

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan asset penting dalam memajukan sebuah perusahaan. Karena manusia merupakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengontrol. “Salah satu tantangan bagi sebuah perusahaan dalam menciptakan keunggulan itu adalah abagaimana perusahaan melalui manajemennya mampu memanfaatkan faktor-faktor produksi yang dimiliki secara efektif dan efisien serta mampu menyesuaikan diri terhadap perubahan yang terjadi karena perusahaan merupakan suatu system yang antara satu dengan yang lainnya saling berhubungan” (Arjuna Rizaldi 2017:152).

Badan usaha milik negara (BUMN) adalah badan usaha yang permodalannya seluruh atau sebagian dimiliki oleh pemerintah. Di Indonesia, badan usaha milik negara adalah badan usaha yang sebagian atau seluruh kepemilikannya dimiliki oleh Negara Republik Indonesia. (Maartje paais et.al, 2021). Badan Usaha Milik Negara (BUMN) memiliki visi untuk menjadi motor penggerak industri di Tanah Air lewat kontribusi positif terhadap perekonomian negeri. Hal ini direalisasikan dengan pembentukan Holding BUMN Industri Pertahanan, Defence Industry Indonesia (DEFEND ID). Holding ini merupakan gabungan dari lima BUMN yang bergerak di bidang industri pertahanan yang salah satunya terdiri dari PT. Len Industri (Persero) sebagai induk dari DEFEND ID.

DEFEND ID memiliki visi untuk mewujudkan industri pertahanan Indonesia yang mandiri, kompetitif, dan dapat bersaing di pasar global. Selain itu melalui kolaborasi nasional, DEFEND ID memiliki target untuk menjadi Top 50 *Defence Global Company* di tahun 2024.

PT Len Industri (Persero) Bandung adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang didirikan pada tahun 1995 dan bergerak di bidang elektronik untuk industri pertahanan, energi terbarukan, ICT dan navigasi. PT Len Industri (Persero) Bandung resmi ditunjuk sebagai holding company atas peluncuran DEFEND ID sebagai holding company BUMN Industri Pertahanan. PT Len Industri (Persero) Bandung juga melakukan good corporate citizen dengan melaksanakan program kemitraan untuk membantu pertumbuhan usaha mikro dan kecil. Selain itu, PT LEN Industri (Persero) memiliki rencana jangka panjang dan berkelanjutan untuk mewujudkan visi “Menjadi Perusahaan Elektronika Kelas Dunia”. Untuk mewujudkan visi tersebut, PT LEN Industri (Persero) harus merealisasikan seluruh rencana secara bertahap. Tentu hal ini tidaklah mudah, diperlukan dukungan dari seluruh elemen perusahaan khususnya sumber daya manusia yang memiliki andil penting dalam menjalankan perusahaan.

Perilaku kewarganegaraan organisasional sangat diperlukan dalam mencapai tujuan serta visi sebuah Perusahaan dengan kontribusi individu secara sukarela agar dapat terealisasikan dengan baik. Hal ini didukung oleh Isniar Budiarti et.al (2018) yang berpendapat bahwa Perilaku kewarganegaraan

organisasional merupakan perilaku berdasarkan inisiatif individual yang ditunjukkan oleh anggota perusahaan yang dapat menguntungkan Perusahaan.

Kepemimpinan merupakan penggerak bagi semua sumber daya dan alat-alat yang dimiliki oleh Perusahaan. Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan arah dalam suatu perusahaan. Menurut Isnar Budiarti (2017) kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain atau para bawahannya dengan sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya. Berhasil ataupun tidaknya perusahaan untuk mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh cara seorang pemimpin.

Dibutuhkan Kualitas Kehidupan Kerja untuk mengetahui kebutuhan - kebutuhan apa saja yang para karyawan inginkan demi menunjang sebuah pelayanan dalam menyelesaikan semua tugas dan kewajibannya. Kebutuhan karyawan menjadi salah satu hal yang sangat penting dan perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini adalah tidak hanya perilaku in-role tetapi juga perilaku extra-role.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu karyawan pada Divisi Project Deployment Center pada PT. Len Industri (Persero) Bandung, belum semua karyawan memiliki persepsi yang sama tentang Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Perilaku Kewarganegaraan Organisasional yang baik dan seharusnya dimiliki oleh karyawan. Hal ini dilihat dari adanya masalah yang terjadi adanya karyawan yang tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat

waktu. Selain itu, sebagian karyawan kurang berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi. Terdapat juga sebagian karyawan yang tidak bersedia untuk kerja ekstra untuk kepentingan di perusahaan dan tidak semua karyawan berkeinginan untuk menghadiri kegiatan sosial yang diadakan perusahaan pada hari libur serta karyawan merasa kurang mampu dalam mengekspresikan perasaan dihadapan rekan kerjanya.

Hal ini didukung dengan hasil survey awal dengan menggunakan kuesioner terhadap 20 orang karyawan seperti yang terlihat pada tabel 1.1 berikut ini.

Tabel 1.1
Survey Awal Kepemimpinan Transformasional

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
			Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Pemimpin selalu menghormati pendapat setiap bawahan	12	60%	8	40%
2.	Pemimpin memberikan motivasi kepada saudara dalam bekerja	11	55%	9	45%
3.	Pemimpin selalu berperilaku sama rata terhadap karyawan	13	65%	7	30%
4.	Pemimpin melakukan pendekatan pada karyawan melalui cara yang baru	16	80%	4	20%
5.	Pemimpin memberikan saran atau nasehat teknis yang berkaitan dengan pekerjaan	7	30%	13	65%

sumber :Kuesioner (Data Diolah), 2023

Berdasarkan tabel 1.1 hasil survei awal variabel Kepemimpinan Transformasional pada karyawan Divisi Project Deployment Center sebanyak 13 atau sebesar 65% karyawan merasa pemimpin kurang dalam memberikan saran serta nasehat teknis sehingga sering terjadi kesalahan dalam tahapan hingga penyelesaian project

Berikut hasil survei awal mengenai Kualitas Kehidupan Kerja yang di sebar pada 20 responden.

Tabel 1.2
Survey Awal Kualitas Kehidupan Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Perusahaan memberikan kesempatan kepada saya untuk dapat menduduki posisi yang lebih tinggi di masa depan	12	60%	8	40%
2.	Saya memiliki keinginan untuk memberikan ide dalam pemecahan masalah yang terjadi di perusahaan	9	45%	11	55%
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan hasil kerja yang saya lakukan	13	63%	7	30%
4.	Saya merasa telah mendapat jaminan lingkungan kerja yang aman	16	80%	4	20%

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.2 hasil survey awal variabel Kualitas Kehidupan Kerja Pada Divisi Project Deployment Center sebanyak 11 orang karyawan atau sebesar

55% karyawan tidak memiliki keinginan untuk berpartisipasi dalam memberikan ide untuk pemecahan masalah yang terjadi karena enggan untuk mencampuri masalah yang tidak menyangkut diri sendiri dan kurangnya rasa kepedulian karyawan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa Kualitas Kehidupan Kerja masih rendah.

Berikut hasil survei awal mengenai Perilaku Kewarganegaraan Organisasional yang di sebar pada 20 responden.

Tabel 1.3
Survey Awal Perilaku Kewarganegaraan Organisasional

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		Ya		Tidak	
		Frekuensi	Persentase	Frekuensi	Persentase
1.	Saya membantu rekan kerja tidak pernah mengharapkan imbalan apapun	14	70%	6	30%
2.	Saya bersedia bekerja ekstra untuk kepentingan perusahaan	8	40%	12	60%
3.	Saya akan mengambil sisi positif dari masalah yang terjadi	14	70%	6	30%
4.	Saya akan selalu menghadiri kegiatan sosial yang diadakan perusahaan	6	30%	14	70%
5.	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan di perusahaan	16	80%	4	20%

sumber: Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 1.3 diatas menunjukkan bahwa 12 karyawan atau 60% tidak bersedia untuk kerja ekstra terhadap perusahaan hal ini dikarenakan karyawan

tidak ingin menambah pekerjaan yang bukan menjadi tugas utamanya dan hanya menambah beban pekerjaannya. Permasalahan lainnya yaitu tidak semua karyawan berkeinginan untuk menghadiri kegiatan sosial yang diadakan perusahaan karena kegiatan sosial sering dilakukan pada hari libur yang membuat karyawan lebih memilih untuk beraktivitas dirumah. Dari permasalahan yang ada maka, hal ini mengindikasikan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional masih rendah.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik untuk menetapkan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Dan Kualitas Kehidupan Kerja, Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada PT. Len Industri (Persero) Bandung (Studi Kasus Pada Divisi Project Deployment Center”**.

1.2. Identifikasi dan Rumusan Masalah

1.2.1 Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah adalah salah satu dari sekian aspek yang penting dalam pelaksanaan penelitian ini sehingga penelitian menjadi terstruktur dan mempunyai tujuan yang jelas. Berdasarkan latar belakang maupun fenomena terhadap masalah penelitian yang telah dijelaskan di atas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian besar karyawan mearasa kurang mendapatkan saran dari pemimpin yang berkaitan dengan pekerjaan yang akan dikerjakan sehingga sering terjadi kendala dalam tahapan hingga penyelesaian proyek.

2. Sebagian besar karyawan tidak memiliki keinginan untuk memberikan ide dalam pemecahan masalah yang terjadi di Perusahaan karena tidak ingin menambah beban pekerjaan
3. Sebagian besar karyawan tidak bersedia bekerja ekstra untuk kepentingan perusahaan dan tidak semua karyawan berkeinginan untuk menghadiri kegiatan sosial yang diakan perusahaan. Hal ini mengidentifikasi bahwa Perilaku Kewarganegaraan Organisasional masih rendah.

1.2.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang ditemukan oleh penulis di atas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini. Rumusan masalahnya antara lain sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, dan Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Divisi Project Deployment Center PT. Len Indutsri (Persero) Bandung.
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Divisi Project Deployment Center PT Len Indutsri (Persero) Bandung.
3. Apakah Kualitas Kehidupan Kerja, berpengaruh secara parsial terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Divisi Project Deployment Center PT Len Indutsri (Persero) Bandung.
4. Apakah Kepemimpinan Transformasional Dan Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Perilaku Kewarganegaraan

Organisasional Pada Divisi Project Deployment Center PT. Len Industri
(Persero) Bandung.

1.3 Maksud Dan Tujuan Penelitian

1.3.1 Maksud Penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah penulis ingin mencari berbagai informasi dan data-data yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional, serta penulis mampu mengimplementasikan ilmu yang bermanfaat selama melakukan penelitian ini.

1.3.2 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada penelitian terdahulu bahwa setiap penelitian terhadap suatu permasalahan mempunyai beberapa tujuan tertentu. meskipun dengan bentuk yang sederhana. Adapun tujuan penelitian ini diadakan adalah untuk menemukan, mengkaji atau mengembangkan fakta yang sebenarnya terjadi dari pengetahuan. Adapun Tujuan penelitian dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional, Dan kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan pada Divisi Project Deployment PT Len Indutsri (Persero) Bandung.
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Divisi Project Deployment Center PT Len Indutsri (Persero) Bandung.

3. Untuk mengetahui pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Divisi Project Deployment Center PT Len Indutsri (Persero) Bandung.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada Divisi Project Deployment Center PT.Len Industri (Persero) Bandung.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Praktis

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini dapat berpengaruh positif dan transparan bagi perusahaan sebagai bahan pemecahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan Kepemimpinan, Kualitas Kehidupan Kerja, Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional di PT Len Indutsri (Persero) Bandung. Pada Divisi Project deployment Center.

1.4.2 Kegunaan Akademis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan memberikan pengaruh positif yaitu dengan menambah wawasan penulis terkait dengan ada atau tidaknya pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional pada PT. Len Industri (Persero) Bandung.

b. Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat membangun pengetahuan memfasilitasi berbagai masalah terutama dalam hal hubungan Kepemimpinan Transformasional, Kualitas Kehidupan Kerja, Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada PT. Len Industri (Persero) Bandung.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT Len Industri (Persero) yang berlokasi di Jl. Soekarno Hatta No.442, Pasirluyu, Kec. Regol, Kota Bandung, Jawa Barat, 40254.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan termulai dari bulan april 2023 sampai dengan bulan agustus 2023.

Tabel 1.4
Waktu Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Survey tempat penelitian			■	■	■															
2.	Melakukan penelitian					■	■	■													
3.	Mencari data					■	■	■	■												
4.	Membuat proposal						■	■	■	■	■										
5.	Seminar									■	■										
6.	Revisi										■	■									
7.	Penelitian Lapangan										■	■									
8.	Bimbingan											■	■	■	■	■	■	■	■	■	
9.	Sidang																				■

Sumber: Data diolah

