

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia karena hal yang terpenting dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam perusahaan atau organisasi yang harus diarahkan oleh sebuah gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan perusahaan tercapai. Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif sesuai konsep yang ditentukan. Kepemimpinan yang sesuai akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan karena karyawan mencontoh perilaku pemimpin yang baik sehingga karyawan memiliki sikap peduli dalam organisasi, saling tolong menolong, serta memiliki perilaku sportif yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Perdana (2010) menjelaskan bahwa salah satu bentuk perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam organisasi adalah perilaku *extra role* atau yang biasa disebut perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

OCB merupakan suatu perilaku yang melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (Lovell 1999). Menurut Robbins (2008) OCB

merupakan perilaku yang tidak menjadi kewajiban kerja formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku sukarela dari karyawan yang dapat mendukung terjadinya produktivitas perusahaan secara efektif tanpa mengharapkan adanya imbalan.

OCB memiliki kategori utama yaitu *Altruism* atau sikap saling tolong menolong, *Conscientiousness* atau patuh terhadap aturan, *Civic Virtue* atau sikap keterlibatan dalam organisasi, *Sportmanship* atau sikap sportif, dan *Courtesy* atau perilaku baik dan sopan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memiliki salah satu indikator yaitu kepuasan pada rekan kerja yang artinya jika seseorang karyawan memiliki rekan kerja yang baik akan membawa dampak yang positif yang akan menunjukkan perilaku seseorang untuk melakukan OCB.

Menurut Ratya, Endang dan Eka (2016) terdapat hubungan positif signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB. Penelitian menunjukkan seorang karyawan yang puas terhadap pekerjaannya lebih cenderung bertahan pada organisasi dan bekerja dengan maksimal demi perkembangan organisasi. Karyawan yang OCB nya tinggi akan bersedia melakukan pekerjaan yang melebihi tugas pokoknya. Adanya kesadaran karyawan untuk mengubah sikapnya, adanya motivasi diri dan mau membantu rekan kerjanya.

Kepuasan kerja adalah penilaian seorang pekerja tentang seberapa jauh pekerjaannya dan dapat memuaskan kebutuhannya. (Rivai dan Mulyadi (2009). semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan keinginannya

air, para karyawan kemudian berjuang menuntut perubahan status tambang menjadi pertambangan nasional. Pada 1950, Pemerintah RI kemudian mengesahkan pembentukan Perusahaan Negara Tambang Arang Bukit Asam (PN TABA). Pada 1981, PN TABA kemudian berubah status menjadi Perseroan Terbatas dengan nama PT Tambang Batubara Bukit Asam (Persero) Tbk, yang selanjutnya disebut Perseroan. Dalam rangka meningkatkan pengembangan industri batu bara di Indonesia, pada 1990 Pemerintah menetapkan penggabungan Perum Tambang Batubara dengan perseroan sampai sekarang. Dari berdirinya perusahaan, PT. Bukit Asam telah memperoleh beberapa penghargaan, diantaranya : meraih penghargaan Program Penilaian Peringkat Kinerja Perusahaan (*Proper*) Emas untuk yang keempat kalinya secara berturut-turut sejak 2013. PTBA juga pernah meraih penghargaan *The Best Creating Competitive Brand* BUMN (2016), selain itu PTBA juga meraih dua penghargaan bergengsi, Pertama dari Kementerian Energi dan Sumber Daya Mineral (ESDM), dan kedua dari Asosiasi Analis Efek Indonesia.

Dari keberhasilan perusahaan tersebut tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Peran sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam perusahaan yang harus diarahkan oleh sebuah gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan perusahaan tercapai. Dari berbagai gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional diyakini lebih memberikan pengaruh positif kepada karyawan yang akan menimbulkan efek motivasi bagi

karyawan sehingga karyawan akan mengoptimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kepemimpinan transformasional akan memberikan pengaruh positif pada karyawan yang berdampak baik terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika kepuasan kerja karyawan sudah terpenuhi maka akan timbul perilaku positif yang dapat menguntungkan perusahaan yang disebut OCB.

Berdasarkan bentuk uraian diatas penulis mengangkat fenomena dalam judul penelitian yaitu :

“Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi”

Penelitian yang sama pernah dilakukan oleh Ratya, Endang, dan Ika. (2016) dengan judul “Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan kepuasan kerja (Studi pada Tenaga Perawat RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang)”. Dengan hasil yang pertama menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil kedua menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional terbukti memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap OCB. Hasil ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Dan hasil yang terakhir yaitu menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional terhadap OCB melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Ratya, Endang, dan Ika. (2015) sekaligus mendasari dilakukannya penelitian ini sehingga dapat disebut dengan penelitian replikasi, karena memiliki desain atau model penelitian yang sama. Adapun perbedaan dari penelitian ini dan penelitian sebelumnya yang terletak pada objeknya, objek pada penelitian sebelumnya adalah RSUD. Dr. Saiful Anwar Malang sedangkan di penelitian ini adalah PT. Bukit Asam yang ada di Lampung. Perbedaan kedua ada pada jumlah respondennya, pada penelitian sebelumnya responden yang digunakan berjumlah 72 orang, sedangkan responden yang akan saya gunakan dalam penelitian ini berjumlah 283 orang.

B. Rumusan Masalah Penelitian

Menyadari betapa pentingnya pengaruh kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kepuasan kerja yang kemudian akan berdampak terbentuknya perilaku OCB dan secara bersamaan akan memberikan pengaruh positif bagi karyawan serta mendukung fungsi-fungsi organisasi dengan efektif sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Namun kenyataannya tidak semua perusahaan mampu untuk mengelola hal tersebut, maka berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

Gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah gaya kepemimpinan yang baik, dapat menjadi teladan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik lagi

sehingga dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka rumusan masalah yang pertama adalah apakah Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan?

Seorang pemimpin dituntut untuk mampu mengubah perilaku karyawan menjadi lebih baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan transformasional dapat mengubah perilaku dan memotivasi karyawan sehingga secara tidak langsung terbentuk peran ekstra seperti OCB yang sangat berguna bagi perusahaan. Berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang kedua adalah apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

Kepuasan kerja menyangkut perasaan seseorang dalam memberikan umpan balik terhadap kinerja yang dihasilkan. Kepuasan kerja menjadi penentu utama timbulnya perilaku OCB Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan berbicara hal yang baik tentang organisasinya, mau membantu orang lain, dan mau berbuat lebih dalam pekerjaannya hal ini dikarenakan karyawan yang merasa puas akan berusaha merespon dan membalas kebaikan organisasinya, berdasarkan uraian tersebut maka rumusan masalah yang ketiga adalah adakah pengaruh antara kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) ?

Kepemimpinan transformasional yang baik selalu memberikan perhatian dan arahan kepada karyawannya yang mengalami kesulitan. Perilaku tersebut

membuat karyawan tergerak untuk memberikan bantuan kepada rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan tanpa meminta imbalan, tetapi hal itu tidak akan terjadi apabila karyawan tidak akrab dengan rekan kerja dan tidak merasakan kepuasan dalam bekerja. Dari uraian tersebut maka rumusan masalah yang keempat adalah, apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara tidak langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
3. Mengidentifikasi pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).
4. Mengidentifikasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis:
 - a. Bagi perusahaan. diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan dapat menciptakan perilaku OCB didalam perusahaan, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanakannya.
 - b. Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang mendalam mengenai peranan kepemimpinan transformasional dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan yang selanjutnya akan dapat menciptakan perilaku OCB didalam perusahaan.
 - c. Pihak lain dan masyarakat umum, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek tugas akhir yang sama.

2. Manfaat Teoritis:

Penelitian ini diharapkan untuk pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia, lebih khususnya mengenai kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan OCB dan terkait dengan pelaksanaannya dalam organisasi.

3. Manfaat Kepada Perusahaan

- a. Dengan adanya hasil penelitian ini maka di harapkan pemimpin perusahaan mampu meningkatkan kepuasan kerja serta OCB karyawan.
- b. Dengan adanya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan tentang pengelolaan SDM agar karyawan puas atas pekerjaannya sehingga tercipta perilaku OCB yang berdampak baik kepada perusahaan