

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Dewasa ini globalisasi memberikan dampak yang signifikan di berbagai sector kehidupan, diantaranya yaitu berkembang pesatnya teknologi informasi. Berkembangnya zaman pun memberikan perubahan pada praktik ekonomi yang kini menjadi lebih efektif dan kaya akan inovasi. Sebagai contoh, manusia saat ini tidak perlu lagi pergi berbelanja ke pusat perbelanjaan ataupun restoran, cukup melakukan pemesanan melalui aplikasi di gadgetnya dalam hitungan menit barang yang diinginkan sudah bisa didapatkan. Dalam hal ini, kehidupan dunia terus menyesuaikan dengan perkembangannya.

Begitupun dengan perusahaan, perusahaan dituntut untuk terus beradaptasi dengan perkembangan zaman yang terus berubah. Perusahaan yang tidak mampu menyesuaikan dirinya dengan zaman akan tertinggal oleh kompetitor yang terus melakukan inovasi. Untuk menjadikan perusahaan yang efektif, adaptif, dan inovatif diperlukan manajemen yang solid dan unggul, diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang baik.

Sumber daya manusia memiliki fungsi untuk menetapkan rencana, sistem, proses dan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu perusahaan (Putri, 2015). (Nugroho, 2012) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang unggul akan memberikan dampak positif bagi perusahaan. Maka dari itu agar SDM dapat memberikan dampak yang baik bagi perusahaan sudah seyogyanya perusahaan memiliki sistem dalam menatakelola sumber daya manusia.

Hal yang mesti dilakukan dalam pengelola SDM dengan efektif yang didalamnya terdapat beragam kegiatan perusahaan untuk mempengaruhi motivasi, perilaku, dan kompetensi setiap individu yang bekerja di sebuah perusahaan, karena dengan adanya itu perusahaan dapat meningkatkan kepuasan pelanggan, profitabilitas, dan hal-hal pengukuran penting untuk

kebaikan perusahaan (Jackson et. al 2010 dalam (Prabowo, 2014)).

Organisasi akan efektif jika pribadi yang ada didalamnya mampu menjalankan kerjasama yang baik. Dalam hal ini, seluruh individu juga harus menyertakan kinerjanya yang mencakup interaksi dan sosialisasi sesama anggotanya. Hal Ini akan menjadikan individu yang ada di dalamnya memiliki turn over yang rendah, berkomitmen organisasi yang tinggi, absensi yang rendah, kepuasan kerja hingga organizational citizenship behavior yang dimiliki setiap individu (Robbins S. P., 2008)

Menurut definisi OCB, sikap sukarela di luar yang disebutkan sebelumnya di tempat kerja dan tidak segera diakui dalam sistem insentif bisnis merupakan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB), yang bila diambil bersama-sama, dapat meningkatkan efisiensi perusahaan. Untuk membantu perusahaan tumbuh dan menghasilkan lebih banyak uang, pekerja mengambil sikap tambahan atau opsional. Sebagai hasil dari ini, seorang karyawan dengan tingkat perilaku kewarganegaraan organisasi yang tinggi bersedia untuk meluangkan lebih banyak waktu dan usaha daripada yang diantisipasi oleh perusahaan, seperti dapat membantu rekan kerja benar-benar selama waktu istirahat mereka.

Sejak didirikan di bidang perilaku organisasi dua dekade lalu, istilah "*organizational citizenship behavior*" telah mendapatkan popularitas dan daya tarik (Lee, Hye, & Young, 2013). *organizational citizenship behavior* sangat penting bagi penyedia layanan, seperti halnya di bisnis lain. Meskipun perilaku OCB tidak ditentukan sebagai sistem dalam pekerjaan, itu perlu karena memungkinkan perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan kelangsungan hidup mereka dalam lingkungan bisnis yang semakin kompetitif (Organ W. D., 1997). Karena sikap ini akan menjadi modal dan kunci keberhasilan sebuah organisasi dalam membangun tim kerja yang baik.

Dalam hal perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan perilaku gotong royong dan bantuan sukarela di antara pekerja di luar tanggung jawab khusus mereka. Menurut Bass dan Avolio, kepemimpinan transformasional dapat

menginspirasi pengikut untuk melampaui apa yang diperlukan dari mereka dan mendorong mereka untuk mengorbankan kepentingan mereka sendiri demi kebaikan kelompok atau organisasi yang lebih besar (Northouse, 2013). Dalam kepemimpinan transformasional, pemimpin terus-menerus menginspirasi bawahannya untuk melampaui kepentingan pribadinya sendiri, yang mengarah pada hal ini. (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004). Bekerja sebagai tim, saling menghormati, dan membantu pekerja lain, baik di bidang tugas mereka sendiri maupun dalam tugas di luar bidang tanggung jawab mereka sendiri, didorong oleh atasan mereka.

Selain itu, kebahagiaan kerja pekerja individu juga merupakan aspek yang berkontribusi. Aspek yang paling penting dalam perilaku OCB adalah kebahagiaan kerja, karena individu yang terpenuhi kebutuhan kerjanya lebih cenderung melampaui tugas yang diberikan (Robbins & Judge, 2008).

Organizational citizenship behavior memiliki banyak faktor pengaruh salah satunya gaya kepemimpinan perusahaan. Berdasarkan pendapat (Alkahtani, 2016) dalam sebuah organisasi, pemimpin bisa mengaplikasikan berbagai gaya kepemimpinan saat memimpin orang lain. Dikarenakan pada umumnya sikap dan perilaku karyawan akan bergantung dan dipengaruhi oleh gaya. Sedangkan menurut pendapat dari (Robbins & Judge, 2008) Kepemimpinan dapat dikatakan dengan kemampuan dalam mempengaruhi orang lain demi mencapai sebuah tujuan. Dari kedua pendapat tersebut gaya kepemimpinan sangat penting bagi terselenggaranya kegiatan organisasi karena akan berdampak langsung terhadap karyawan agar tujuannya bisa tercapai secara efektif dan efisien. Karena dengan gaya kepemimpinan yang efektif bisa menjadi faktor penentu yang cukup penting dalam keberhasilan organisasi.

Untuk memastikan diterima baik atau tidaknya gaya kepemimpinan seseorang kepada para karyawannya sangat membutuhkan kemampuan kecerdasan emosional agar secara efektif dapat meningkatkan komitmen organisasi. Maka dari itu, berdasarkan lingkungan organisasinya ada bermacam-macam gaya kepemimpinan yang bisa diterapkan. Dalam (Bass

B. , 1999) gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua macam yaitu transaksional dan transformasional.

Gaya kepemimpinan transformasional adalah dengan menganggap para karyawannya telah dewasa dalam bekerja sehingga memperlakukan mereka sebagai partner kerja. Dengan begitu para karyawan akan merasa terdorong untuk saling membantu dan tolong menolong diluar kewajibannya secara sukarela. Hal tersebut dikarenakan para bawahannya selalu didorong oleh pemimpinnya agar berperilaku melebihi keperluan pribadinya (Jahangir, Akbar, & Haq, 2004). Dorongan perilaku dari pemimpin yang bukan termasuk dalam tanggung jawabnya meliputi bekerja secara tim. Menolong karyawan lain serta saling menghargai.

Sedangkan kepemimpinan transaksional dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan pemimpin akan mendapatkan hadiah atau malah sanksi. Kepemimpinan transaksional adalah penilaian kepemimpinan transaksional pekerja secara keseluruhan. (Rivai & Mulyadi, 2012).

Kepemimpinan transaksional adalah tentang sikap bawahan mengenai kondisi pekerjaan atau tugasnya, kerja tim, imbalan dan sanksi dalam pekerjaan serta semua hal yang berkaitan dengan faktor psikologi dan fisik (Sutrisno E. , 2009). Karyawan yang merasa puas pada pekerjaannya akan bekerja secara optimal dalam menyelesaikannya, bahkan melakukan semua hal diluar tugas bawahannya.

Penulis telah melakukan wawancara kepada kepala bidang Human Research Departemen (HRD) ditemukan beberapa permasalahan. Pertama, informasi lambat dan lama diterima baik dari bawahan ke atasan maupun dari atasan ke bawahan. Terdapat banyaknya karyawan melakukan hal yang bukan merupakan tugasnya, seperti mengobrol , antipati terhadap even general yang dibuat oleh perusahaan, kurangnya kemampuan untuk menyelesaikan permasalahan sendiri rekan kerja , dan apabila diberi tugas berlebih dan diluar pekerjaan namun untuk kepentingan perusahaan sering kali mengeluh .Selain itu para karyawannya masih kurang berbaur atau masih berkelompok satu sama lainnya. Hal tersebut dapat menyebabkan kurang

respeknya antar karyawannya. Sehingga rasa kesukarelaan antar karyawan untuk saling membantu tugas atau pekerjaan yang bukan kewajibannya juga kurang.

Penulis juga melakukan wawancara kepada 5 karyawan perusahaan Ayo Media Network. Hasil dari wawancara tersebut diperoleh pendapat dari masing-masing karyawan mengenai pemimpin perusahaan yang berjiwa karismatik dan selalu memberikan support berupa motivasi untuk meningkatkan semangat kerja, menstimulasi intelektual, memberikan perhatian individu, memberikan reward dan punishment, lalu Ketika ada permasalahan yang terjadi pada karyawannya, pemimpin akan turut membantu serta diselesaikan bersama terhadap karyawan akan mampu meningkatkan perilaku kewargaan/ (OCB) para karyawan PT. Ayoemdia Network Bandung

Gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional dalam penelitian Kesuma & Supartha (2015) dikatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan FIS dan FE UNY. Artinya ada keterkaitan yang erat dan positif antara gaya kepemimpinan tersebut dengan kepuasan kerja karyawan. Sehingga para karyawan berperilaku dan bersikap ekstra diluar dari yang diinstruksikan karena mereka memiliki kepuasan kerja tinggi yang dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan tersebut. perilaku dan sikap ekstra tersebut bisa membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan penelitian yang telah diteliti sebelumnya oleh Heni Awanti, Aziz Fathoni dan Djamaludin Malik dengan jurnal yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepemimpinan transaksional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Indofood Cbp Sukses Makmur (Nutrition & Special Food) Cabang Semarang). Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional keduanya mempengaruhi *organizational citizenship behavior* secara positif.

Namun tidak selaras dengan jurnal penelitian yang dilakukan oleh Heldiane Takaheghesang, Vicktor P.K. Lengkong dan Greis M. Sendow yang berjudul Analisis Pengaruh Kepemimpinan transaksional, Komitmen Kerja, Pemberdayaan Psikologis Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Pt Jasa Raharja (Persero) Manado. Dari penelitian yang dilakukan menghasilkan jika kepemimpinan transaksional berpengaruh secara negatif terhadap Organizational Citizenship Behavior.

Kedua penelitian itu menarik karena terdapat perbedaan hasil. Maka dari itu penulis ingin melakukan penelitian ini di perusahaan lain yaitu Ayo Media Network. Penulis ingin mengetahui apakah terdapat kesamaan atau justru perbedaan dengan perusahaan-perusahaan yang telah diteliti sebelumnya. Dengan seperti itu penulis mengambil judul penelitian **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kepemimpinan transaksional Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (*OCB*) (Studi pada Ayomedia Network Bandung)”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan oleh peneliti, terdapat identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya sikap inisiatif pada individu karyawan dalam setiap kegiatan yang diadakan oleh perusahaan.
2. Ketidakpastian gaya kepemimpinan membuat karyawan kebingungan atas kebijakanyang dibuat pemimpin
3. Ayo Media Network merupakan perusahaan pelayanan jasa yang dimana dalam kegiatan operasionalnya sangat bergantung kepada sumber Daya Manusia (SDM). Sehingga membutuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour* (*OCB*) yang tinggi demi kemajuan serta keuntungan perusahaan

4. Karyawan Ayo Media Network masih kurang dalam berbaaur sehingga respek antar sesama karyawannya rendah. Hal tersebut dapat menimbulkan rasa sukarela untuk saling membantu tugas antar karywan atau dapat disebut dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* juga rendah.
5. Karyawan Ayo Media Network bandung masih memiliki sifat antipati terhadap pekerjaan rekan kerja lainnya.
6. Karyawan Ayo Media Network belum bisa menyelesaikan masalah antar sesama karyawan sehingga memerlukan pimpinan untuk turun tangan .
7. Karyawan Ayo Media Network ketika di tambah tugasnya diluar dari tugas pokoknya sering kali mengeluh.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan informasi yang diberikan di bagian sebelumnya, rumusan masalah yang penulis ajukan adalah:

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Ayomedia Network Bandung?
2. Apakah kepemimpinan transaksional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Ayomedia Network Bandung?
3. Apakah kepemimpinan transformasional dan kepemimpinan transaksional berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Ayomedia Network Bandung?

D. Tujuan Penelitian

Tujuan peneliti berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui besarnya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Ayomedia Network Bandung.
2. Mengetahui besarnya Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Ayomedia Network Bandung.
3. Mengetahui besarnya Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Ayomedia Network Bandung

