

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut UU Nomor 3 tahun 2014 tentang perindustrian bahwa, industri adalah seluruh bentuk kegiatan ekonomi yang mengolah bahan baku dan/ atau memanfaatkan sumber daya industri sehingga menghasilkan barang yang mempunyai nilai tambah atau manfaat lebih tinggi, termasuk jasa industri (Kemenperin.go.id). Salah satunya industri *furniture*, pertumbuhan industri furniture naik dari sebesar 3,12% pada triwulan IV 2018 menjadi sebesar 12,89% pada triwulan I 2019. Meningkatnya kembali pertumbuhan industri furniture tentu sangat menggembirakan, setelah lebih dari satu tahun sejak triwulan IV 2017 industri ini kembali mengalami pertumbuhan rendah (Kemenperin.go.id). Meningkatnya kembali pertumbuhan industri furniture di Indonesia pada triwulan I 2019 diperkirakan disebabkan oleh naiknya permintaan dalam negeri atau untuk memenuhi permintaan ekspor beberapa bulan ke depan, karena pada periode yang sama tidak terjadi kenaikan ekspor yang cukup berarti (Kemenperin.go.id).

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi, semakin meningkat, sehingga sumber daya manusia (SDM) dituntut untuk terus menerus mampu untuk mengembangkan diri secara proaktif (Maduningtias, 2017). Revolusi

industri global menjadi lompatan besar terjadi dalam sektor industri di era revolusi industri keempat, dimana teknologi informasi dan komunikasi dimanfaatkan sepenuhnya. Pada era ini model bisnis mengalami perubahan besar, tidak hanya dalam proses produksi, melainkan juga di seluruh rantai nilai industri (Bikinpabrik.id). Sumber Daya manusia (SDM) merupakan aset penting dalam organisasi. SDM mengacu kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya. Tanpa adanya orang-orang tersebut, organisasi tidak akan berjalan dengan baik (Arifiani, 2016).

Diantara berbagai sumber yang dimiliki sebuah organisasi SDM menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa SDM, sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi untuk dikelola menjadi suatu produk atau jasa. Organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal (Sugeng, 2016). Selain hal di atas sumber daya manusia juga harus memiliki *organizational citizenship behavior* atau perilaku organisasi. Jika seorang karyawan memiliki perilaku yang tinggi pada organisasinya maka dia akan peduli dengan nasib organisasinya dan berusaha menjadikan organisasinya ke arah yang lebih baik, sedangkan karyawan yang tingkat perilaku terhadap organisasinya rendah maka ia akan cenderung mementingkan urusan

pribadinya serta tidak berusaha menjadikan organisasinya ke arah yang lebih baik (Hartono 2015).

Saat ini perusahaan PT. Albasi Priangan Lestari merupakan suatu proyek industri kayu olahan, dengan item produksi *fingerjoint* juga berkembang ke produksi *furniture*, memiliki beberapa produk antara lain barecore, blockboard dan polyester yang berkantor pusat di wilayah Jawa Barat, Indonesia tepatnya Jalan raya Batulawang KM. 3, Pataruman Sukamukti, Kec. Banjar, Kota Banjar. PT Albasi Priangan Lestari memiliki 20 Area Manager yang tersebar di 20 lokasi strategis untuk penyediaan kayu yang dikembangkan dari areal perkebunan lestari di Jawa Barat (Apl-wood.com). Maka PT. Albasi Priangan lestari perlu meningkatkan *Organizational Citizensip Behavior* atau perilaku karyawannya tersebut. Faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi seorang karyawan antara lain kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian.

Menurut (Robbins dan Judge, 2016:40) menjelaskan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) adalah perilaku *discretionary* yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Ini pendapat menggambarkan bahwa OCB adalah personil perilaku sukarela (*Discretionary*) yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal

karyawan, tetapi yang mendorong fungsi efektif organisasi, yang menegaskan bahwa OCB mencerminkan perilaku di luar peran dan tanggung jawab anggota yang beralasan organisasi (Takaheghesang, 2016).

Fenomena perusahaan yang saya temui di perusahaan yaitu, pada perilaku atau sikap karyawan yang tidur pada saat jam kerja, menggunakan ponsel pada saat jam kerja. selain itu, karyawan selali berbincang- bincang tentang hal yang tidak berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut yang terjadi di PT Albasi Priangan Lestari.

Menurut Robbins dan Judge (2013:261) Para pemimpin yang transformasional para pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Penelitian terdahulu menjelaskan adanya research gap dari kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Susanto (2015) Lasut (2019) Arimbawa (2016) Dramawan (2017) Maduningtias (2017) Choudhary (2016)). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB (Arifiani (2016) Bogar (2018) Juniarta (2016)).

Selain itu *organizational citizenship behavior* di pengaruhi oleh *psychological empowerment* (Widodo, 2015:200) mendefinisikan pemberdayaan sebagai upaya atau proses untuk mengurangi ketergantungan karyawan kepada atasannya dan memberikan penekanan kepada pengendalian individu pada tanggung jawab terhadap pekerjaannya yang harus dilakukannya. Penelitian terdahulu menjelaskan adanya research gap dari *Psychological empowerment* terhadap *organizational citizenship behavior*. *Psychological Empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Putrid (2018) Yusof (2019) Sukmayanti (2018) Adriansyah (2018) Alfiana (2020). Namun ada beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa berpengaruh negatif dan signifikan terhadap OCB (Takaheghesang (2016) Fatkhurohman (2019) Imawan (2018)).

Sedangkan menurut (Robbins dan Judge, 2013:81) kepribadian adalah sebagai jumlah total dari cara-cara seorang individu beraksi atas dan berinteraksi dengan orang lain. Penelitian terdahulu menjelaskan adanya research gap dari penelitian (Raharjo (2016) Ariance (2017) Salwa (2017) Ramdhani (2017) Krshokumar (2016)) yang menyatakan bahwa kepribadian berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Namun berbeda dengan penelitian (Maris (2015) Trigunajasa (2017) Nio (2018)) yang menyatakan bahwa kepribadian tidak berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis ingin melakukan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Takahagesag (2016) tentang analisis pengaruh kepuasan kerja, pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT Jasa raharja (Persero) Manado. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel dan lokasi penelitian. Sasaran penelitian ini, berfokus pada perilaku organisasi karyawan PT Albasi Priangan Lestari. Penelitian ini tertarik melakukan di perusahaan PT Albasi Priangan Lestari, karena perusahaan yang membuat olahan kayu menjadi furnitur, lalu perusahaan ini mampu melakukan ekspor dan impor. Penelitian ini menambahkan variabel independen kepribadian, kepribadian yang dimaksudkan adalah kepribadian yang dirasakan oleh karyawan PT Albasi Priangan Lestari.

Dalam penelitian ini saya mengembangkan variabel independen yaitu kepuasan kerja menjadi kepribadian. Alasan peneliti mengganti variabel tersebut karena berdasarkan hasil penelitian dari Takaheghesang (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini, peneliti memilih variabel kepribadian hasil penelitian dari Ariance (2017) bahwa kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Saya memilih variabel tersebut agar mengetahui fenomena yang

terjadi di sebuah perusahaan. Dalam penelitian Takaheghesang (2016) juga memberikan saran pada penelitiannya, yaitu diharapkan mengadakan penelitian yang lebih mendalam tentang faktor- faktor yang mungkin lebih berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Berdasarkan uraian permasalahan dan penelitian terdahulu yang memiliki perbedaan hasil penelitian atas faktor- faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, maka peneliti bermaksud ingin menguji kembali dengan objek, sampel dan komposisi penelitian yang berbeda dengan penelitian terdahulu. Penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, *Psychological Empowerment* dan Kepribadian Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada PT Albasi Priangan Lestari”**.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?

3. Apakah *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*?

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan perumusan masalah diatas, pembatasan masalah pada penelitian ini yaitu pengaruh kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (studi pada PT Albasi Priangan Lestari). Terdapat tiga faktor yang diteliti yaitu kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian.

Di dalam pembatasan masalah melakukan penelitian pada :

1. Responden adalah karyawan tetap PT Albasi Priangan Lestari di Kota Banjar, Jawa Barat.
2. Penelitian ini dibatasi pada kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* (studi pada PT Albasi Priangan Lestari).
3. Waktu penelitian di PT Albasi Priangan Lestari dilakukan pada bulan 2 Oktober- 15 Desember 2020.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang sebelumnya maka tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* PT Albasi Priangan Lestari.
2. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Albasi Priangan Lestari.
3. Untuk mengetahui apakah *psychological empowerment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Albasi Priangan Lestari.
4. Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* PT Albasi Priangan Lestari.

E. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada pihak- pihak berikut :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior* pada PT Albasi Priangan Lestari.
- b. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment*, kepribadian serta *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi perusahaan (PT Albasi Priangan Lestari)

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan pentingnya pengaruh kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* agar dapat menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk meningkatkan *organizational citizenship behavior*, sehingga hubungan organisasi dengan organisasi lainnya dapat berjalan dengan selaras.

- b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Hasil penelitian yang diharapkan dapat dijadikan literature dalam sumber daya manusia khususnya dalam bidang pengaruh kepemimpinan transformasional, *psychological empowerment* dan kepribadian terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT Albasi Priangan Lestari.

- c. Bagi Karyawan

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan mampu menyelesaikan permasalahan yang ada di PT dalam hubungan organisasi yang diharapkan menjadi pertimbangan agar memperoleh keputusan yang maksimal.

d. Bagi Peneliti

Untuk memenuhi tugas akhir menerapkan pembelajaran yang diperoleh selama proses perkuliahan dan belajar memahami aspek sumber daya manusia dalam sebuah penelitian.

