

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dalam era globalisasi saat ini, tingkat persaingan antar perusahaan semakin ketat, setiap perusahaan harus dapat bersaing dengan yang lainnya. Untuk menghadapi persaingan yang ketat perusahaan dituntut untuk dapat memiliki efektivitas dan efisiensi yang tinggi agar menghasilkan kinerja yang terbaik. Tidak hanya itu konflik kultural, kompleksitas operasional perusahaan dan ketidakpastian dalam kondisi sosial juga memenuhi era globalisasi saat ini (Stames & Min, 2010). Agar meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja yang tinggi dalam kondisi tersebut perusahaan harus memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas.

SDM merupakan faktor utama yang menentukan eksistensi dan keberhasilan organisasi (Putri, et al., 2015). Keberhasilan perusahaan dalam bersaing dapat dipastikan jika memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. SDM yang berkualitas mampu menunjang kerjasama yang baik dalam satu tim. Dalam hal ini, seluruh individu juga harus menyertakan kinerjanya yang mencakup interaksi dan sosialisasi sesama anggotanya. Baik individu pada individu, maupun individu dengan kelompok. Hal ini akan menjadikan individu yang ada di dalamnya memiliki *turnover* yang rendah, berkomitmen organisasi yang tinggi, absensi yang rendah, kepuasan kerja hingga *organizational citizenship behavior* yang dimiliki setiap individu.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah perilaku baik yang dimiliki karyawan dengan sukarela dan spontanitas. perilaku ini timbul diluar dari tugas, peran dan deskripsi pekerjaan yang dimilikinya di suatu perusahaan. Individu yang memiliki

perilaku OCB cenderung tidak mengharapkan sebuah penghargaan dari apa yang dilakukannya diluar pekerjaan yang diberikan perusahaan kepadanya. Perilaku-perilaku OCB tanpa disadari memiliki peranan penting dalam peningkatan efektivitas perusahaan jauh lebih baik tanpa adanya sebuah paksaan dalam pelaksanaannya (Prabowo, 2014).

Berdasarkan penelitian Podskaoff et al., (2000), OCB juga berkaitan dengan tingkat absensi dan turn over yang rendah, akan tetapi pada tingkatan organisasi, OCB mampu untuk mengoptimalkan kepuasan pelanggan, produktivitas, efisiensi, serta mengurangi biaya-biaya yang harus dikeluarkan organisasi. Robbins & Judge, (2008) memaparkan sebuah organisasi yang hebat membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan lebih dari suatu tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada mereka dan bersedia melakukan tugas yang bukan seharusnya mereka kerjakan, dengan begitu mereka akan memberikan kinerja melebihi harapan organisasi.

OCB memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi dan memperoleh keunggulan kompetitif dengan mendorong motivasi karyawan untuk melakukan tugas-tugas di luar lingkup pekerjaan yang ditentukan. Di tengah persaingan bisnis yang sangat dinamis dan ketat saat ini, OCB atau kegiatan extra-role menjadi sangat diharapkan dan dibutuhkan oleh perusahaan karena dapat mengubah kinerja perusahaan. Namun, memengaruhi perilaku individu dalam sebuah organisasi tidaklah mudah, hal ini juga terjadi di PT. Socfindo Kebun Lae Butar.

PT. Socfindo Kebun Lae Butar bergerak dalam bidang perkebunan kelapa sawit sebagai anak perusahaan dari Indofood Agri Resources Ltd yang merupakan bagian dari Salim Group sebuah grup bisnis besar di Indonesia. Kegiatan utama PT Socfindo adalah pengelolaan perkebunan kelapa sawit yang mencakup penanaman, pengolahan dan pemasaran produk kelapa sawit seperti minyak dan kelapa sawit

mentah. PT. Socfindo Kebun Lae Butar berkomitmen untuk melindungi kesejahteraan seluruh pekerjanya dan keluarganya, meningkatkan kualitas dan produktivitas tenaga kerja, serta mendukung pembangunan ekonomi nasional.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar menunjukkan bahwa beberapa karyawan di PT. Socfindo Kebun Lae Butar telah mempraktikkan perilaku OCB, seperti membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja berat dan patuh terhadap prosedur dan kebijakan organisasi, namun masih terdapat kekurangan dalam penerapan OCB tersebut. Beberapa anggota organisasi masih belum sepenuhnya terlibat dalam membantu pekerjaan yang ditinggalkan oleh rekan kerja yang absen, mendukung rekan dalam menyelesaikan masalah pekerjaan, menghindari konflik antarpribadi dan mengikuti perkembangan di dalam organisasi.

Untuk memastikan bahwa perilaku tersebut muncul sesuai dengan harapan, perusahaan memerlukan pemimpin yang memiliki kesadaran akan pentingnya OCB untuk membimbing dan memengaruhi karyawan dalam meningkatkan perilaku tersebut. Pemimpin yang efektif diharapkan mampu memberikan dukungan dalam pengembangan OCB, sehingga diperlukan adanya gaya kepemimpinan yang dapat mewujudkan perilaku tersebut (Prabowo, 2014). Salah satu gaya kepemimpinan yang relevan dalam konteks ini adalah kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional melibatkan kemampuan pemimpin untuk mengilhami, memotivasi dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin transformasional mendorong karyawan untuk melebihi harapan mereka sendiri, memberikan dorongan moral dan intelektual, serta menciptakan ikatan emosional yang kuat dengan visi dan misi perusahaan. Dengan demikian, melalui gaya kepemimpinan transformasional, pemimpin dapat menciptakan

lingkungan di mana perilaku OCB dipelihara dan diperkuat, sehingga memberikan kontribusi signifikan terhadap kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Kepemimpinan transformasional dapat menimbulkan rasa keterlibatan terhadap pekerjaannya dan peduli akan apa yang ia kerjakan di perusahaannya (Bass, 1997). Selain itu, kepemimpinan transformasional juga dapat memberikan dampak kepada karyawannya menjadi lebih meluangkan waktu dan perhatiannya terhadap pekerjaannya dan menjadikan kepentingan perusahaan di atas kepentingan pribadinya. Kepemimpinan transformasional juga dapat menstimulus para karyawannya dalam melakukan sesuatu hal melebihi apa yang seharusnya ia lakukan.

Yukl (2010) menyatakan, pemimpin yang menjadi model bagi bawahannya dapat meningkatkan OCB melalui beberapa cara. Pemimpin yang memberikan contoh untuk melakukan OCB akan memotivasi bawahannya untuk melakukan OCB. Pemimpin dapat menjadi contoh seseorang yang konsisten antara perkataan dan perbuatan juga akan disukai oleh bawahannya. Rasa suka dan kepercayaan para bawahan akan meningkatkan usaha tambahan dari para bawahan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini sejalan dengan pernyataan Burton et al., (2008), bahwa rasa percaya kepada pemimpin dapat meningkatkan kecenderungan bawahan untuk melakukan OCB.

Pemimpin yang memotivasi bawahan agar lebih mementingkan pencapaian tujuan perusahaan, akan berusaha menjalin kerjasama dengan para bawahan dan melibatkan mereka dalam pencapaian-pencapaian tujuan perusahaan tersebut. Perilaku semacam ini akan meningkatkan perasaan satu kesatuan dan satu identitas dari para bawahan, serta menggerakkan pengikutnya untuk lebih peduli terhadap kebaikan organisasi melampaui kepentingan pribadinya, hingga secara sukarela akan melakukan perilaku-perilaku altruistik demi tercapainya tujuan perusahaan secara

umum (Bass, 1990). Hal itu juga meningkatkan rasa tanggung jawab pekerja terhadap perusahaannya, sehingga diduga akan meningkatkan OCB.

Komitmen organisasi diyakini menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi OCB (Melati, 2019). Selain itu komitmen organisasi juga di pandang sebagai kesediaan seseorang untuk mengabdikan dirinya pada organisasi, mengalokasikan waktu, kemampuan dan energi untuk pekerjaan, serta menganggap pekerjaan sebagai bagian sentral dari kehidupannya. Komitmen Organisasi mencerminkan tingkat keterlibatan relatif individu karyawan dalam mengidentifikasi dirinya dengan organisasi, Tingkat identifikasi ini mencerminkan adanya hubungan formal yang melibatkan karyawan dan organisasi yang didasarkan pada perjanjian tertentu. Organisasi terikat untuk memberikan imbalan formal seperti gaji atau fasilitas lain, sementara karyawan diharapkan menjalankan tugas dan fungsi sesuai peran mereka. Semakin kuat komitmen individu terhadap organisasi, semakin tinggi kecenderungan mereka untuk menunjukkan OCB.

Komitmen mencerminkan kepercayaan terhadap misi dan tujuan organisasi, serta kesediaan untuk berupaya dalam menyelesaikan pekerjaan dengan hasrat yang tinggi untuk terus berkontribusi di tempat kerja (Kaswan, 2017). Hal ini dapat ditunjukkan pada data jumlah karyawan keluar masuk PT. Socfindo Kebun Lae Butar.

Tabel 1.1
Jumlah karyawan keluar dan masuk tahun 2020-2023

No	Tahun	Jumlah awal	keluar	masuk	Jumlah akhir
1.	2020	769	74	30	813
2.	2021	813	88	43	858
3.	2022	858	46	43	861
4.	2023	861	71	40	892

Sumber: PT. Socfindo Kebun Lae Butar

Data tersebut menunjukkan bahwa pada tahun 2020-2023, jumlah karyawan yang keluar dari PT. Socfindo Kebun Lae Butar mengalami peningkatan signifikan

pada tahun 2021 dan 2023. Peningkatan jumlah karyawan yang keluar pada tahun 2021 dan 2023 dapat diindikasikan sebagai tanda penurunan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Hal ini mengisyaratkan bahwa beberapa karyawan mengalami penurunan keterlibatan atau keterikatan dengan perusahaan, yang tercermin dalam peningkatan jumlah mereka yang memutuskan untuk meninggalkan organisasi tersebut pada tahun tersebut.

Dari data tersebut juga terlihat banyak karyawan yang memiliki komitmen tinggi dan bangga menjadi bagian dari organisasi ini. Mereka merasa bahwa PT. Socfindo Kebun Lae Butar adalah tempat yang optimal untuk mengembangkan karier mereka dan mereka tidak memiliki niat untuk beralih ke unit atau organisasi lain. Karyawan yang menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi terlibat sepenuh hati dalam pekerjaan mereka, menerima berbagai tugas dan tanggung jawab dengan antusias, serta mematuhi prinsip-prinsip yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sementara itu, sebagian karyawan masih belum menunjukkan kebanggaan dan sikap yang umum terhadap organisasi ini. Mereka kurang memiliki loyalitas dan komitmen yang rendah terhadap perusahaan. Individu-individu ini cenderung merasa bahwa peluang karier yang lebih baik dapat ditemukan di tempat lain, sehingga banyak dari mereka memilih untuk mengundurkan diri dari PT Socfindo Kebun Lae Butar. Ada juga karyawan yang kurang aktif dalam kegiatan organisasi, kurang patuh terhadap aturan pekerjaan dan tidak optimal dalam melaksanakan tugas-tugas mereka di perusahaan ini. Turut menyumbang pada dampak negatif terhadap organisasi dan OCB dari para karyawan.

Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Khan, S. K. & Rashid, M. Z. H. A. (2015); Batool (2013); Pratama & Mujiati, (2019); yang menunjukkan bahwa *transformasional leadership*

mempunyai pengaruh signifikan terhadap OCB. Tetapi pada penelitian Purwaningsih, Y. E. & Liana, L, (2014); Juniartha et al., (2017); Arifiani et al., (2016) bahwa *transformatif leadership* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap OCB. Penelitian terdahulu yang menjadi acuan adalah Wulandari, N et al., (2022) yang menyatakan bahwa *transformatif leadership* berpengaruh terhadap OCB dan komitmen organisasi mampu memediasi hubungan variabel-variabel tersebut terhadap OCB.

Berdasarkan ulasan di atas ini, maka penelitian ini dilakukan untuk pengembangan dan membuktikan teori-teori dan penelitian terdahulu dengan mengambil judul **“Pengaruh *Transformatif leadership*, terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel *intervening* Pada PT. Socfindo Kebun Lae Butar”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang disampaikan, maka perumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *Transformatif leadership* terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar?
3. Bagaimana pengaruh *Transformatif leadership* terhadap OCB karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar?
4. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh *Transformatif leadership* terhadap OCB karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah seperti yang telah disebutkan di atas, maka disusunlah tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transformasional leadership* terhadap komitmen organisasi karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Transformasional leadership* terhadap OCB karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah komitmen organisasi memediasi hubungan *Transformasional leadership* terhadap OCB karyawan PT. Socfindo Kebun Lae Butar.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Menambah wawasan dan pengetahuan serta referensi bagi peneliti lain dalam memahami manajemen sumber daya manusia, terutama yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Kemudian secara teori penelitian ini juga memberikan kontribusi untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

1.4.2 Manfaat Praktis

Memberikan sumbangan pemikiran kepada PT. Socfindo Kebun Lae Butar dalam menentukan kebijakan yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerja PT. Socfindo Kebun Lae Butar dan diharapkan

akan meningkatkan efektivitas dan keberlangsungan organisasi dalam mewujudkan visi dan misinya.

Penelitian ini juga diharapkan memberikan manfaat bagi karyawan dalam rangka meningkatkan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan atau diantara sesama rekan kerja supaya dapat tercipta sikap yang saling peduli antar sesama rekan kerja, saling menghormati dan timbul rasa saling percaya yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja para karyawan.