

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Perusahaan industri bergerak baik dalam bidang perdagangan maupun jasa, setiap perusahaan akan berusaha untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam kegiatan mereka dan tetap berkelanjutan. Keberlanjutan usaha atau *business continuity* bergantung pada bagaimana perusahaan atau bisnis dalam mengembangkan usahanya, dengan tetap mempertimbangkan kesejahteraan dan keselamatan karyawannya serta memastikan konsistensi dari berbagai kegiatan usaha yang dijalankan. Rencana pengembangan perusahaan juga perlu diperhatikan. Peran sumber daya manusia yang dimiliki suatu perusahaan merupakan aset terpenting bagi kemajuan dan pencapaian tujuan perusahaan. Elemen penting dari sebuah organisasi atau badan usaha adalah tenaga kerja yang membawa atau memberikan pemikiran, keahlian, dan usaha untuk organisasi atau badan usaha tersebut (Wibowo, 2018:5).

Sumber daya manusia membantu tujuan utama dalam mengelola perusahaan, maka diperlukan pimpinan tanggung jawab dan motivasi karyawan bawahannya. Dalam hal ini gaya kepemimpinan adalah metode, cara, dan kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi, membimbing, mendorong, dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk mencapai tujuan melalui perilaku, komunikasi, dan interaksi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan satu gaya kepemimpinan

belum tentu lebih baik atau lebih buruk dari yang lain (Sutrisno, 2014:21). Faktor lainnya untuk mendukung pimpinan diperlukan budaya perusahaan yang baik, budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya, perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017:117). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah sebuah perilaku yang ditunjukkan seorang karyawan dimana dia bersedia melakukan melebihi apa yang menjadi kewajibannya dalam sebuah organisasi. Perilaku tersebut diantaranya suka menolong karyawan lain, menjadi sukarelawan untuk melaksanakan tugas-tugas ekstra dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di tempat kerja (Mangkunegara,2015:173). Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mencerminkan perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan yang telah dilakukan yang berdampak pada sikap positif dalam peningkatan kerja (Luthans,2015:80)

Kudus merupakan salah satu kabupaten yang terkenal akan produksi rokok terbesar di Jawa Tengah dengan jumlah pabrik rokok mulai skala kecil sampai skala besar, salah satunya adalah PR Rajan Nabadi. PR Rajan Nabadi merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dalam bidang manufaktur. Perusahaan ini memproduksi rokok dengan jumlah produksi 100.000 batang per hari.

Berdasarkan informasi dari bagian personalia bahwa Pimpinan PR Rajan Nabadi Kudus menerapkan disiplin yang sangat ketat dan perfeksionis. Apabila karyawan izin tidak masuk kerja atau meninggalkan tempat dijam kerja harus dengan alasan yang jelas, hal tersebut menyebabkan karyawan tidak masuk tanpa alasan. Berikut data pendukung mengenai data kehadiran karyawan yang dilihat pada tabel 1.1.

**Tabel 1.1**  
**Daftar Rekapitulasi Ketidakhadiran Karyawan Bagian Produksi**

No.	Bulan	Karyawan	Tidak Hadir Tanpa Alasan
1	Januari	205	16
2	Februari	205	12
3	Maret	205	22
4	April	205	17
5	Mei	205	11
6	Juni	205	20

Sumber: PR Rajan Nabdi Kudus Tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan selama tahun 2023 bulan Januari-Juni dijelaskan bahwa karyawan yang tidak hadir lebih dari 10 karyawan tiap bulannya. Hal ini tentunya perlu dievaluasi perusahaan agar bisa minimalisir karyawan yang tidak hadir.

Masalah kepuasan kerja yang terjadi di PR Rajan Nabadi Kudus adalah kebijakan pemberian upah lembur yang tidak sama antara karyawan staf kantor dan karyawan bagian produksi, sehingga karyawan bagian produksi sering

mengeluh. Berikut data upah lembur karyawan yang menyebabkan turunnya kepuasan kerja karyawan bagian produksi dapat dilihat pada tabel 1.2.

**Tabel 1.2**  
**Kompensasi Berupa Upah Lembur PR. Rajan Nabadi**  
**Kudus**

Jabatan	Upah Lemburan /Jam
Staf Kantor	Rp. 11.560 – 17.341
Bagian Produksi	Rp. 8.670

Sumber: PR Rajan Nabdi Kudus Tahun 2023

Dari tabel 1.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa upah lembur yang diberikan kepada staf kantor adalah Rp. 11.560,00 – Rp. 17.341,00/ jam, sedangkan untuk bagian produksi upah lembur yang diberikan sebesar Rp 8.760,00/jam. Hal tersebut mengakibatkan kurangnya kepuasan karyawan dalam bekerja.

Masalah yang terjadi terkait budaya organisasi adalah masih terdapatnya karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, seperti tidak memakai seragam pada saat bekerja. Hal tersebut berdasarkan observasi pada PR Rajan Nabdi Kudus

Adanya riset gap penelitian yang dilakukan oleh Siagian & Khair (2019) menyatakan gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rinaldi et al. (2019) menyatakan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Adanya riset gap penelitian yang dilakukan oleh I Putu W. Tejayadi (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kepuasan kerja, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Elvitirianim Purba (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Adanya riset gap penelitian yang dilakukan oleh Aisyah Pia Asrunputri (2020) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun penelitian yang dilakukan oleh Maulana et al (2022) menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Adanya riset gap penelitian yang dilakukan Husodo (2019) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun, berbeda dengan penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Algadri et al (2020) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Adanya riset gap penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo & Wibowo (2020) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), namun, menurut penelitian Mehboob & Niaz (2019) menemukan hubungan yang lemah kepuasan kerja terhadap OCB.

Dari uraian latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk memilih judul **“Pengaruh Gaya kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap**

***Organizational Citizenship Behavior (OCB) dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PR. Rajan Nabadi Kudus.***

### **1.2 Ruang Lingkup**

Ruang lingkup dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian produksi dari PR Rajan Nabadi Kudus
2. Variabel yang diteliti terdiri dari variabel eksogen yaitu Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, variabel endogen yaitu *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan variabel Intervening yaitu Kepuasan Kerja
3. Penelitian ini dilakukan selama 1 bulan setelah 23 November 2023 saat proposal disetujui.

### **1.3 Perumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Masalah pada variabel OCB yaitu berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan pada tahun 2022 masih dominan mengalami naik turun absensi karyawan, hal tersebut menunjukkan perilaku OCB yang belum maksimal
2. Tabel 1.2 menunjukkan terkait perbedaan upah lembur antara staf kantor dengan karyawan bagian produksi, hal tersebut menyebabkan kepuasan kerja karyawan bagian produksi menurun

3. Masih terdapat karyawan yang tidak mematuhi peraturan yang ada dalam perusahaan, seperti tidak memakai seragam pada saat bekerja.
4. Gaya kepemimpinan yang kurang disiplin.

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka pertanyaan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PR Rajan Nabadi Kudus?
2. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PR Rajan Nabadi Kudus?
3. Bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?
4. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada PR Rajan Nabadi Kudus?

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

Tujuan yang ingin dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PR Rajan Nabadi Kudus.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PR Rajan Nabadi Kudus.

3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada PR Rajan Nabadi Kudus.
5. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada PR Rajan Nabadi Kudus.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya pada gaya kepemimpinan, budaya organisasi, OCB, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan bagi PR Rajan Nabadi untuk meningkatkan OCB melalui gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja.