

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan dunia usaha dan teknologi yang semakin canggih saat ini begitu pesat dan terjadi di berbagai sektor bisnis. Dampak dari perkembangan yang semakin pesat akan menyebabkan suatu persaingan diantara sektor - sektor bisnis. Perusahaan dapat membuat strategi yang semakin baik untuk mempertahankan agar tetap bisa bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih berkembang guna untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik akan berpengaruh pada banyak hal yang akan dilakukan oleh karyawan seperti OCB, kepuasan, komitmen, kinerja, produktivitas, dan lainnya yang berpengaruh pada perusahaan. Seorang karyawan merupakan salah satu bagian dalam perusahaan yang berperan penting untuk meningkatkan kinerja yang menghasilkan produktivitas di dalam perusahaan. Salah satu yang harus diperhatikan adalah peran karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kebijakan perusahaan. Jika perasaan itu sudah dimiliki karyawan, maka kinerja perusahaan akan semakin meningkat dan karyawan akan merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Menurut Soetrisno (2009:34) merencanakan SDM penting untuk perusahaan guna mengembangkan dan mencapai tujuannya dalam menghadapi era global yang semakin berkembang pesat sehingga perusahaan harus mengikuti perkembangan zaman dan tuntutan perusahaan yang selalu berubah akan menghasilkan kinerja dan produktivitas karyawan yang maksimal.

Organizational citizenship behavior adalah perilaku sukarela karyawan dalam bekerja untuk menyelesaikan tugas dan kewajibannya dan mampu menyelesaikan pekerjaan di luar tanggung jawabnya untuk mengembangkan organisasi agar semakin maju dinyatakan oleh (Wasposito dan Lusy, 2012 ; dalam Satyawati dan Netra, 2017). *Organizational Citizenship Behavior* adalah seorang karyawan yang merasakan

timbal balik yang positif terhadap perusahaan maka berdampak pada perilaku ekstra peran (OCB) karyawan dalam bekerja dinyatakan oleh (Subawa dan Suwandana, 2017). Seorang karyawan yang memiliki OCB tinggi akan membantu rekan kerja jika terdapat tugas yang belum terselesaikan dengan membantu secara sukarela tanpa meminta tambahan uang atau bonus kepada atasan dinyatakan oleh (Ahdiyana dan Marita, 2013 ; dalam Satyawan dan Netra, 2017). OCB yaitu perilaku karyawan dalam bekerja yang tidak memiliki dan berdampak pada sistem penghargaan tetapi peran OCB karyawan dapat membantu organisasi semakin berkembang dan maju terhadap perilaku karyawan dan tujuan perusahaan dinyatakan oleh (Ngadiman et al, 2013).

Peranan ekstra lebih dalam bekerja atau OCB yaitu peran penting dalam meningkatkan efektivitas, efisiensi dan keuntungan untuk organisasi pernyataan oleh (Satyawan dan Netra, 2017). Selain menjalankan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja karyawan juga harus meningkatkan keterampilan dengan mengikuti seminar dan kegiatan lainnya agar dapat menerima timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan. Peranan aktif dalam bekerja oleh karyawan merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan dan harapan perusahaan, maka dari itu karyawan harus berpartisipasi aktif dalam pelaksanaan kegiatan di luar organisasi gunanya untuk menambah wawasan dan pengetahuan karyawan. Semakin aktif karyawan dalam bekerja akan menghasilkan kinerja dan produktivitas yang maksimal maka peranan OCB dalam karyawan baik dan maksimal.

Sagala (2018:237) mendefinisikan kepemimpinan transformational sebagai kepemimpinan yang mengubah menjadi energi dengan cara meningkatkan mutu proses untuk mencapai tujuan, target, dan sasaran perusahaan. (Surbakti, 2013 ; dalam Subawa dan Suwandana, 2017) menyatakan bahwa interaksi antara pemimpin dengan karyawan yaitu gaya kepemimpinan transformasional yang memberikan pengaruh terhadap karyawannya yang dapat memberikan dampak positif. Seorang pemimpin membuat visi untuk mengembangkan strategi yang memberikan pengaruh

kepada karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu membuat perubahan yang baik dinyatakan oleh (Ngadiman et al, 2013). Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan transformational lebih cenderung mendorong karyawannya untuk bekerja lebih ekstra dan melebihi dari harapan perusahaan, dengan cara menjelaskan visi dan misi lalu diberikan contoh dari pemimpin dan dapat dilakukan karyawan dalam bekerja di perusahaan, memberikan dukungan dan juga mendorong untuk kreativitas dapat ditingkatkan.

Davoudi (2010, dalam Subawa dan Suwandana, 2017) menyatakan karyawan yang memiliki komitmen tinggi kepada perusahaan lebih memahami tujuan perusahaan dan tetap menjadi karyawan yang setia kepada perusahaan. Komitmen organisasi terlihat dari faktor keinginan tetap berada dalam perusahaan dan menjadi karyawan yang setia dapat mencapai tujuan perusahaan dan menerima segala kondisi perusahaan dinyatakan oleh (Sopiah, 2008:156 ; dalam Subawa dan Suwandana, 2017). Komitmen karyawan terhadap perusahaan dapat terlihat dari hasil yang mereka dapatkan dan perolehan yang mereka capai sesuai dengan harapan perusahaan. Sikap karyawan yang dapat menerima atas visi misi, aturan, dan prosedur perusahaan akan berpengaruh pada komitmen karyawan untuk tetap bekerja keras dan menjadi bagian organisasi dalam perusahaan.

Kepuasan kerja adalah reaksi emosional seorang karyawan terhadap situasi dan kondisi kerja yang menyebabkan rasa puas dan tidak puas muncul dalam bekerja (Sopiah, 2008:170 ; dalam Satyawati dan Netra, 2017). Kepuasan pekerja akan berdampak positif untuk perusahaan, karyawan yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya akan memberikan seluruh kekuatannya dan menyelesaikan tugasnya dengan baik dan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas karyawan meningkat dinyatakan oleh (Yanti dan Supartha, 2017). Kepuasan kerja yang maksimal mengakibatkan peningkatan pada OCB yang dapat menghasilkan kinerja yang baik dalam bekerja (Swaminathan, 2013 ; dalam Satyawati dan Netra, 2017).

Indonesia merupakan produsen sepatu / alas kaki terbesar di dunia. Industri sepatu / alas kaki nasional mengembangkan potensi dan kualitasnya dengan mengikuti perkembangan yang ada dan pertumbuhan penduduk dunia. Perkembangan yang sudah ada membuat masyarakat tidak ingin memiliki produk sepatu yang sama dan membuat permintaan akan sepatu / alas kaki semakin meningkat. Pertumbuhan penduduk akan memacu perkembangan yang membuat kebutuhan semakin meningkat dan menyebabkan permintaan juga akan melonjak membuat perusahaan berupaya untuk memberikan produk yang maksimal. Selain pada kebutuhan ekspor, industri sepatu / alas kaki juga banyak memiliki permintaan dalam negeri yang akan memberikan pengaruh pada permintaan barang yang semakin meningkat, diakses dari (Permana, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti terhadap manajer HRD PT Wangta Agung dan PT SS Utama Surabaya bahwa fenomena yang terjadi di kedua perusahaan yang diteliti yaitu peran OCB karyawan pada kedua perusahaan dinyatakan sudah baik dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan masing – masing atau hanya in role dalam pekerjaannya, yaitu hanya menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja. Tetapi masih belum sesuai dengan ekspektasi perusahaan seperti pencapaian perusahaan. Peran ekstra atau ex role dalam bekerja tidak semua karyawan belum menerapkannya, karena untuk karyawan yang berada di level bawah kurang memahami dan melakukan peran OCB yang harus diterapkan di perusahaan. Pada level menengah hanya beberapa yang menerapkan OCB dan kurang berpartisipasi aktif di luar organisasi. Maka dari itulah peneliti ingin melakukan penelitian pada industri alas kaki di Surabaya. Seberapa aktif karyawan dalam bekerja dan memainkan peran OCB pada perusahaan, agar dapat mengembangkan diri pada karyawan dan juga imbal balik pada perusahaan. Semakin besar peran OCB yang diterapkan karyawan maka akan berpengaruh pada kinerja dan produktivitas rekan karyawan lainnya. PT Wangta Agung dan PT SS Utama menerapkan komunikasi

yang baik dengan semua karyawannya bahwa semakin banyak mereka mengeluarkan keringat dalam bekerja maka semakin besar hasil yang mereka dapatkan.

PT Wangta Agung didirikan pada tahun 1950, merupakan perusahaan yang bergerak di bidang alas kaki dan memproduksi seperti sepatu local dan sepatu eksport. PT Wangta Agung berlokasi di jalan tanjung sari no 24. Tahun 1987 memulai export ke USA dan Eropa. Perusahaan banyak bekerja sama dengan beberapa perusahaan manufaktur dari Taiwan. Hingga saat ini PT.Wangta Agung telah didukung 450 tenaga profesional ahli di bidangnya, hampir setengah abad PT.Wangta Agung telah menghasilkan berbagai jenis sepatu yang dipasarkan baik didalam maupun diluar negeri, diantaranya Ardiles, Diadora, Tommy Hilfiger, O'Neil, Marlboro, Princess, Convers, Spalding, Donnay, Gola, Air Pro, Pro Kennex, Profesional, Kelme, Gibor, Willow dll. ("PT Wangta Agung," 2008).

PT Surya Sakti Utama didirikan pada tahun 1978 merupakan perusahaan yang bergerak sebagai produsen alas kaki yang dimulai sebagai pabrik sandal dan menghasilkan sandal yang memiliki merk yaitu "Ardiles". PT SS Utama berlokasi di jalan tanjung sari no 12 kecamatan sukomanunggal, surabaya, jawa timur. Perusahaan berkembang dalam beberapa tahun terakhir yaitu mengembangkan pabrik pasokan sendiri seperti (Sandal, Outsole, dan Eva) seperti memproduksi merk asli (Ardiles) yang menyediakan layanan OEM (Produsen Peralatan Asli) untuk merk international, lokal dan asli di seluruh dunia. Perusahaan menampung lebih dari 1000 karyawan dalam berbagai divisi dan memiliki kapasitas untuk memproduksi 6.000 pasang per hari. ("PT SS Utama," 2014).

Dalam penelitian ini memilih judul tersebut karena dari peneliti sebelumnya belum banyak yang melakukan penelitian terutama peran OCB karyawan, maka dari itu peneliti ingin mengetahui seberapa penting peran OCB pada industri alas kaki dan menggunakan objek penelitian yaitu pada PT Wangta Agung dan PT SS Utama. Alasan menggunakan PT Wangta Agung dan PT SS Utama karena perusahaan ini

merupakan perusahaan manufaktur yaitu perusahaan yang berskala besar dibandingkan dengan perusahaan lain sehingga dapat dilakukan dengan penelitian yang lebih efektif dan diperbandingkan antara perusahaan satu dan lainnya.

Berdasarkan permasalahan yang ada berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi mampu mendorong peran OCB pada karyawan agar menghasilkan produktivitas yang maksimal. Objek penelitian ini adalah karyawan industri alas kaki di Surabaya yaitu PT Wangta Agung Surabaya sebagai objek penelitian yang pertama dan PT Surya Sakti Utama Surabaya sebagai objek penelitian kedua. Maka dengan ini penulis melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformational, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Karyawan Industri Alas Kaki di Surabaya”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan industri alas kaki di Surabaya ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di industri alas kaki di Surabaya?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan di industri alas kaki di Surabaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis :

1. Menjelaskan kepemimpinan transformational berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan industri alas kaki di Surabaya ?
2. Menjelaskan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan industri alas kaki di Surabaya ?
3. Menjelaskan kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan industri alas kaki di Surabaya ?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan pengembangan ilmu yang berkaitan dengan pengelolaan SDM juga masukan pada PT Surya Sakti Utama dan PT Wangta Agung untuk bisa mendorong

peran OCB karyawan melalui kepemimpinan transformational, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Akademis

- a. Memberikan tambahan kepustakaan di lingkungan perpustakaan mengenai peran penting kepemimpinan transformational, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap OCB karyawan.
- b. Menjadi referensi bagi peneliti lanjutan dengan tema yang sama.

1.5 Sistematika Penulisan Skripsi

Sistematika penulisan skripsi dalam lima bab yang saling berkaitan, yaitu :

Bab 1: Pendahuluan

Berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

Bab 2: Tinjauan Pustaka

Tinjauan kepustakaan ini menjelaskan mengenai landasan teori mengenai: kepemimpinan transformational, komitmen organisasi, dan kepuasan kerja pada OCB karyawan, serta penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian / kerangka penelitian.

Bab 3: Metode Penelitian

Berisi tentang desain penelitian, identifikasi, definisi operasional, skala pengukuran variabel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, teknik penyampelan data, dan analisis data.

Bab 4: Analisis dan Pembahasan

Dalam pembahasan ini akan diuraikan mengenai gambaran umum objek penelitian, deskripsi data, hasil analisis data pengujian hipotesis penelitian, dan pembahasan.

Bab 5: Simpulan dan Saran

Pada bagian ini dijelaskan tentang simpulan yang berdasarkan analisis, keterbatasan, serta saran perbaikan berdasarkan simpulan hasil penelitian.