

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Kayu lapis merupakan salah satu produk hasil pengembangan industri hilir pengolahan kayu yang menggunakan bahan baku kayu bulat/gelondong (log). Produk ini merupakan salah satu dari komoditi ekspor non migas yang cukup besar nilainya bagi Indonesia setelah produk tekstil. ([www.repository.sb.ipb.ac.id](http://www.repository.sb.ipb.ac.id)) Perusahaan kayu lapis di Indonesia mampu memberikan banyak ketersediaan lapangan pekerjaan untuk meningkatkan perekonomian dan mengurangi angka pengangguran. Banyaknya industri kayu lapis di wilayah Kabupaten Banyumas menimbulkan persaingan, maka dari perusahaan membutuhkan kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kinerja tinggi sehingga dapat menunjang kelangsungan perusahaan. Meski di tengah pandemi covid-19, kinerja ekspor kayu ke china selama periode januari-mei 2020 tetap mengalami peningkatan. Meski tipis, kenaikan itu dinilai karena adanya ceruk pasar di china terhadap produk kayu indonesia. ([www.m.republika.co.id](http://www.m.republika.co.id))

Menurut Rumondor, dkk (2016) Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam suatu organisasi. Sehingga dalam pengelolaannya harus memperhatikan beberapa aspek penting seperti kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, kinerja dan aspek-aspek lainnya. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting

pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Perusahaan dapat mengambil kebijakan manajemen Sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja karyawan antara lain melalui gaya kepemimpinan Transformasional, (*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja.

Menurut Prabu (2013) “kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik dari kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab. Kinerja karyawan yang tinggi merupakan harapan ideal semua perusahaan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari adanya peningkatan hasil kerja baik secara kuantitas maupun kualitas yang lebih tinggi dari sebelumnya. Kinerja karyawan tidak hanya tergantung pada kemampuannya dalam menyelesaikan tugas tetapi juga pada gaya kepemimpinan yang ditempuh oleh perusahaan. Dalam perusahaan tentunya dibutuhkan seseorang pemimpin untuk mengatur, menjalankan visi dan misi dalam perusahaan. Karena pemimpin itu sangatlah penting didalam perusahaan tersebut, untuk menjalankan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan untuk mencapai target yang diinginkan. Suatu perusahaan akan berkembang dan berhasil karena adanya pemimpin yang mampu memimpin suatu perusahaannya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya, salah satunya adalah kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan untuk melakukan perubahan, memotivasi karyawan untuk melakukan tindakan ke level yang lebih tinggi dengan menciptakan emosi

melalui perubahan nilai, sehingga lahir kinerja yang maksimal. Bass *et al*, (2003).

Semakin baik penerapan kepemimpinan transformasional, maka dapat meningkatkan kinerja para karyawan, Gaya Kepemimpinan Transformasional yang di terapkan dalam CV.Karya Purabaya adalah Pemimpin melakukan briefing setiap pagi sebelum jam kerja di mulai , dengan adanya sistem briefing tersebut diharapkan dapat memberikan Arahan kepada karyawan sehingga kualitas kinerja karyawannya pun akan semakin baik .Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Putra dan Indrawati(2015), Dewi dan Mujiati(2015), Putra dan Adnyani(2016), Buil et all(2018), Hoxha(2019), Ramadanto dan Saragih(2020) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional **berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan**. Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015) kepemimpinan Transformasional **tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan**.

Salah satu cara yang umum dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah melalui *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB). Menurut Robbins dan Judge (2016: 111) *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) adalah perilaku discretionary yang bukan bagian dari pekerjaan formal karyawan persyaratan, tetapi yang mempromosikan fungsi yang efektif dari organisasi. Dalam sistem ini, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) guna menilai tingkah laku karyawan yang sifatnya sukarela diluar job deksripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi

keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektivitas dan efisiensi perusahaan terhadap kinerja karyawannya yang tentu saja akan meningkatkan kualitas produk. Hal tersebut akan berdampak baik dan memberikan sinyal yang baik dan menguntungkan pula untuk semua pihak yang terlibat dengan perusahaan. Jadi organisasi atau perusahaan yang sukses pasti membutuhkan pekerja yang mampu melakukan lebih dari sekedar tanggung jawab biasa tapi bagaimana mampu menciptakan kinerja yang diatas harapan .

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang di terapkan dalam CV.Karya Purabaya adalah kesukarelaan pekerjaan diluar pekerjaannya. Kesukarelaan itulah yang akan memberikan pengaruh yang tinggi terhadap efektivitas perusahaan, sehingga dengan adanya kesukarelaan tersebut nantinya dapat menguntungkan perusahaan itu sendiri dan memberikan sinyal yang baik serta menguntungkan pula untuk semua pihak yang terlibat dengan perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Kimbal dkk(2015), Chelagat et all(2015), Aini(2016), Putra dan Adnyani(2016), Lestari dan Ghaby(2018), Merentek dkk(2018), Abrar dan Isyanto(2019) menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* **berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.** namun penelitian yang dilakukan oleh Rahayu dan Yanti(2020) *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* **tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Selain OCB juga dibutuhkan disiplin kerja yang baik karena adanya disiplin kerja bisa menggunakan waktu dengan sebaik mungkin. menurut (Rivai, 2011), disiplin kerja merupakan suatu hal yang dipergunakan manajer

untuk berkomunikasi dengan karyawan supaya mereka bersedia mengubah perilaku dan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Dalam mencapai suatu kinerja yang baik, karyawan dituntut untuk datang tepat waktu dan pulang tepat waktu. Hal tersebut diharapkan kepada para karyawan untuk mematuhi para pemimpin dan mengikuti perintahnya, sehingga nantinya akan berdampak terhadap kinerja yang baik dan dapat tercapainya tujuan bersama.

Disiplin Kerja yang di terapkan dalam CV.Karya Purabaya adalah datang lebih awal sebelum jam kerja dimulai, sehingga dengan adanya Kedisiplinan tersebut nantinya dapat mempengaruhi kinerja yang baik ,guna menciptakan suatu tujuan dari perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu Putra dan Indrawati(2015), Rumondor dkk(2016), Aini (2016), Tias dan Sunuharyo(2018), Rahmi(2019), Marjanuardi dan Ratnasari(2019), Ramadanto dan Saragih(2020) menyatakan bahwa **disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.** Namun pada penelitian yang dilakukan oleh Sardjana et all(2018), Arisanti, dkk (2019) **disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.**

Berdasarkan survei yang dilakukan peneliti kepada *Human Resource Department* pada Cv.Karya Purabaya diketahui perusahaan bergerak pada bidang Kayu lapis yang memproduksi Barecore dan plywood. Barecore dan plywood Sebagian besar diekspor, kayu lapis ini berlokasi di Jl. Pandansari Rt 04 Rw 01 desa pandansari. Pada CV.Karya Purabaya terlihat tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan yang menyebabkan produktifitas yang

rendah. Hal ini juga ditandai dengan adanya kualitas kerja, kuantitas, dan waktu penyelesaian yang tidak sesuai ketentuan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi dan mendorong agar suatu kinerja dapat tercipta dengan baik yaitu Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Disiplin Kerja.

Gaya kepemimpinan dipilih sebagai variabel dalam penelitian ini karena untuk mencapai tujuan perusahaan dan tujuan karyawan diperlukan gaya kepemimpinan yang tepat. Berdasarkan hasil survey diketahui pemimpin belum dapat memengaruhi bawahannya untuk melaksanakan tugas yang diperintahkan. Bawahan masih harus dipaksa dan belum secara sukarela akan berperilaku dan berkinerja sesuai tuntutan organisasi melalui arahan pimpinannya. Kenyataan ini menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang kurang mendapatkan dukungan dan perhatian dari pimpinan, sehingga berakibat pada menurunnya kinerja karyawan yang kurang optimal.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja adalah OCB. Berdasarkan hasil survey ada beberapa karyawan yang belum pernah mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaan pokoknya, Selain itu ada karyawan yang hanya menjalankan tugasnya dengan cara menunggu perintah dari atasannya saja, dengan kata lain karyawan tersebut tidak mempunyai inisiatif sendiri untuk melakukan pekerjaannya dan melakukan pekerjaan lain atau diluar tugas pokoknya. Permasalahan lain yang dihadapi pengelola adalah Tingkat disiplin karyawan pada perusahaan tersebut masih rendah hal ini dapat dilihat pada jam datang dan pulang karyawan tidak sesuai bahkan terdapat bolos kerja. Sehingga kinerja yang dilakukan oleh karyawan dianggap masih kurang baik.

Penelitian ini merupakan penelitian Pengembangan dari Ramadanto dan Saragih(2020) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ikimura Indotools Center” dimana peneliti menambahkan variabel *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marentek(2018), dan Penelitian ini menggunakan objek penelitian yang berbeda, yaitu CV. Karya Purabaya.

Berdasarkan dari ulasan latar belakang maka penelitian ini diberi judul “**Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Purabaya**”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Karya Purabaya ?
2. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kineja karyawan pada Cv. Karya Purabaya ?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv.Karya Purabaya ?

4. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Cv. Karya Purabaya ?

### **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah dilakukan agar masalah yang akan diteliti lebih terfokuskan pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian ini dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Cv. Karya Purabaya.
2. Variabel yang diteliti dibatasi pada Variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan disiplin kerja. Dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan.

### **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi dan data mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv. Karya Purabaya. Adapun secara rinci tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan Kepemimpinan Transformasional, *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, dan Disiplin Kerja terhadap kinerja karyawan pada Cv.Karya Purabaya ?
2. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan Cv. Karya Purabaya.

3. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan *Organizational Citizenship Behavior(OCB)* terhadap kinerja karyawan pada Cv. Karya Purabaya.
4. Untuk mengetahui pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Cv.Karya Purabaya.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu:

- a. Memberikan sumbangan pemikiran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada Cv.Karya Purabaya.
- b. Sebagai referensi pada penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Disiplin kerja serta Kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Manajer CV. Karya Purabaya.

Diharapkan dapat memberikan informasi ilmiah. khususnya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam pengelolaan SDM, terutama dilihat dari sisi kepemimpinan transformasional, *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

- b. Bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Manfaat bagi ilmu manajemen sumber daya manusia yaitu diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan sehingga meningkatkan pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Purabaya.

c. Bagi Peneliti

Manfaat bagi peneliti yaitu :

- 1) Dapat menambah pengetahuan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Purabaya.
- 2) Dan syarat lulus Sarjana Manajemen S-1 dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.