

BAB I

PENDAHULUAN

I.1. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting di dalam suatu organisasi, karena merupakan sumber yang mengendalikan, mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga dan dikembangkan. Demikian pula halnya dengan lingkungan kerja, harus memperhatikan, menjaga dan mengembangkan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang bermutu sehingga pekerjaan yang dilaksanakan akan menghasilkan sesuatu yang dikendaki.

Mendapatkan sumber daya manusia yang bermutu, sangat diperlukan perilaku ekstra peran karyawan atau pegawai yang dikenal dengan sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)*. *OCB* merupakan perilaku positif orang-orang yang ada di dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja. Munculnya *OCB* memberikan dampak positif tidak hanya pegawai itu sendiri tetapi juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dari perusahaan tersebut. Organisasi yang sukses memiliki karyawan yang melampaui tanggung jawab pada pekerjaan formal dan bebas memberikan waktu dan energi mereka untuk berhasil dalam pekerjaan yang ditugaskan. Perilaku tersebut tidak ditentukan, namun memberikan kontribusi bagi kelancaran fungsi organisasi.

Perilaku positif karyawan tersebut tentu sangat dirasakan oleh pimpinan PT Prima Cahaya Indobeverage, yang mempunyai karyawan tetap sebanyak lebih kurang 350 orang.

Untuk memiliki karyawan yang berperilaku positif (*good citizen*) tersebut, diharapkan para pimpinan memperhatikan faktor yang berkaitan dengan hal tersebut, faktor yang berkaitan adalah kepuasan kerja.

Akan tetapi, masalah yang terjadi di PT Prima Cahaya Indobeverage adalah banyaknya karyawan yang mengeluh mengenai permasalahan terkait pekerjaan

mereka. Beberapa diantara yang dikeluhkan oleh mereka adalah masalah imbalan, beban pekerjaan serta kepemimpinan atasan mereka yang belum sesuai dengan apa yang mereka harapkan. Hal tersebut mungkin akan menghambat tercapainya keinginan para pimpinan untuk memiliki karyawan berperilaku positif (*good citizen*).

Biasanya, jika karyawan merasa tidak puas pada perusahaan mereka akan memberontak bahkan tidak menutup kemungkinan akan melepas keanggotaannya (*resign*). Namun, hal tersebut tidak tampak di PT Prima Cahaya Indobeverage. Di PT Prima Cahaya Indobeverage banyak sekali karyawan tetap mempertahankan keanggotaannya. Dari total lebih kurang 350 orang karyawan tetap, 138 orang diantaranya adalah karyawan dengan lama keanggotaan selama lebih dari 10 tahun. Hal tersebut memperlihatkan bahwa mereka tetap berkomitmen menjadi anggota di PT Prima Cahaya Indobeverage meskipun merasa tidak puas di PT Prima Cahaya Indobeverage.

Imbalan yang diterima, beban kerja yang ditanggung, kepemimpinan atasan, rekan kerja dan lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang berimbas pada rasa puas karyawan. Untuk menciptakan rasa puas karyawan, para pimpinan di PT Prima Cahaya Indobeverage harus mampu memperhatikan hal yang telah disebutkan. Salah satu yang menjadi perhatian serius adalah gaya kepemimpinan mereka. Dengan gaya kepemimpinan yang tepat diharapkan akan menciptakan semangat para anggotanya. Gaya kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang menjadikan seorang pimpinan sebagai agen atau pelopor bagi perubahan tim ke arah yang lebih baik. Perubahan tersebut hanya akan terjadi apabila semua anggotanya merasa bersemangat dan punya daya juang yang maksimal karena mereka merasa kagum, percaya, setia dan hormat kepada pimpinan atau atasannya.

Dari uraian yang telah disebutkan diatas, penulis merasa tertarik untuk membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi: PT Prima Cahaya Indobeverage)”.

I.2. Pembatasan Masalah

Banyak faktor yang diduga mempengaruhi masalah penelitian, maka penulis membatasi penelitian hanya pada empat variabel, yaitu: (a) kepemimpinan transformasional; (b) komitmen organisasional; (c) kepuasan kerja; (d) *organizational citizenship behavior*.

I.3. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah, maka konsentrasi penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Pertama, apakah terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional dengan *organizational citizenship behavior*? Kedua, apakah terdapat pengaruh langsung antara komitmen organisasional dengan *organizational citizenship behavior*? Ketiga, apakah terdapat pengaruh langsung antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior*? Keempat, apakah terdapat pengaruh langsung antara kepemimpinan transformasional dengan kepuasan kerja? Kelima, apakah terdapat pengaruh langsung antara komitmen organisasional dengan kepuasan kerja karyawan?.

I.4. Manfaat Penelitian

I.4.1. Manfaat Teoritis

Dalam bidang akademik, penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi bahan kajian di perkuliahan, khususnya dalam mengembangkan penelitian hubungan variabel-variabel kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasional.

I.4.2. Manfaat Praktis

Dalam dunia praktik, penelitian ini diharapkan menjadi masukan informasi dan tambahan bagi pihak-pihak yang berkepentingan tentang pengelolaan anggota organisasi, khususnya bagi perusahaan, dalam pemenuhan hak-hak anggota organisasi atau karyawan, serta pembenahan praktik kepemimpinan dan

manajemen organisasi, sehingga *OCB* dan komitmen organisasional anggota organisasi atau karyawan dapat dipelihara dan ditingkatkan.

Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk melanjutkan penelitian dengan faktor-faktor pembentuk variabel *organizational citizenship behavior* lainnya yang belum diteliti oleh penulis, mengingat masih banyak faktor yang diduga sebagai pembentuk variabel *OCB*.

