BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi adalah salah satu faktor yang bisa memicu sebuah perubahan dalam suatu organisasi. Perubahan dalam era globalisasi bisa menyebabkan persaingan bisnis menjadi semakin kompetitif sehingga mengakibatkan perubahan lingkungan bisnis dan organisasi berjalan sangat cepat dan tidak pasti. Kondisi tersebut menuntut setiap organisasi untuk berbenah diri untuk bisa menangkap peluang dan menyesuaikan diri dari tuntutan global. Tantangan dan perubahan lingkungan mendorong agar organisasi selalu berusaha menjadi efektif dan efisien. (Gunawan dan Netra, 2017)

Perilaku *in-role* dan *extra-role* menjadi salah satu hal yang akan mempengaruhi produktifitas karyawan, dimana karyawan mau bekerja melebihi dari yang seharusnya dilakukan atau diluar tugas formal mereka (Rini dkk., 2013). Hubungan yang seimbang perlu diwujudkan agar perusahaan mampu bertahan dalam era yang semakin maju ini dan perusahaan mampu untuk menyediakan kebutuhan-kebutuhan yang dibutuhkan karyawannya. Perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam perusahaan salah satunya yang disebutkan dalam penelitian Gunawan dan Netra (2017) yaitu perilaku *extra-role* atau disebut juga perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB), sebagai kontribusi pekerja lebih dari deskripsi kerja formal dan melibatkan beberapa perilaku, meliputi menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan), untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur- prosedur di tempat kerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sebagai kontribusi pekerja lebih dari deskripsi kerja formal dan melibatkan beberapa perilaku, meliputi menolong orang lain, menjadi *volunteer* (sukarelawan), untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan- aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. (Putra, 2021)

Menurut Robbins dan Judge (2016) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah perilaku *discretionary* yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi yang mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Pendapat ini menggambarkan bahwa OCB adalah perilaku sukarela (*Discretionary*) yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan, tetapi yang mendorong fungsi efektif organisasi, dan menegaskan bahwa OCB mencerminkan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota yang beralasan organisasi.

Fathiyah (2021) menjelaskan peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, Komitmen Organisasional, moral karyawan, dan motivasi, serta faktor eksternal yang meliputi Kepemimpinan, dan budaya organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah Kepemimpinan Transformasional. Purnomo dan Cholil (2012) menyatakan Kepemimpinan Transformasional merupakan Kepemimpinan yang tidak hanya sebatas hubungan kerja saja, akan tetapi lebih mengarah pada pemberian motivasi, perhatian kepada kebutuhan individu, dan yang mengarah pada penghargaan kepada pegawai sebagai manusia yang memiliki hak-hak asasi. Seperti halnya yang dikemukakan oleh Rafferty (2017) Kepemimpinan Transformasional mampu menyatukan seluruh bawahannya dan mampu mengubah keyakinan, sikap, dan tujuan pribadi masing-masing bawahan demi mencapai tujuan.

Selain Kepemimpinan, Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah Komitmen Organisasional. Porter (2007) menyebutkan bahwa Komitmen Organisasional merupakan sebuah istilah yang digunakan untuk menerangkan kesiapan dari seorang karyawan untuk menghadapi pekerjaan serta menerima tujuan organisasi. Komitmen disebutkan dapat menjadi salah satu faktor penting yang dapat berkontribusi pada efisiensi dari organisasi sendiri (Rehan, 2013). Komitmen Organisasional merupakan keadaan dimana karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Darmawati dkk, 2013).

Penelitian ini dilatar belakangi adanya penelitian tentang Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan hasil yang tidak konsisten. Seperti

penelitian yang dilakukan oleh Maduningtyas (2017) dan penelitian Pramudianti dan Wijono (2019) Hasilnya menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakim, Parimita, dan Rachmadania (2021) hasilnya juga menunjukkan Kepemimpinan Transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Namun berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Maulana, Fadhilah, dan Kirana (2022) Hasilnya menemukan bahwa Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kirana, Herawati, dan Noor (2023) hasilnya juga menunjukkan Kepemimpinan Transformasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Beberapa peneliti terdahulu terkait dengan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga memiliki hasil yang tidak konsisten. Seperti penelitian yang dilakukan Maduningtyas (2017) Hasilnya menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hakim, Parimita, dan Rachmadania (2021) Hasilnya juga menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Namun berbeda hasilnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Sholikah dan Frianto (2022) Hasilnya menemukan bahwa Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Takdir dan Ali (2020) hasilnya juga menunjukkan Komitmen Organisasional tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Adanya penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan juga pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang inkonsisten membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang. Hasil dari penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan hasil yang tidak konsisten dalam mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional dan Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian ulang untuk memperoleh hasil yang lebih akurat dan relevan.

Peneliti memilih PT Original Berkah Indonesia sebagai objek penelitian. PT. Original Berkah Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang paling berpengaruh dalam industri sarang burung walet di Jombang. Perusahaan ini memiliki peran signifikan dalam perekonomian lokal karena berkontribusi besar dalam ekspor sarang burung walet, yang merupakan sumber pendapatan utama bagi banyak masyarakat di daerah tersebut. Sebagai perusahaan padat karya, PT. Original Berkah Indonesia memiliki dampak sosial yang

signifikan. Perusahaan ini tidak hanya menciptakan lapangan kerja bagi banyak orang, tetapi juga berkontribusi pada pengembangan infrastruktur dan pelayanan sosial di daerah sekitar.

Berdasarkan observasi awal karyawan bagian cabut di PT Original Berkah Indonesia sebanyak 100 orang. PT Original Berkah Indonesia adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi sarang burung walet siap konsumsi. PT original Berkah Indonesia ini merupakan salah satu pendirian pabrik baru dari PT Akui Bird Nest Indonesia. Nama PT Original Berkah Indonesia, juga banyak dikenal sebagai distributor sarang burung walet siap konsumsi yang terbaik. PT. Original Berkah Indonesia beralamat di Jl. Raya Tembelang RT 05 / RW 02 Tembelang Kec. Tembelang, Kab. Jombang, Jawa Timur.

Sistem kerja pada PT. Original Berkah Indonesia menggunakan sistem kerja individu, masing-masing individu memiliki tugas dan tanggung jawab yang berbeda agar terciptanya sistem kerja yang efektif dan efisien. Untuk jadwal operasional pekerjaan dilakukan pada hari Senin hingga Sabtu. PT. Original Berkah Indonesia juga memberikan manfaat bagi warga sekitar karena telah membuka lapangan pekerjaan. Dengan demikian, perusahaan ini berkontribusi pada pengembangan ekonomi setempat dan meningkatkan kualitas hidup masyarakat sekitar.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas dan hasil penelitian terdahulu yang hasilnya inkonsisten maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan**

Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Studi Pada PT. Original Berkah Indonesia)”

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Original Berkah Indonesia?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Original Berkah Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang disampaikan diatas, maka tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Original Berkah Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* PT Original Berkah Indonesia.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Memberikan pengetahuan tentang Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* dan diharapkan dapat dijadikan bahan kajian dan juga landasan dalam melakukan penelitian lain yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Pembaca

Dari hasil penelitian ini, diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang penelitian serta untuk mengetahui tentang Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behavior*.

b) Bagi Perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bermanfaat dalam mengetahui tentang Kepemimpinan dan Komitmen Organisasional dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

c) Bagi Pemerintah

Dari hasil penelitian diharapkan bisa menjadi bahan pertimbangan dalam pembuatan kebijakan.