

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

PT ASA Yogyakarta merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri sarung tangan golf berbahan baku kulit. Ditinjau dari lokasi pemasarannya, maka perusahaan ini sudah termasuk perusahaan internasional, dalam arti, produknya telah dipasarkan di beberapa negara asing seperti Belanda, Jepang, Itali, Cina, serta Amerika Serikat. Oleh karena itu, PT ASA harus mampu menciptakan produk yang berkualitas tinggi sedemikian rupa sehingga dapat memenuhi persyaratan-persyaratan teknis dan hukum di manca negara, serta mampu memberikan kepuasan kepada para pelanggannya sehingga produk PT ASA akan dapat bersaing di pasaran internasional.

Kemampuan PT ASA dalam menciptakan produk yang demikian itu, tidak hanya tergantung pada aspek teknis saja seperti mesin-mesin yang baru dan modern, tetapi juga sangat tergantung dari aspek psikologi karyawannya. Salah aspek psikologis karyawan tersebut adalah perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior*). Perilaku kewargaan organisasional adalah perilaku karyawan yang dilakukan oleh karyawan secara sukarela, dan dapat mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi (Organ, 1988 dalam Alotaibi, 2003: 369). Perilaku tersebut dicirikan oleh beberapa aspek atau dimensi sebagai berikut: (1) *Altruism* yaitu perilaku membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya, misalnya bersedia

secara sukarela membantu rekan kerja yang kurang paham dan rekan kerja baru, membantu rekan kerja yang mendapat pekerjaan overload, mengerjakan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk; (2) *Courtesy* yaitu perilaku untuk terjadinya masalah yang berkaitan dengan hubungan pekerjaan, misalnya mendorong rekan kerja yang bekerja malas-malasan; (3) *Sportmanship* yaitu perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal, misalnya tidak suka mengeluh secara picik, tidak suka melalaikan realitas; (4) *Civic virtue* yaitu perilaku tanggungjawab untuk berpartisipasi dalam aktivitas kehidupan perusahaan, misalnya menghadiri pertemuan yang tidak diperlukan bagi dirinya tetapi bermanfaat bagi perusahaan, bersedia mengikuti atau mentaati perubahan-perubahan yang terjadi dalam perusahaan, memiliki inisiatif untuk meningkatkan produktivitas perusahaan; dan (5) *Conscientiousness* atau *generalized compliance* yaitu dedikasi untuk bekerja dan mencapai hasil di atas standar yang ditetapkan, misalnya bekerja sepanjang hari, tidak membuang-buang waktu, mentaati semua peraturan perusahaan, secara sukarela bersedia melakukan pekerjaan yang tidak menjadi tanggungjawabnya.

Mengacu pada pengertian dan ciri-ciri atau dimensi dari perilaku kewargaan organisasional tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaan organisasional merupakan salah satu variabel penting yang memiliki peran strategis dalam mendukung perusahaan untuk mencapai visi dan misinya. Oleh karena itu, secara logis pemahaman terhadap kondisi perilaku kewargaan organisasional karyawan termasuk juga faktor-faktor

penentunya atau faktor-faktor yang mempengaruhinya, sangat penting untuk dimiliki atau dilakukan oleh pimpinan perusahaan. Melalui pemahaman terhadap faktor-faktor penentu perilaku kewargaan organisasional maka pimpinan akan dapat menyusun langkah-langkah untuk meningkatkan perilaku kewargaan organisasional karyawannya.

Hingga saat ini di PT ASA belum pernah dilakukan penelitian empiris mengenai faktor-faktor penentu atau faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional karyawan. Hal ini memotivasi penulis untuk melakukan penelitian ini, dengan harapan hasil penelitian dapat berguna bagi PT ASA dalam upaya meningkatkan perilaku kewargaan organisasional karyawannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Roberson dan Strickland (2010: 317) tersebut menggunakan responden sebanyak 102 mahasiswa psikologi di Universitas Western; yang terdiri atas 36 orang laki-laki dan 65 perempuan. Variabel kepemimpinan karismatik diukur dengan menggunakan *Multifactor Leadership Questionnaire* (MLQ), pengukuran variabel keterikatan kerja diukur dengan menggunakan *Work Engagement Scale*, dan pengukuran kewargaan organisasional menggunakan kuesioner *Organizational Citizenship Behavior Scale*. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa, kepemimpinan karismatik dan keterikatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap perilaku kewargaan organisasional.

Penelitian yang penulis lakukan merupakan replikasi dan modifikasi dari penelitian yang pernah dilakukan oleh Roberson dan Strickland (2010).

Dalam penelitian ini variabel yang mempengaruhi perilaku kewargaan organisasional karyawan PT ASA adalah kepemimpinan kharismatik (*charismatic leadership*), dan keterikatan kerja (*work engagement*).

## 1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah disampaikan, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan?
2. Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan?
3. Apakah gaya kepemimpinan kharismatik berpengaruh terhadap keterikatan kerja ?
4. Apakah gaya kepemimpinan kharismatik dan keterikatan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan?

## 1.3. Batasan Masalah

Batasan masalah ini dilakukan untuk menciutkan permasalahan sehingga kajiannya dapat dilakukan lebih fokus. Perilaku kewargaan organisasional karyawan sebagai suatu variabel individual karyawan, pada dasarnya dipengaruhi oleh banyak faktor seperti faktor individu, faktor manajemen, dan faktor-faktor lainnya. Namun dalam penelitian, faktor yang dipelajari atau

diteliti sebagai faktor atau variabel penentu perilaku kewargaan organisasional karyawan adalah gaya kepemimpinan kharismatik dan keterikatan kerja. Hal ini disebabkan penelitian ini mereplikasi dan memodifikasi penelitian yang pernah dilakukan oleh Roberson dan Strickland (2010).

#### **1.4. Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai dari pelaksanaan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh keterikatan kerja karyawan terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik terhadap keterikatan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan kharismatik dan keterikatan kerja secara bersama-sama terhadap perilaku kewargaan organisasional karyawan.

#### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara:

### 1. Bagi Pimpinan PT ASA Yogyakarta

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi empiris mengenai pengaruh kepemimpinan kharismatik dan keterikatan kerja terhadap perilaku kewargaan organisasional. Melalui informasi tersebut maka pimpinan PT ASA akan dapat menyusun langkah-langkah kebijakan dalam upaya meningkatkan perilaku kewargaan organisasional.

### 2. Bagi Penulis

Bagi penulis hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis dalam memahami keterkaitan antara kepemimpinan kharismatik, keterikatan kerja, dan perilaku kewargaan organisasional, serta kondisinya di lapangan.

### 3. Bagi Penelitian lain

Hasil penelitian ini diharapkan akan dapat menjadi salah satu referensi empiris bagi penelitian lain yang akan melakukan kajian atau penelitian mengenai perilaku kewargaan organisasional.

## 1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

### BAB I           Pendahuluan

Dalam bab ini disampaikan latar belakang masalah penelitian ini, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

## **BAB II Tinjauan Pustaka dan Hipotesis**

Dalam tinjauan pustaka ini disampaikan landasan teori yang berkaitan dengan variabel penelitian, penelitian-penelitian terdahulu, serta hipotesis penelitian.

## **BAB III Metode Penelitian**

Dalam metode penelitian ini dijelaskan lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, dan sumber data, uji validitas dan reliabilitas, serta metode analisis data.

## **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Dalam bab ini disampaikan hasil penelitian yang menjelaskan identitas responden, deskripsi variabel penelitian, analisis deskriptif terhadap masing-masing variabel penelitian, pengujian hipotesis dengan analisis jalur, dan pembahasan hasil penelitian.

## **BAB V Penutup**

Bab ini berisi tentang simpulan dari penelitian yang telah dilakukan, keterbatasan penelitian, implikasi manajerial serta saran.