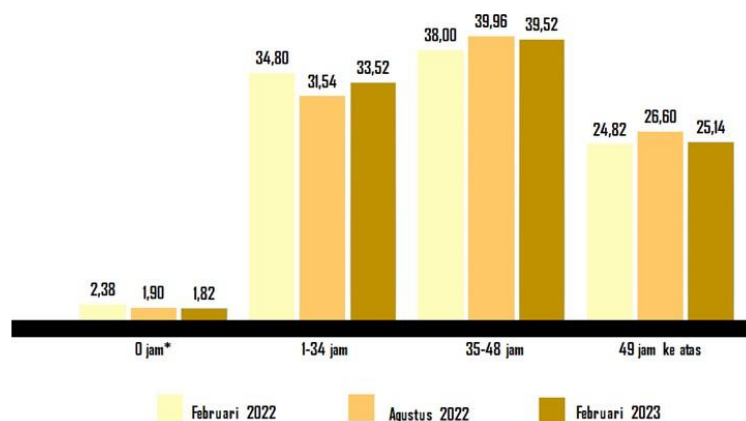


## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

Era revolusi industri yang sangat kompetitif sekarang ini setiap perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar dan kemajuan yang pesat dalam bisnisnya. Menurut Desler (2005) perusahaan juga dianggap sebagai sebuah institusi terorganisir yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan, Perusahaan memiliki fungsi-fungsi tertentu yang saling mendukung dan saling berkaitan satu sama lain untuk mencapai tujuan Bersama, fungsi tersebut dikelola oleh sebuah sistem manajemen yang sangat penting untuk mempengaruhi kegiatan dalam sebuah perusahaan. Salah satu sistem manajemen yang penting dikelola oleh perusahaan adalah sistem manajemen sumber daya manusia. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawannya mengingat pentingnya Sumber Daya Manusia dalam sebuah perusahaan.



\* Termasuk sementara tidak bekerja

**Gambar 1. 1 Penduduk Bekerja menurut Jumlah Jam kerja**

Sumber: BPS (2023)

Hasil Sakernas Februari 2023 di Indonesia, sekitar 64,66% penduduk bekerja 35 jam atau lebih per minggu, mengalami kenaikan 1,84 poin dibanding tahun sebelumnya (Februari 2022), tetapi turun 1,90 poin dibanding Agustus 2022. Penduduk yang bekerja 1-34 jam per minggu mencapai 33,52%, mengalami penurunan dibanding Februari 2022, tetapi naik dibanding Agustus 2022. Sekitar 25,14% penduduk bekerja 49 jam atau lebih per minggu. Hal ini berarti, lebih dari seperempat dari penduduk bekerja yang mengerjakan pekerjaannya dengan jam kerja yang berlebih (penduduk yang bekerja 49 jam ke atas per minggu).

Dari data yang disajikan mengenai peningkatan jam kerja setiap tahun di Indonesia, bisa disebabkan pekerja secara sukarela untuk memenuhi kebutuhan organisasi atau membantu rekan kerja. Seperti objek yang akan saya teliti yaitu PT Kilang Pertamina International RU VI Balongan salah satu Perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang pengolahan minyak dan gas, yang dimana para pekerja memiliki kesadaran untuk saling membantu karena faktor pekerjaan yang berat dan berisiko. Hasil dari wawancara singkat dari salah satu pegawai Pertamina Balongan, bahwa ketika karyawan sedang sakit yang diharuskan rawat inap, maka rekan kerjanya bersedia membantu untuk menggantikan pekerjaannya secara sukarela. yang merupakan tanda dari perilaku *Organizational Citizenship Behavior*.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan sikap yang dilakukan karyawan yang membuat organisasi dapat berfungsi dengan efektif

dimana sikap tersebut merupakan kerelaan dari karyawan. Dengan adanya sikap ini maka akan memberikan semangat serta akan membuat produktivitas dari manajerial dan karyawan menjadi lebih baik lagi (Robbins and Judge, 2015). *Organizational Citizenship Behavior* memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok. peningkatan *OCB* dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal seperti kepuasan kerja, kepribadian dan moral karyawan. Faktor eksternal seperti gaya kepemimpinan dan kepercayaan pada pimpinan (Organ et al., 2006).

Authentic Leadership adalah seorang pemimpin yang berfokus pada kepercayaan, kejujuran, dan integritas dalam kepemimpinan mereka. Menurut Walumbwa (2008) mendefinisikan pemimpin otentik memiliki keyakinan dan perilaku yang stabil karena mereka berkomitmen untuk menjadi diri mereka yang otentik yang dapat mempengaruhi pengikut mereka dan dapat menciptakan lingkungan yang positif. Hal ini mendorong lingkungan yang mendukung di mana karyawan memahami pentingnya membantu orang lain dan mencapai tujuan bersama, yang merupakan aspek kunci dari *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Joo & Jo (2017) juga menyatakan bahwa Kepemimpinan otentik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan di perusahaan terbesar di Korea. Persepsi karyawan

terhadap pemimpin yang autentik meningkatkan keterlibatan dalam perilaku anggota yang melebihi ekspektasi. Namun masih terdapat *research gap* antara *Authentic Leadership* dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Penelitian yang dilakukan oleh Farid et al (2020) menemukan bahwa *Authentic Leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, namun pada penelitian yang dilakukan oleh Kuranchie & Atta Junior (2021) menyatakan bahwa *Authentic Leadership* tidak memiliki pengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*. Dari temuan tersebut masih terdapat inkonsistensi hasil antara pengaruh *authentic leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.

Selain faktor kepemimpinan *Organizational Citizenship Behavior* juga dipengaruhi oleh faktor kepribadian. Individu dengan kepribadian yang terorganisir dan disiplin, lebih baik dalam mengelola waktu mereka dengan efektif, yang dapat membantu mencapai *work-life balance* lebih baik. *Work-life balance* didefinisikan oleh Kalliath dan Brough (2008) sebagai persepsi individu bahwa aktivitas kerja dan non-kerja saling mendukung dan mendorong pertumbuhan sesuai dengan prioritas hidup individu saat ini, individu yang merasa memiliki keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi mereka cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi. Ketika tingkat *Work Life Balance* karyawan terpenuhi, maka akan tercipta lingkungan kerja yang nyaman. Hasil penelitian yang dilakukan Erdianza et

al., (2020) *Work Life Balance* memiliki pengaruh *signifikan* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di perusahaan property. Ketika karyawan mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka, cenderung tidak mengalami stres dan memiliki lebih banyak waktu untuk terlibat dalam kegiatan yang mereka sukai di luar pekerjaan. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan merasa lebih terpenuhi dan puas dengan kualitas hidup mereka secara keseluruhan.

Kepuasan kerja penting diperhatikan oleh perusahaan karena hal tersebut faktor internal yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut Robbins and Judge (2015) Seseorang yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, merasa dihargai, dan memiliki motivasi yang lebih besar untuk berkontribusi secara maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh, Fitrio et al., (2019) Kepuasan kerja memiliki dampak yang *signifikan* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk terlibat dalam perilaku yang melampaui persyaratan pekerjaan formal mereka, yang berkontribusi terhadap efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Penelitian tentang aspek-aspek yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* masih sangat penting untuk dilakukan, meskipun sudah banyak kajian empiris yang membahas mengenai *Organizational Citizenship Behavior*, karena masih terdapat *research gap* antara Authentic Leadership terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Dari fenomena yang berkembang tersebut masih menghasilkan temuan yang tidak konsisten, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut agar dapat menghasilkan temuan yang lebih baru jika ditetapkan pada kondisi dan waktu yang berbeda. Penelitian ini merupakan *replikasi modifikasi* dari penelitian dari Erdianza et al., (2020) berjudul *The Effect of Work Enjoyment and Work-life Balance on Organizational Citizenship Behavior with Job Satisfaction as Mediator*, Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel *independent* yang sebelumnya memakai variabel *Work Enjoyment*, didalam penelitian ini menggunakan *Authentic Leadership* sebagai variabel *independent*.

## **B. Rumusan masalah**

Berdasarkan uraian dari latar belakang masalah, maka masalah rumusan penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *authentic leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah *authentic leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
6. Apakah *authentic leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja?

7. Apakah *work life balance* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja?

### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan dari penelitian sebagai berikut:

1. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *authentic leadership* terhadap kepuasan kerja.
2. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap kepuasan kerja.
3. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *authentic leadership* terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *authentic leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.
7. Menganalisis dan menjelaskan pengaruh *work life balance* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepuasan kerja.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat secara teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kontribusi terhadap penelitian kedepannya dalam pemahaman tentang bagaimana pengaruh Authentic Leadership dan *Work life balance* dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* melalui kepuasan kerja. Hal ini dapat memberikan wawasan tentang proses yang terlibat dalam pengaruh tersebut.

##### 2. Manfaat secara praktis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan, masukan dan saran bagi perusahaan dalam Authentic Leadership dan *work life balance* guna meningkatkan kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*.

##### 3. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan bermanfaat memperdalam pengetahuan teoritis dalam mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh selama masa perkuliahan dan menjadi sarana updating ilmu pengetahuan serta pengalaman penulis.