

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Kegiatan pembangunan infrastruktur merupakan suatu rangkaian kegiatan, diawali dari perencanaan, pelaksanaan, beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan sipil, arsitektur, mekanikal elektrikal, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya, untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik. Pelaksanaan pembangunan infrastruktur atau konstruksi pada umumnya dilaksanakan oleh penyedia jasa melalui suatu proses pengadaan barang atau jasa yang dilakukan oleh pengguna jasa, yang kemudian dilanjutkan dengan penandatanganan suatu perjanjian kontrak kerja konstruksi, antara pengguna jasa dan penyedia jasa, konstruksi (Gould, 2002, dalam Eka D annyanti, 2010), suatu kegiatan yang bertujuan untuk mendirikan suatu bangunan yang membutuhkan sumber daya, baik biaya, tenaga kerja, material dan peralatan. Sumber daya manusia merupakan aset paling penting, karena merupakan faktor kunci keberhasilan usaha khususnya bidang konstruksi dimana sebagian besar pekerjaan yang ada didalamnya dikerjakan dengan tenaga manusia.

PT. Putra Saluyu adalah perusahaan yang bergerak dibidang pelaksanaan jasa konstruksi, perdagangan umum. Adapun spesifikasi bidang usaha dan jasa yang perusahaan ini jalani yang menjadi ruang lingkup pelayanan, dan kemampuan perusahaan ini adalah seperti pekerjaan bangunan gedung, bangunan sipil, mekanikal, dan elektrikal. Perusahaan ini juga mempunyai spesialisasi

pekerjaan yaitu pekerjaan bekisting, dan pekerjaan finishing. PT. Putra Saluyu berdiri sejak tanggal 30 Desember tahun 2005, dan pusat pengendalian pekerjaan perusahaan ini dilaksanakan di kantor yang beralamat di Jl. Raya Rancakalong No. 6 A RT. 02/04 Desa Ciptasari Kecamatan Pamulihan Kabupaten Sumedang. Industri konstruksi merupakan salah satu bidang industri yang memiliki banyak tantangan dalam pengelolaan sumber daya terutama sumber daya manusia yang terlibat didalamnya.

Peran sumber daya manusia dalam menentukan kesuksesan suatu organisasi tidak bisa dipungkiri lagi. Sumber daya manusia adalah salah satu faktor sumber keunggulan daya saing suatu organisasi. Hal ini dicerminkan sebagai salah satu kemampuan sumber daya manusia yang bisa membantu suatu perusahaan dalam memperoleh keunggulan daya saing guna mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan dengan praktik-praktik manajemen sumber daya manusia. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia yang baik, tentu akan membantu jalannya perusahaan agar mampu bertahan dalam menghadapi era industri 4.0 saat ini.

Oleh karena itu sumber daya manusia perlu dikelola dan dikembangkan secara terus menerus agar diperoleh sumber daya manusia yang berkualitas dalam arti bahwa pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai yaitu tepat mutu, waktu, dan biaya, Rizaldi (2017) untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut tidak hanya ditentukan oleh besarnya dana yang dimiliki, teknologi yang digunakan, ataupun sarana dan prasarana yang ada dalam perusahaan tersebut, akan tetapi ada hal yang paling penting dalam proses

penyatuan faktor-faktor yang dimiliki oleh perusahaan dalam rangka proses pencapaian tujuannya yaitu Sumber Daya Manusia.

Suatu perusahaan atau organisasi tentunya harus bisa mengelola sumber daya manusia atau karyawan agar tetap berkontribusi, dan bekerja dengan baik agar dapat mendukung kegiatan pada perusahaan PT. Putra Saluyu. Salah satu cara untuk mendukung kegiatan tersebut adalah dengan meningkatkan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (*OCB*). Perilaku positif di dalam sebuah organisasi adalah sesuatu yang wajib, dan harus dimiliki oleh setiap karyawan dalam organisasi, karena hal itu menciptakan lingkungan kerja yang lebih menyenangkan, dan tidak ada argumen atau perselisihan antara karyawan, dan semua karyawan merasa sama. Organ (1995) dalam Subawa dan Suwandana (2017:4775) Perilaku Organisasi Kewarganegaraan (*OCB*) atau perilaku ekstra peran merupakan perilaku dalam organisasi yang tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal. Oleh karena itu, perilaku *OCB* tidak memberikan dampak yang signifikan bagi suatu organisasi bila dilakukan oleh satu orang saja, tetapi jika anggota organisasi menunjukkan perilaku *OCB* yang baik maka dampaknya bagi organisasi akan terasa penting. Seperti yang dikemukakan oleh Luthans dalam Tjahjaningsih dkk (2017) dasar kepribadian *OCB* merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan sungguh-sungguh, sedangkan dasar sikap mengindikasikan bahwa karyawan terlibat dalam *OCB* untuk membalas tindakan organisasi. Peningkatan perilaku *OCB* diharapkan mengarah pada perolehan sumber daya manusia berkualitas

tinggi, karena karyawan agar lebih mau bekerja secara senang hati, dan berkontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal dari mereka.

Tabel 1.1
Hasil Survey Awal Perilaku Organisasi Kewarganegaraan

Perilaku Organisasi Kewarganegaraan					
No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner Awal			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
<i>Altruism</i>					
1	Apabila sewaktu waktu teman kerja membutuhkan bantuan dalam pekerjaan, saya akan membantunya	17	85%	3	15%
<i>Courtesy</i>					
2.	Saya akan menghadiri kegiatan sosial yang sudah diadakan perusahaan	10	50%	10	50%
<i>Conscientiousness</i>					
3.	Saya datang ke kantor tepat waktu pada jam masuk kerja	9	45%	11	55%
<i>Sportmanship</i>					
4.	Apabila ada pekerjaan tambahan yang diberikan atasan, saya akan menyelesaikannya dengan sungguh sungguh	10	50%	10	50%
<i>Civic virtue</i>					
5.	Saya sering memberikan masukan pada atasan saya	8	40%	12	60%

Berdasarkan tabel 1.1 tentang hasil survey awal kepada 20 karyawan pada PT.Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang bahwa terdapat 55% responden menjawab tidak karena masih ada karyawan yang belum mematuhi aturan perusahaan yaitu salah satunya terlambat masuk kerja, dan 45% responden menjawab sudah mentaati peraturan perusahaan dengan datang tepat waktu. Hal ini membuktikan bahwa masih kurangnya kesadaran pada diri sendiri sehingga

terjadinya ketidaktaatan pada aturan perusahaan, dan bisa menghambat pada kemajuan perusahaan. *OCB* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, diantaranya karena adanya faktor kepemimpinan.

Berbicara tentang kepemimpinan Burso (2018 : 226) suatu cara bagaimana seorang pemimpin mampu memengaruhi para pengikut agar dengan sukrela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan organisasi, Rizaldi (2017) gaya kepemimpinan merupakan kemampuan lebih yang dimiliki oleh seseorang (baik dalam organisasi atau tidak) untuk mempengaruhi orang orang yang ada dalam lingkungan sekitarnya, agar mereka bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang diinginkan oleh pemimpin. Perilaku pemimpin pada dasarnya terkait dengan proses kerjasama yang terjadi antara pemimpin dan bawahannya. Seorang pemimpin dikatakan gagal, apabila tidak memunculkan, motivasi, menggerakkan dan memuaskan pegawainya pada suatu pekerjaan di lingkungan tertentu. Selain itu juga tugas pemimpin adalah mendorong bawahannya agar memiliki kompetensi melalui pelatihan pelatihan dan dukungan mengkondisikan bawahan memiliki kesempatan untuk tumbuh dan berkembang dalam mengantisipasi tantangan dan peluang untuk bekerja di bawah kondisi mandiri. Jika perilaku pemimpin menunjukkan perilaku yang sesuai dengan harapan bawahan, maka akan memberikan dampak baik terhadap kinerja karyawan, namun sebaliknya apabila perilaku yang ditunjukkan tidak sesuai dengan harapan bawahan, maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan (Guntoro, 2015) dalam Jayanti dan Wati (2019). Oleh karena itu suatu

perusahaan membutuhkan kepemimpinan yang bisa membuat karyawannya bekerja dengan senang hati yaitu dengan kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional adalah jenis kepemimpinan di mana seorang pemimpin mengatasi pengikut mereka untuk mengesampingkan kepentingan pribadi mereka untuk kebaikan organisasi yang lebih besar. Jenis kepemimpinan ini memiliki kemampuan untuk memiliki dampak yang luar biasa pada mereka yang berada di bawah kendalinya. Mereka memperhatikan kebutuhan pengikut mereka untuk pengembangan diri dan mengubah pemahaman pengikut tentang masalah saat ini, membantu orang untuk melihat masalah lama dengan cara baru, dan juga mampu memberikan kesenangan dan menginspirasi pengikut untuk bekerja keras menuju tujuan bersama. Menurut Rafferty (2017) Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional cenderung memiliki pengaruh besar terhadap *OCB*.

Tabel 1.2
Hasil Survey Awal Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional					
No	Pertanyaan	Hasil Kuisioner Awal			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
<i>Charisma</i>					
1.	Pemimpin merupakan teladan yang patut dicontoh	18	90%	2	10%
2.	Pemimpin menginspirasi melalui motivasinya	10	50%	10	50%
<i>Inspirational</i>					
3.	Pemimpin memberi contoh penyelesaian pekerjaan yang baik kepada karyawan	16	80%	4	20%
4.	Pemimpin memberi keyakinan kepada karyawan bahwa tujuan akan dicapai dengan kerja sama yang baik	13	65%	7	35%
<i>Individualized Consideration</i>					
5.	Pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan yang memiliki kemampuan unggul	8	40%	12	60%
<i>Intelektual Stimulation</i>					
6.	Pemimpin memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki ide-ide kreatif	6	30%	14	70%

Hal yang menyebabkan Perilaku organisasi kewarganegaraan (*OCB*) pada karyawan PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang yang diduga rendah yaitu salah satunya dari adanya indikasi terhadap Kepemimpinan Transformasional yang rendah pula.

Berdasarkan tabel 1.2 tentang hasil survey awal kepada 20 karyawan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang, menunjukkan 60% responden menjawab pemimpin kurang memberikan perhatian kepada karyawan yang

memiliki kemampuan unggul, dan hanya sebanyak 40% menjawab bahwa pemimpin memberikan perhatian kepada karyawan yang memiliki kemampuan unggul, kemudian sebanyak 70% responden menjawab pemimpin tidak memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki ide-ide kreatif, dan sebanyak 30% responden menjawab pemimpin memberikan apresiasi kepada karyawan yang memiliki ide ide kreatif. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan sikap hormat, ketertarikan dan kepercayaan di antara bawahannya. Ini akan membantu karyawan untuk terlibat dalam semua kegiatan yang diperintahkan oleh pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sudah selayaknya pimpinan memperhatikan karyawan secara individu, terutama bagi karyawan yang mengalami kesulitan dalam melakukan pekerjaannya. Perhatian pemimpin dimaksudkan untuk membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka tepat waktu dan untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan untuk perusahaan. permasalahan lainnya adalah Pemimpin harus memberikan kesempatan kepada karyawannya untuk menyampaikan ide-ide untuk memecahkan masalah. Peluang yang ditawarkan oleh pemimpin ini mendorong karyawan untuk menyadari masalah yang mereka hadapi dan menginspirasi mereka untuk menyelesaikannya dengan pendekatan dan perspektif baru. Kesempatan yang diberikan oleh pemimpin ini tidak hanya membantu karyawan, tetapi juga membantu perusahaan berkembang. Selain kepemimpinan transformasional, ada salah satu yang perlu diperhatikan perusahaan, dan memiliki hubungan dengan OCB yaitu kepuasan kerja.

Untuk menghadirkan *OCB* kepada karyawan, suatu perusahaan harus memastikan karyawan senang terlebih dahulu. Jika karyawan puas, senang dan nyaman pada suatu perusahaan, maka akan mengarah pada perilaku *OCB* yang lebih baik. Alasan utama karyawan mendapatkan kepuasan dengan pekerjaan mereka adalah karena mereka merasa bahwa mereka berkontribusi pada keberhasilan organisasi. Menurut Robbins & Timothy A. Judge (2017:79) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja yang merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya menunjukkan kalau seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan memperlihatkan sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan.

Tabel 1.3
Hasil Survey Awal Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja					
No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner Awal			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya mendapat pekerjaan sesuai dengan harapan	3	15%	17	85% %
2	Saya merasa puas dengan gaji yang didapatkan	8	40%	12	60%
3	Saya mendapatkan bonus atas pekerjaan diluar job deskripsi	10	50%	10	50%
4	Saya puas dengan promosi yang diberikan oleh perusahaan	6	30%	14	70%
5	Saya merasa puas dengan kualitas pimpinan di dalam organisasi	15	75%	5	25%

Berdasarkan tabel 1.3 tentang hasil survey awal kepada 20 orang karyawan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang, menunjukkan 85% responden menjawab belum mendapat pekerjaan sesuai dengan harapan, dan 15% responden menjawab bahwa beberapa pegawai pada PT. Putra Saluyu sudah mendapat pekerjaan sesuai dengan harapan, lalu sebanyak 60% responden menjawab belum merasa puasa dengan gaji yang didapatkan, dan sebanyak 40% responden menjawab merasa puas dengan gaji yang didapatkan, kemudian sebanyak 70% responden menjawab tidak puas dengan organisasi yang tidak mempromosikan karyawannya, dan sebanyak 30% responden menjawab puas dengan organisasi yang mempromosikan karyawannya. Dalam melakukan pekerjaan, karyawan tentu memerlukan kondisi kerja yang mendukung agar karyawan mampu bekerja dengan nyaman, sehingga pekerjaan dapat dikerjakan dengan baik. Jika seorang karyawan bekerja dengan jenis pekerjaan yang tepat dan selaras dengan minat mereka, mereka akan menciptakan karyawan yang puas yang lebih mungkin untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan karyawan yang diduga tidak puas dengan gaji diperoleh karena tidak sesuai dengan pekerjaan yang mereka lakukan, hal ini tergantung apakah karyawan tersebut sudah berkeluarga dan mempunyai tanggungan, besarnya gaji yang diberikan harus dapat memenuhi kebutuhannya, Karyawan percaya bahwa kesempatan untuk promosi tidak diberikan dalam waktu yang singkat dalam organisasi karena persaingan yang ketat di antara karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang telah lama bekerja pada posisi yang sama mengharapkan adanya kesempatan promosi yang diberikan kepada mereka. Hal lain selain dari kepemimpinan transformasional, dan

kepuasan kerja, salah satu hal yang harus di perhatikan perusahaan adalah komitmen organisasi.

Komitmen seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaannya merupakan faktor yang sangat penting dalam perilaku kerja mereka. Menurut Busro (2018) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Dengan karyawan merasakan rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan, dan mereka akan bekerja dengan tekun untuk melaksanakan tanggung jawab mereka guna mendukung tujuan organisasi.

Tabel 1.4
Hasil Survey Awal Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi					
No	Pertanyaan	Hasil Kuisisioner Awal			
		Ya	Presentase	Tidak	Presentase
1	Saya merasa masalah yang terjadi di perusahaan menjadi permasalahan saya juga	15	75%	5	25%
2	Jika saya mendapatkan pekerjaan yang lebih baik di tempat lain, saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini	10	50%	10	50%
3	Merasa bangga menjadi bagian organisasi	18	90%	2	10%
4	Saya merasa perusahaan ini telah banyak berjasa bagi hidup saya	16	80%	4	20%
5	Saya merasa belum memberikan banyak kontribusi pada perusahaan ini	6	20%	14	80%

Adapun faktor lain yang mempengaruhi Perilaku organisasi kewarganegaraan (*OCB*) yang diduga terdapat indikasi yaitu Komitmen Organisasi.

Berdasarkan tabel 1.3 tentang hasil survey awal pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang sebanyak 20 orang karyawan, menunjukkan 80% menjawab tidak, karena karyawan belum merasa memberikan kontribusi lebih pada perusahaan, dan 20% karyawan menjawab sudah merasa memberikan banyak kontribusi terhadap perusahaan. Seseorang yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi dicirikan oleh keyakinan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan yang kuat untuk bekerja bagi organisasi, keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, dan memberikan banyak kontribusi terhadap perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk membuat penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang”**.

1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan diatas terdapat fenomena yang terjadi pada PT.Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang antara lain:

1. Pemimpin yang masih kurang memberikan perhatian kepada karyawannya, dan kurangnya kesempatan pada karyawan untuk

memberikan ide-ide kreatif kepada pemimpin. Hal ini mengindikasikan kepemimpinan transformasional pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang.

2. Karyawan pada perusahaan PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang masih belum mendapatkan *jobdesk* yang nyaman sesuai dengan minat yang diinginkannya, dan tidak merasa puas dengan gaji yang didapatkan hal ini mengakibatkan menurunnya kepuasan pada karyawan.
3. Permasalahan mengenai tidak diberikannya peluang promosi pada karyawan PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang. Karena karyawan percaya bahwa promosi tidak diberikan dalam waktu yang singkat. Hal ini mengindikasikan kepuasan kerja.
4. Kurangnya kontribusi karyawan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang. Sehingga dalam menjalankan pekerjaannya, para karyawan belum optimal untuk tujuan suatu perusahaan. Hal ini mengindikasikan komitmen organisasi.
5. Masih adanya karyawan yang belum mentaati aturan pada perusahaan PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang, seperti ketidakdisiplinan terlambatnya masuk jam kerja. Hal ini mengindikasikan Perilaku Organisasi Kewarganegaraan.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang.
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang secara parsial.
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang secara simultan.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini penulis ingin mengumpulkan data dan berbagai informasi yang terkait dengan “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang” serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap

Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang.

2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang secara parsial.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan pada PT. Putra Saluyu di Kabupaten Sumedang secara simultan.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Akademis

Kegiatan penelitian ini dilakukan dengan harapan bisa memiliki manfaat, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis terkait dengan ada tidaknya pengaruh dari Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Organisasi Kewarganegaraan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan selain menjadi sumbangan dalam bidang sumber daya manusia, juga mampu menjadi referensi bacaan, sehingga dapat mengetahui hubungan antara

