaksaan.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi OCB memiliki tingkat yang berbeda sesuai nilai yang dimiliki masing – masing karyawan. Kepemimpinan transformasional merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi munculnya OCB, menurut Northouse (2013:176) dikarenakan gaya kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan dapat menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi, baik dalam diri pemimpin maupun pengikutnya. Hal ini

dimaksudkan jika seorang pemimpin pada suatu perusahaan mempunyai gaya kepemimpinan transformasional diharapkan dapat mencapai tujuan dengan baik karena pemimpin tersebut akan memotivasi karyawan untuk bekerja secara optimal dan pemimpin akan mengembangkan perilaku positif dari karyawan (OCB) dalam menyelesaikan pekerjaan mereka di perusahaan. Seorang pemimpin yang baik akan berkorban dan peduli kepada bawahannya. Banyak pemimpin yang tampil tanpa mencerminkan sosok pemimpin yang baik, seperti tidak peduli dengan para bawahan. Karena kepemimpinan mereka dilandasi pada keinginan pribadi dan lebih mengutamakan kepentingan kelompok, begitu pula dengan PT Visi Globalindo Data Utama dimana seluruh karyawan dituntut untuk memberikan kinerja terbaik bagi perusahaan. Berdasarkan pra survey di PT Visi Globalindo Data Utama menerapkan kepemimpinan yang transformasional dimana pada dasarnya pemimpin mendorong inisiatif – inisiatif dan mendorong karyawan agar tujuan PT Visi Globalindo Data Utama tercapai.

Selain kepemimpinan transformasional, ada faktor lain yang dapat mempengaruhi OCB, yaitu budaya organisasi. Menurut Sulaksono (2019:4) Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Budaya organisasi disetiap perusahaan berbeda, hal ini yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja. Jika budaya organisasi tidak berkembang dengan baik akan muncul masalah adaptasi eksternal dan

integrasi internal. Dan budaya organisasi dibentuk sendiri oleh suatu kelompok organisasi agar bergerak untuk mengatasi masalah dimasa depan. Selain kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang dapat mempengaruhi OCB ada faktor lain yaitu komitmen organisasi. Menurut Wirawan (2017) komitmen organisasi adalah perasaan keterikatan psikologis dan fisik pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja atau organisasi di mana ia menjadi anggotanya. Pada penelitian ini diasumsikan bahwa karyawan yang memiliki komitmen kuat akan bertahan di perusahaan dalam jangka waktu yang lama. Dan sebaliknya, jika karyawan tidak memiliki keterikatan kepada perusahaan cenderung tidak akan bertahan lama. Keterikatan psikologis diartikan bahwa karyawan merasa bangga berada didalam perusahaan tersebut, jika seorang karyawan mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan memperlihatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan pengalaman selama bekerja di perusahaan PT Visi Globalindo Data Utama dan hasil penjelasan di atas dalam hal ini, belum terdapat penelitian yang dilakukan di perusahaan ini yang melihat bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang berjalan secara kuantitatif dan apa saja faktor yang mempengaruhi perilaku tersebut. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ke dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Terhadap**

**Karyawan PT Visi Globalindo Data Utama”**. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang berlaku di perusahaan dan apakah faktor-faktor seperti *Transformational Leadership*, *Organizational Culture*, Dan *Organizational Commitments* memberikan pengaruh terhadap praktik OCB yang berjalan di perusahaan.

## 1.2 Identifikasi, Pembatasan dan Perumusan Masalah

### 1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang penelitian di atas terdapat beberapa permasalahan yang dihadapi, dan dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Kepemimpinan Transformasional sangat baik namun *Organizational Citizenship Behavior* PT Visi Globalindo Data Utama masih rendah.
2. Budaya Organisasi sangat baik namun *Organizational Citizenship Behavior* PT Visi Globalindo Data Utama masih rendah.
3. Komitmen Organisasi sangat tinggi namun *Organizational Citizenship Behavior* PT Visi Globalindo Data Utama masih rendah



### 1.2.2 Pembatasan Masalah

Berdasarkan pada uraian latar belakang penelitian yang berkaitan dengan judul penelitian, maka ruang lingkup masalah yang akan dikaji dengan penelitian ini dibatasi pada variabel pengaruh kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan PT Visi Globalindo Data Utama.

### 1.2.3 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang tersebut, perumusan masalahnya yang menjadi fokus pembahasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
4. Bagaimana pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*
2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*
3. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational citizenship Behavior (OCB)*

#### **1.4 Kegunaan Penelitian**

Berdasarkan tujuan penelitian yang ingin dicapai. Dari hasil penelitian ini, diharapkan memiliki manfaat secara teoritis dan praktis yaitu :

1. Aspek teoritis  
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada perusahaan yaitu PT Visi Globalindo Data Utama yang bergerak sebagai *Business Information provider*, serta juga diharapkan sebagai sarana pengembangan ilmu pengetahuan yang secara teoritis.
2. Aspek Praktis
  - a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan faktor-faktor yang mempengaruhinya seperti Kepemimpinan Transformasional (*Transformasional Leadership*), Budaya Organisasi (*Organizational Culture*), dan Komitmen Organisasi *Organizational Commitments (Independent Variable)*.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan teori mengenai faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, bagi peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini.

