

BAB 1

PENDAHULAN

1.1 LATAR BELAKANG

Secara umum mengelola sebuah organisasi atau perusahaan adalah mengoptimalkan berbagai sumber daya yang ada agar tujuan organisasi tercapai dengan baik. Hal yang paling kompleks dalam perusahaan adalah mengatur karyawan, karena setiap karyawan mempunyai sikap dan prestasi yang berbeda dalam pemikiran dan tindakan. Pemimpin perlu melakukan pembinaan yang sungguh-sungguh terhadap karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi. Ketika pemimpin menunjukkan kepemimpinan yang baik, para karyawan akan berkesempatan untuk mempelajari perilaku yang tepat untuk berhadapan dengan pekerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam menjalankan tugas-tugasnya sangat ditentukan oleh kualitas pimpinannya, karena kedudukan pemimpin sangat mendominasi semua aktivitas yang dilakukan. Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komperatif atau menyeluruh tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengajarkan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan, Fahmi (2012:15).

Kepemimpinan Transaksional seperti yang diuraikan oleh (Northouse 2013:176) menyatakan “kepemimpinan transaksional yaitu ketika seorang pemimpin melakukan suatu kontak dengan karyawannya dengan tujuan pertukaran sesuatu yang dianggap bernilai” dengan demikian Kepemimpinan Transaksional merupakan pemimpin yang melakukan suatu komunikasi kepada karyawan dengan tujuan mendapatkan sesuatu yang bernilai terhadap perusahaan. Cho dan Dansereau (2010) juga menemukan bahwa adanya korelasi positif antara kepemimpinan transaksional dengan organizational citizenship behavior (OCB). Selain jenis kepemimpinan, sejumlah penelitian juga

menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. (Darmawati dkk.,2012)

Bass (1991) dalam Aponno, dkk. (2017) mendefinisikan kedua gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan berdasarkan pada transaksi atau pertukaran antara manajer dan karyawan. Pemimpin melakukan tugasnya dengan membuat janji untuk menaikkan gaji dan penghargaan atas prestasi bagi karyawan yang bekerja dengan baik, jika tidak, karyawan yang tidak bekerja dengan baik akan dihukum.
2. Kepemimpinan transformasional terjadi ketika para pemimpin memperluas dan meningkatkan minat karyawan mereka, membangunkan kesadaran dan penerimaan terhadap tujuan dan misi kelompok, dan ketika mereka membuat karyawan melihat kepentingan kelompok di luar kepentingan mereka sendiri.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan (Agiel Puji Damayanti, 2013). Dengan semakin ketatnya tingkat persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup. Dalam mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi (Murty dan Hudiwinarsih, 2012).

Kompensasi sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Bila mereka

merasa tidak loyal, mereka mungkin tidak bekerja seperti seharusnya, dan pada akhirnya perusahaan akan sulit mempertahankan karyawan, dan juga sulit mengharapkan loyalitasnya. Dalam rangka mendorong semangat kerja pegawai maka perusahaan harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan golongan kerja karyawan dengan tujuan untuk mempertahankan kepuasan kerja dan loyalitas pegawai terhadap perusahaan (Handoko 2010:155).

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2010:122). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2011:118). Kompensasi berbentuk uang artinya kompensasi di bayar dalam bentuk uang kartal kepada karyawan bersangkutan. Kompensai berbentuk barang artinya kompensais dibayar dengan barang. PT Bluebird adalah memberikan fasilitas bagi karyawannya dengan memberikan banyak penghargaan dan memberikan beasiswa bagi karyawan yang ingin melakukan program pendidikan, tidak hanya dengan memberi fasilitas seperti itu taori dengan pemimpin yang mengagap karyawan sebagai keluarga dengan pendekatan ke karyawan.

Komitmen disebutkan dapat menjadi salah satu faktor penting yang dapat berkontribusi pada efisiensi dari organisasi sendiri. Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya, pernyataan tersebut diungkapkan oleh Luthans (1995) dalam Lubis (2015).

Davoudi (2010) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi lebih bisa mengidentifikasi sasaran dan tujuan dari

organisasi. Komitmen organisasional merupakan salah satu faktor yang mendorong individu untuk lebih dekat dengan organisasi. Semakin berkomitmen seorang karyawan, maka ia akan semakin meningkatkan komitmen organisasional demi organisasi. Upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui komitmen pada pekerjaan yaitu salah satunya dengan mempertahankan karyawan yang berpotensi di setiap bagian dan jabatan, selain adanya komitmen organisasi yang tinggi, karyawan akan melibatkan diri untuk menyelesaikan semua tugas dan tanggung jawab sempurna. Membangun komitmen organisasi menjadi lebih bermanfaat, karena dapat menjadikan perusahaan sebagai tempat yang menyenangkan untuk bekerja. Penelitian yang juga dilakukan oleh Yonathan Steve Kosasih dan Eddy Madiono Sutanto (2014:54) bahwa: “komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi komitmen organisasional karyawan menyebabkan semakin meningkatnya OCB.

Komitmen organisasional di PT Bluebird menunjukan bahwa karyawan bekerja sangat loyal karna sebagian besar karyawan yang bekerja di PT Bluebird ada yang sudah 10 tahun atau lebih. Hal ini menunjukan karyawan merasa nyaman dan puas bekerja di PT Bluebird.

Usaha karyawan untuk melampaui peran formal dan tanggung jawabnya inilah yang menjadi dasar bagi konsep Organizational Citizenship Behavior (OCB). OCB adalah perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap halhal yang mengedepankan kepentingan organisasi, dan tidak terikat secara langsung dan terangterangan dengan sistem reward yang formal. OCB adalah extra-roleperformance, yaitu perilaku bermanfaat yang dilakukan atas kemauan karyawan sendiri, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya dengan tujuan untuk membantu orang lain dalam mencapai tujuan organisasi. OCB lebih berkaitan dengan manifestasi seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial. OCB merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini lebih bersifat altruistik (menolong) yang diekspresikan dalam

bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada kesejahteraan orang lain. Untuk melakukan sesuatu yang baik, seseorang (karyawan) memang tidak selalu digerakkan oleh hal-hal yang hanya menguntungkan dirinya. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB yang baik, karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Kapasitas-kapasitas seperti inicenderung dimiliki dan merupakan ciri seseorang (karyawan) yang memiliki kecakapan emosi yang menonjol. Hal yang membedakan OCB dengan perilaku kerja biasa adalah OCB merupakan suatu pilihan yang bersifat sukarela dilakukan oleh karyawan, perilaku tersebut merupakan hal di luar deskripsi jabatan yang diwajibkan atas dirinya serta memiliki dampak yang positif terhadap organisasi Newstrom & Davis, (2002 : 217). Untuk dapat meningkatkan OCB karyawan maka sangat penting bagi organisasi untuk mengetahui apa yang menyebabkan timbulnya atau meningkatnya OCB diantaranya adalah kepuasan kerja. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiannya pada organisasinya, apabila dalam pekerjaannya merasakan kepuasan sesuai dengan apa yang diinginkannya.

Organizational Citizenship Behavior di P.T BlueBird, karyawan bersedia mau membantu atau meluangkan waktu bagi karyawan lain dalam menyelesaikan tugas meskipun bukan pekerjaannya.

Karyawan yang puas akan pekerjaannya akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Berkaitan dengan uraian-uraian di atas, maka dilakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Kompensasi dan Komitmen Organisasional Terhadap *Citizenship Behaviour* di PT BlueBird.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan Transaksional mempunyai pengaruh terhadap terhadap OCB?
2. Apakah kompensasi mempunyai pengaruh terhadap OCB?
3. Apakah komitmen organisasional, berpengaruh terhadap OCB?

1.3 TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kepemimpinan Transaksional terhadap OCB
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap OCB.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB

1.4 MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para pelaku perusahaan untuk lebih berfokus terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap OCB.

2. Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembanagn ilmu manajemen sumber daya manusia, terutama dari sudut pandang OCB

1.5 METODE PENELITIAN

Penyusunan hasil penelitian ini terdiri dari 5 bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, sebagai berikut:

BAB 1. PENDAHULUAN

Bab ini akan memaparkan latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan skripsi.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Membahas mengenai penelitian terdahulu, kajian teori yang meliputi analisis investasi dan kinerja perusahaan serta hipotesis penelitian

BAB 3. METODE PENELITIAN

Menjelaskan mengenai desain penelitian, identifikasi variabel, definisi operasional variabel, pengukuran variabel, jenis dan sumber data, alat dan metode pengumpulan data, populasi, sampel, serta teknik analisis data.

BAB 4. ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Menjelaskan gambaran umum objek penelitian, deskripsi hasil penelitian, deskripsi variabel penelitian, dan pembahasan.

BAB 5. SIMPULAN DAN SARAN

Berisi tentang simpulan dari hasil pengujian hipotesis dan pengajuan saran bagi penelitian mendatang.