

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Persaingan yang semakin ketat adalah salah satu alasan bahwa perusahaan harus meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidupnya. Perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Hampir setiap perusahaan mempunyai tujuan yang sama, yaitu untuk memaksimalkan keuntungan dan membuat perusahaan semakin berkembang dalam msdmnya maupun produksinya, sekaligus meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawannya.

Karyawan atau pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja karyawan yang baik merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas akan menjadi aset penting bagi perusahaan. Dalam meningkatkan sumber daya manusia dalam

perusahaan atau organisasi terkadang akan mengalami suatu hambatan atau rintangan.



Untuk menghadapi hambatan tersebut, organisasi atau perusahaan harus selalu membuat perencanaan pengelolaan sumber daya manusia. Salah satu perencanaan pengelolaan organisasi atau perusahaan adalah tentang kepemimpinan.

Kepemimpinan yaitu bagaimana menentukan seorang yang ditunjuk sebagai pemimpin maupun yang diakui oleh anggota sebagai orang yang pantas memimpin mereka. Pola hubungan yang akan terjadi antara bawahan dengan atasan akan menyebabkan karyawan merasa senang atau tidak senang dalam bekerja di perusahaan tersebut. Menurut Kartono (2005:153) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan salah satu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Rivai (2004:2), kepemimpinan (*Leadership*) adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya melalui proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Seorang pemimpin perusahaan harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong semangat kerja para bawahan sehingga tercipta motivasi yang positif yang akan menimbulkan niat yang maksimal, dimana seorang pemimpin sebagai salah satu bagian dari manajemen memainkan peran yang penting dalam mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku dalam kelompok, sehingga menciptakan gaya kepemimpinan yang diinginkan.

Kemampuan karyawan tercermin dari gaya kepemimpinan seorang manajer perusahaan. Bila pemimpin atau manajer mampu melaksanakan dengan baik, sangat mungkin organisasi tersebut akan mencapai sasarannya. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin atau manajer yang efektif, yang mempunyai kemampuan mempengaruhi perilaku anggotanya atau anak buahnya. Jadi, seorang pemimpin atau kepala suatu

organisasi akan diakui sebagai seorang pemimpin apabila ia dapat mempunyai pengaruh dan mampu mengarahkan bawahannya ke arah pencapaian tujuan organisasi.

Budaya organisasi juga sangat berpengaruh untuk meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain meningkatkan jiwa kekeluargaan, dan membangun komunitas yang lebih baik. Menurut Lako (2004) peran strategis budaya organisasi kurang disadari dan dipahami oleh kebanyakan orang pelaku organisasi di Indonesia, terutama prinsipal yaitu pemilik dan agen dan dipercaya untuk mengelola organisasi.

Suatu organisasi mempunyai budaya masing-masing. ini yang menjadi salah satu pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi ada yang sesuai dengan anggota atau karyawan baru, ada juga yang tidak sesuai dengan anggota atau karyawan baru harus dapat menyesuaikan kalau dia ingin bertahan di organisasi tersebut. Budaya organisasi ini dapat membuat suatu organisasi menjadi terkenal dan bertahan lama. Yang menjadi masalah disini yaitu tidak semua budaya organisasi dapat menjadi pendukung organisasi itu. Ada budaya organisasi yang tidak sesuai dengan perkembangan zaman, yaitu yang tidak dapat mencocokkan diri dengan lingkungannya, dan lebih parahnya lagi organisasi tidak mau menyesuaikan budayanya dengan perkembangan zaman.

Menurut Saplin dalam Susanto (2006:120) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Menurut Ivancevich (2012: 46) budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya karyawan yang memiliki nilai inti Bersama. Semakin kuat budaya, dan

semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku organisasi. Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja individu (Dian Indri Purnamasari, 2008).

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Ketika seorang karyawan mendapatkan kepuasan kerja maka ia akan melakukan semaksimal mungkin tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas kerja dan hasil kerja pegawai akan meningkat. Kepuasan kerja banyak yang tidak tercapai pada karyawan di sebuah perusahaan. jarang para pemimpin tidak mengetahui faktor-faktor penyebab ketidakpuasan sehingga karyawan tidak puas dalam bekerja. Kepuasan kerja sering ditunjukkan oleh karyawan dengan caranya menyukai pekerjaan itu sendiri serta tingkat keasikannya dalam menjalankan dalam menjalankan pekerjaannya. Umumnya dapat dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja adalah rasa nyaman dan hubungan yang positif antara sesama karyawan (Bakotic, 2013).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) yaitu aturan yang tidak resmi yang bersifat sukarela. Dengan adanya OCB diharapkan karyawan pada organisasi dapat lebih menyatu dengan lingkungan kerjanya. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan para karyawan yang meningkatkan keefektifan organisasi, tetapi bukan merupakan tanggungjawab yang formal orang tersebut.

Perlunya OCB dalam perusahaan adalah untuk meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan atasan, menghemat sumberdaya yang dimiliki manajemen dan organisasi. OCB juga dapat membantu menghemat energi sumber daya yang langka untuk memelihara fungsi kelompok, dapat menjadi sasaran 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 Sofyandi,2007).

Perusahaan CV. Putra Nugraha Sentosa merupakan perusahaan yang sangat besar di bidang percetakan dan penerbitan buku di kota Solo. Sebagai perusahaan besar, maka diharapkan mampu menunjukkan kinerja terbaiknya kepada para pembeli atau pelangganya agar para pembeli dan pelangganya merasa nyaman saat mendapatkan pelayanan di perusahaan, tetapi akhir-akhir ini terdapat masalah yaitu tentang kurangnya rasa kepedulian karyawan satu dengan karyawan lainnya sehingga menyebabkan kinerja di perusahaan tidak efektif.

Dari berbagai penelitian ditemukan bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan dengan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas, sehingga kinerja organisasi juga akan berdampak positif. Dengan adanya kepuasan kerja maka setiap karyawan akan melakukan kinerja yang memuaskan bagi perusahaan.dan akan timbul usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi bagi kepentingan organisasi dan juga untuk pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di CV. Putra Nugraha Solo.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap OCB (*Organizational Citinzenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo ?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap OCB (*Organizational Citinzenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo ?
3. Diantara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap OCB (*Organizational Citinzenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo.

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai dalam penelitian adalah:

1. Mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap OCB (*Organizational Citinzenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo.
2. Mengetahui bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap OCB (*Organizational Citinzenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo.
3. Mengetahui diantara variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja manakah yang paling dominan pengaruhnya terhadap OCB (*Organizational Citinzenship Behavior*) pada CV. Putra Nugraha Sentosa Solo.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan tentang pengaruh OCB terhadap gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja di CV. Putra Nugraha Solo dalam mengelola perusahaan yang akan datang.

2. Bagi peneliti

Dengan dilakukan penelitian ini semoga dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia serta dapat memberikan gambaran tentang pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pada cv.putra nugraha Sentosa solo.

3. Bagi perguruan tinggi

Penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi penulis lainnya yang melakukan penelitian mengenai gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) serta dapat dijadikan kajian bagi peneliti berikutnya agar mampu memperbaiki dan menyempurnakan kelemahan penelitian ini.

4. Bagi pihak lain atau pembaca

Memberikan wawasan baru dan pengetahuan yang bisa dijadikan acuan untuk membuat proposal berikutnya khususnya mata kuliah manajemen sumber daya manusia.