

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam suatu perusahaan yang sedang berjalan, sumber daya manusia menjadi salah satu peran penting yang dibutuhkan untuk membantu proses perkembangan perusahaan maupun organisasi tersebut. Karyawan dianggap sebagai aset yang paling bernilai di dalam suatu perusahaan (Gopinath, 2020). Karyawan yang puas dan termotivasi sangat penting untuk bisnis yang ada dan merupakan faktor kunci yang membedakan perusahaan yang sukses dari perusahaan lainnya. Untuk memanfaatkan sumber daya manusia sepenuhnya dan meningkatkan keberhasilan perusahaan, sistem manajemen kinerja karyawan yang efektif sangat penting untuk organisasi bisnis.

Di era yang semakin maju dan berkembang saat ini, banyak sekali para pesaing yang dapat menghambat laju perkembangan perusahaan yang sedang dijalani, maka dari itu sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan harus mempunyai kinerja yang baik demi mencapai tujuan dan keberlangsungan perusahaan. Istilah kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan secara kualitas maupun kuantitas dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2017).

Dalam meningkatkan kinerja para karyawan, terdapat beberapa faktor-faktor yang dapat memberikan pengaruh dan dukungan yang bermanfaat sehingga kinerja tersebut dapat dicapai. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan

seorang pemimpin dalam perusahaan tersebut. Menurut Rivai (2014), gaya kepemimpinan (*leadership style*) merupakan beberapa cara atau proses yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi para bawahannya supaya tujuan organisasinya tercapai atau dapat dikatakan gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin sesuai dengan kepribadiannya.

Dalam menjalankan sebuah perusahaan terdapat berbagai jenis gaya kepemimpinan yang dapat diaplikasikan oleh seorang pemimpin untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satunya yaitu gaya kepemimpinan transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional pada awalnya diciptakan oleh Burns tahun 1978 dalam teorinya tentang kepemimpinan transformasional yang kemudian dikembangkan dan disempurnakan oleh para para peneliti terkemuka seperti Bass dan Avolio yang memberi label pemimpin transformasional sebagai pandangan ke depan, dan mampu mencapai perubahan melalui jaminan yang lebih besar dari perintahnya. Pemimpin transformasional menanamkan kepuasan di antara pengikut, yang merangsang individu untuk melakukan perilaku ekstra (Jung dan Yoon, 2012).

Selain memberikan pelatihan dan pengarahan kepada karyawannya, seorang pemimpin juga harus bisa menempatkan para karyawannya sesuai dengan profesi dan keahliannya masing-masing. Dalam melaksanakan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pemimpin, ada beberapa karyawan yang melakukan tugas di luar tanggung jawab dan kewajibannya. Karyawan secara sukarela membantu rekan kerjanya untuk mengerjakan tugas-tugas yang bukan menjadi bagiannya. Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan tersebut dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior*

(OCB). Menurut Wibowo (2019) OCB merupakan perilaku karyawan yang secara sukarela mengerjakan pekerjaan yang melebihi standar tugas yang diberikan kepadanya, demi membantu keberlangsungan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dapat berpotensi dalam memunculkan perilaku OCB pada karyawan. Jika para pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan faktor yang dapat mendukung perilaku OCB, maka bawahannya akan merasa percaya dan hormat kepada atasannya sehingga karyawan menjadi termotivasi untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang lebih dari apa yang diharapkan oleh pemimpinnya.

Menurut Kark, Shamir, & Chen (2003) dalam Irshad dan Hashmi (2014), kecerdasan emosional adalah konstruksi yang membedakan seorang pemimpin transformasional dari seorang pemimpin rata-rata. Dalam lingkungan kerja yang bergejolak saat ini, perusahaan membutuhkan pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menyerap nilai-nilai seperti itu di dalam diri pengikut yang bermanfaat secara positif bagi iklim layanan maupun pengikut itu sendiri.

Perilaku ini sangat menguntungkan bagi perusahaan untuk mencapai keberlangsungan perusahaan, salah satunya yaitu menghemat sumber daya manusia yang digunakan. Hal ini juga tidak lepas dari peran seorang pemimpin yang selalu memberi dukungan dan memberikan perhatian kepada karyawan yang melakukan perilaku tersebut sehingga para karyawan merasa dihargai dan termotivasi dalam menjalankannya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, peneliti ingin melakukan penelitian di PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi yang berfokus pada bidang kontraktor dan perdagangan umum. PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi merupakan perusahaan pelaksana konstruksi yang berpengalaman dalam mengerjakan proyek-proyek nasional. PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi memiliki sub kualifikasi dalam pengerjaan proyek-proyeknya. Sub klasifikasi yang dapat dikerjakan oleh PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi berupa SI001 Jasa pelaksana untuk konstruksi saluran air, pelabuhan, dam, dan prasarana sumber daya air lainnya. SI003 Jasa pelaksana untuk konstruksi jalan raya (kecuali jalan layang), jalan, rel kereta api, dan landas pacu udara. SI004 Jasa pelaksana konstruksi pekerjaan jembatan, jalan layang, terowongan, dan *subways*. SI010 Jasa pelaksana konstruksi perpipaan minyak dan gas lokal.

Peneliti memilih PT. Tiga Mustika Agung sebagai objek penelitian didasari pada meningkatnya pembangunan-pembangunan berkelanjutan yang membutuhkan tenaga kerja ekstra serta ketatnya persaingan yang terjadi di bidang industri kontraktor, maka dari itu dibutuhkan sifat seorang pemimpin yang mendukung kinerja karyawan agar para karyawan merasa terdorong atau termotivasi untuk melakukan perilaku OCB yang dilandasi oleh kecerdasan emosional.

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan kecerdasan emosional sebagai mediasi. Jika kedua hal tersebut memiliki pengaruh yang positif maka perusahaan dapat menerapkan gaya kepemimpinan tersebut dan mempengaruhi para karyawan untuk memiliki perilaku

OCB sehingga perusahaan dapat menghemat sumber daya manusia yang digunakan sekaligus mencapai keberlangsungan dan tujuan perusahaannya.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan, maka pertanyaan penelitiannya dijabarkan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi?
2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional karyawan PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi?
3. Bagaimana pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi?
4. Bagaimana kecerdasan emosional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi?

1.3 Batasan Masalah

Agar variabel yang diteliti sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti merumuskan batasan masalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan kerja formal karyawan dan yang memberikan kontribusi untuk lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja

(Robbins et al., 2013). OCB secara khusus memperhatikan situasi yang berhubungan dengan pekerjaan, OCB memeriksa perilaku dalam konteks kepuasan kerja, ketidakhadiran, pergantian pekerjaan, produktivitas, kinerja manusia, dan manajemen (Robbins et al., 2021).

2. Kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan di mana para pemimpin mendorong, menginspirasi, dan memotivasi karyawan untuk berinovasi dan menciptakan perubahan yang akan membantu menumbuhkan dan membentuk kesuksesan masa depan perusahaan (White, 2018). Kepemimpinan transformasional memiliki empat komponen yang dikemukakan oleh Warrilow (2012), yaitu karisma, motivasi insporasional, stimulasi intelektual, dan perhatian pribadi atau individu.
3. Kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk memantau perasaan dan emosi diri sendiri dan orang lain, untuk memandu pemikiran dan tindakan seseorang (MacCann et al., 2011). Kecerdasan emosional memiliki lima komponen yang dikemukakan oleh Goleman dalam Andrew Wallbridge (2021), yaitu *self awareness, self regulation, motivation, empathy*, dan *social skills*.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional.

3. Untuk menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Untuk menganalisis kecerdasan emosional memiliki efek moderasi terhadap kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan manfaat berupa manfaat teoritis maupun manfaat praktis yaitu:

1. Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman pada PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi sebagai penambah pengetahuan dan wawasan dalam pemecahan persoalan mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kecerdasan emosional sebagai mediasi pada PT. Tiga Mustika Agung Kota Jambi.

2. Manfaat bagi masyarakat

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi masyarakat umum yang tertarik untuk melakukan penelitian di bidang sumber daya manusia, khususnya yang tertarik pada topik mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kecerdasan emosional sebagai mediator pada suatu perusahaan.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang masalah, perumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi uraian mengenai teori-teori yang mendukung penelitian, penelitian terdahulu, kerangka penelitian, serta hipotesis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisi penjelasan mengenai metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yang mencakup objek penelitian, lokasi penelitian, populasi dan sampel, metode pengumpulan data, metode pengujian instrumen penelitian, dan metode analisis data.

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi karakteristik responden, hasil pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas, profil responden, statistik deskriptif, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB, pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kecerdasan emosional, pengaruh kecerdasan emosional terhadap OCB, peran kecerdasan emosional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB, dan pembahasan .

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis serta pembahasan, implikasi manajerial, keterbatasan penelitian dan saran.