

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG MASALAH

Di era global saat ini yang semakin berkembang dan maju, sepertinya memaksa semua sektor yang ada secara tidak langsung untuk mulai memikirkan serta merencanakan langkah apa saja yang akan dipersiapkan dan dijalankan untuk menghadapi perkembangan jaman sekarang ini. Tujuannya agar mereka bisa tetap eksis dan tak mati termakan jaman. Begitupun dengan sektor bisnis, ini bisa dilihat dengan banyaknya program-program baru yang melibatkan banyak pihak mulai dari pengusaha, pemerintahan tingkat daerah maupun pusat bahkan tak jarang melibatkan berbagai negara. Salah satu contoh dari program itu adalah Masyarakat Ekonomi ASEAN (MEA), apa itu MEA? Masyarakat ekonomi ASEAN bisa diartikan sebagai salah satu upaya yang bertujuan untuk mengurangi segala hambatan sekaligus dapat meningkatkan daya saing negara ASEAN dalam menarik investor asing yang nantinya dapat memberikan dampak positif meningkatkan perekonomian khususnya lapangan pekerjaan dan kesejahteraan.

Hadirnya Masyarakat ekonomi ASEAN (MEA) sendiri membawa peluang yang positif untuk Indonesia, baik sisi pemerintahan maupun sisi para pembisnis, dimana nantinya akan meningkatkan kualitas dan kuantitas yang terkait dengan perekonomian bangsa ini. Untuk mencapai semua itu, maka perlu adanya perhatian khusus dalam pengelolaan sumber daya manusia. Hal ini sendiri karena MEA adalah suatu program yang bersifat massal, perlu adanya peran masyarakat tanpa adanya

paksaan serta kesadaran untuk meningkatkan kualitas dirinya pribadi agar dapat bersaing dengan tenaga kerja dari negara lain. Pemerintah perlu membuat kebijakan-kebijakan yang tepat untuk mendukung serta meningkatkan standar kualitas tenaga kerja maupun bagi pelaku usaha dalam negeri.

Masyarakat ekonomi ASEAN sendiri bagi pengusaha adalah sebuah peluang besar dimana dengan pangsa pasar yang besar mampu menjadikan sebuah pijakan untuk menciptakan atau memperkuat brand mereka di mata dunia. Para pengusaha lokal harus berani untuk maju ke kancah internasional dan bersaing secara global dengan merek mereka sendiri. Maka dari itu perlu adanya strategi yang kuat untuk menghasilkan output yang berkualitas seperti meningkatkan mekanisme perusahaan dan memanfaatkan sumber daya alam dan manusia bangsa sendiri secara maksimal. Untuk sumber daya manusia sendiri pengusaha atau perusahaan harus memiliki karyawan-karyawan yang profesional dalam bidangnya, karena sumber daya manusia sendiri merupakan sumber daya yang hidup dan selalu terlibat dalam segala kegiatan yang terjadi pada perusahaan. Maka, perusahaan memerlukan para karyawan yang berpartisipasi secara penuh atau baik bagi organisasi

Organisasi sendiri dalam mencapai kesuksesannya sangat membutuhkan karyawan yang mampu berkontribusi dengan baik dalam penyelesaian tugas-tugasnya bahkan juga memiliki inisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan diluar dari tanggung jawab mereka. Semua itu merupakan faktor yang perlu diperhatikan dalam organisasi salah satunya faktor perilaku yang terdiri dari perilaku sesuai aturan formal (in-role) yaitu melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas mereka yang ada didalam *job description* dan perilaku diluar aturan formal

organisasi (extra-role) atau perilaku karyawan yang melakukan pekerjaan diluar job description tanpa mengharapkan suatu pujian maupun imbalan secara materi ataupun non materi.

Organizational citizenship behavior (OCB) menurut Hanson dan Borman 2006 (dalam King,2011) adalah perilaku yang dilakukan oleh karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggung jawab formal orang tersebut. Sedangkan menurut Bowler 2006 (dalam Hilmi, 2011), menyatakan bahwa setiap sistem sosial yang hanya mengandalkan diri pada rancangan baku suatu bentuk perilaku tertentu akan menjadi sangat rentan dan menyarankan perlunya suatu perilaku ekstra untuk menjamin kemampuan bertahan dan keberhasilan sistem sosial tersebut. Perannya *Organizational citizenship behavior* sendiri dalam perusahaan adalah untuk upaya meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan atasan, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi, membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Podsakoff, 1997 dalam Kusumajati, 2014).

Penelitian ini penulis mengambil variabel gaya kepemimpinan transformasional untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional yang ada pada PT. Multi Makmur Indonesia. dan ingin mengetahui adanya pengaruh *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia dengan kepuasan

Organizational citizenship behavior dalam Islam adalah perilaku yang saling tolong menolong sesama manusia. *Organizational citizenship behavior* lebih dekat dengan istilah *hablumminnas* (hubungan antar manusia), dimana ini seperti dalam sebuah hadist Abdullah bin Umar r.a mengabarkan, bahwa Rasulullah SAW bersabda, “Muslim yang satu adalah saudara Muslim yang lain, oleh karena itu ia tidak boleh menganiaya dan mendiamkannya. Barang siapa memperhatikan kepentingan saudaranya, maka Allah akan memperhatikan kepentingannya. Barang siapa membantu kesulitan seorang Muslim, maka Allah akan membantu kesulitannya dari beberapa kesulitannya nanti pada hari kiamat. Dan barang siapa menutupi (aib) seorang Muslim, maka Allah akan menutupi (aib) nya pada hari kiamat”. (HR.Bukhari)

Hadist ini menjelaskan tentang sebuah perintah kepada kita untuk berbuat baik, membantu kesulitan orang lain dan tolong-menolong kepada sesama. Perilaku tolong-menolong inipun apabila terjalin didalam sebuah organisasi pastinya itu sebuah hal positif yang akan memudahkan organisasi tersebut dapat melangkah maju untuk meraih apa yang sudah menjadi tujuan mereka.

Dalam Islam, kepuasan kerja sangatlah penting untuk diperhatikan, karena sesungguhnya Allah SWT akan memberikan rezeki yang setimpal atas apa yang dikerjakan oleh seseorang, dan kepuasan bisa tercipta jika adanya rasa bersyukur atas pekerjaan yang dimiliki seseorang.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik untuk meneliti tentang **“Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai faktor mediasi pada PT. Multi Makmur Indonesia dan tinjauannya dalam sudut pandang Islam”**. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah variabel bebas dan terkait. Variabel bebas terdiri dari gaya kepemimpinan transformasional Variabel Intervening adalah kepuasan kerja sedangkan variabel terikat adalah *organizational citizenship behavior*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan yang telah disampaikan sebelumnya, dapat dikatakan bahwa *Organizational citizenship behavior* (OCB) dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja. Maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia?
2. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia?
3. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dapat dijadikan model yang memediasi gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia?

5. Bagaimana pandangan Islam mengenai gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas. Tujuan dari penelitian ialah sebagai berikut :

- 1 Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, terhadap kepuasan kerja pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia.
- 2 Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia.
- 3 Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia.
- 4 Untuk menganalisis dan memahami kepuasan kerja sebagai model yang memediasi pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia.
- 5 Untuk mengetahui pandangan Islam mengenai gaya kepemimpinan transformasional, dan kepuasan kerja terhadap *Organizational citizenship behaviour (OCB)* pada karyawan PT. Multi Makmur Indonesia.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh oleh penelitian ini adalah sebagai berikut :

A. Manfaat Praktis

- 1) Dapat menjadi masukan pada pihak manajemen perusahaan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan *Organizational citizenship behavior*.
- 2) Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk memberikan dukungan yang baik kepada karyawan.
- 3) Dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kualitas serta kepuasan karyawan.

B. Manfaat Akademis

- 1) Dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan bagi peneliti tentang penerapan teori-teori yang telah didapat saat perkuliahan kedalam dunia kerja yang sesungguhnya.
- 2) Dapat menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya tentang *Organizational citizenship Behavior (OCB)* bagi mahasiswa/i manajemen yang berkonsentrasi dibidang sumber daya manusia.