

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam instansi pemerintah diperlukan sumber daya manusia untuk dapat mencapai keberhasilan. Manajemen sumber daya manusia ialah kumpulan pegawai yang berperan dalam mencapai visi dan misi secara efektif dan juga efisien (Schuler, 1992). Organisasi merupakan satuan sosial yang dikoordinasikan untuk tujuan bekerja dengan mencapai sebuah visi dan misi. Dalam mencapai sebuah keberhasilan tentunya harus melihat hasil suatu pekerjaan yang dikerjakan oleh karyawan. Oleh karena itu, peran sumber daya manusia dalam pemerintahan sangat penting dalam hal ini sependapat dengan asumsi Hasibun, (2019) bahwa karyawan ialah suatu kepastian dengan berada di dalam suatu organisasi, tanpa keterlibatan karyawan tidak akan terjadi suatu kegiatan, dalam persaingan dibidang ekonomi saat ini, perusahaan berupaya dan di tuntut untuk memperoleh sumber daya manusia yang tepat dan berkompeten guna mendorong kesuksesan suatu perusahaan mereka sehingga mampu bersaing dengan perusahaan lainnya. Pengelolaan sumber daya manusia harus terprogram dan komprehensif. Sementara itu menurut Dabic (2011) penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik mampu mendorong kontribusi karyawan pada suatu organisasi.

Perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta manajemen yang mampu mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja karyawan meningkat. Kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standard kerja yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Ada beberapa elemen yang penting dalam perspektif sumber daya manusia yang dapat berpengaruh dalam suatu kinerja karyawan diantaranya yaitu gaya kepemimpinan.

“Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai dengan hasil yang diharapkan”. Definisi kepemimpinan secara luas “proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan untuk memperbaiki kelompok dan budayanya”. Selain itu juga memengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengerorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja sama dan kelompok kerja, perolehan dukungan dan kerja sama dari orang-orang di luar kelompok atau organisasi (Rivai dan Mulyadi,2013). Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Trias Setyowati, *dkk* (2020) yang telah meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan, Tingkat pendidikan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada karyawan.

Newstrom (2011. P. 223) dalam Wibowo (2017, p. 230) mendefinisikan bahwa loyalitas karyawan yaitu suatu tingkatan karyawan yang mengidentifikasi dirinya dengan

organisasi dan ingin melanjutkan bekerja secara aktif berpartisipasi dalam perusahaan. Loyalitas karyawan adalah keinginan yang kuat terhadap karyawan untuk terus menjadi anggota perusahaan (Turkyilmaz dalam Ibrahim dan Falasi, 2014). Loyalitas karyawan ialah keinginan dan tindakan seorang karyawan untuk menjalankan tugas perusahaan penuh tanggung jawab sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas kerja yang sangat tinggi untuk mengabdikan dan memberikan suatu kontribusi besar terhadap perusahaan. Adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ditunjukkan oleh karyawan tidak lepas dari loyalitas yang dimilikinya. Loyalitas karyawan berhubungan dengan kesetiaan, kesetiaan ini dicerminkan oleh dorongan karyawan yang berbakti dan menjaga perusahaan dalam menghadapi sebuah ancaman. Kesediaan karyawan yang demikian akan membuatnya bekerja tanpa menghiraukan imbalan yang diterima, namun yang diutamakan adalah hasil kerja yang mendorong prestasi dari sebuah pekerjaannya. Semakin banyak karyawan yang memiliki loyalitas tinggi dalam sebuah perusahaan, akan semakin banyak juga karyawan yang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga lebih mudah bagi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hubungan timbal balik antara karyawan dan perusahaan ini yang menjadi perhatian dari perusahaan. Perusahaan akan sedapat mungkin menjaga hubungan ini tetap dalam kondisi yang baik. Ketika karyawan merasa memberikan yang terbaik bagi perusahaan, hal-hal yang menjadi fokus perusahaan dalam mengelola perusahaan adalah pada faktor-faktor yang berpengaruh dalam psikologis terhadap karyawan. Banyak gagasan yang membicarakan tentang hubungan dua arah antara karyawan dengan perusahaan dan pekerjaannya seperti *job involvement*, komitmen organisasi, OCB yang terbaru adalah *Employee engagement* yaitu sebuah contributor yang penting dalam menuju sebuah keberhasilan dari institusi atau perusahaan (Pilai, 2013). Keberhasilan akan dicapai jika pegawai memiliki rasa produktifitas serta rasa kegigihan yang tinggi dalam bekerja untuk sebuah keberhasilan perusahaan. *Employee engagement* dapat digambarkan dalam bentuk tingkat sebuah loyalitas karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan.

Employee engagement sendiri merupakan salah satu cara untuk membuat karyawan memiliki loyalitas yang tinggi, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Macey dan Schneider (Ramadhan 2014:47) yang menyatakan bahwa *employee engagement* membuat karyawan yang memiliki loyalitas yang lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan yang secara sukarela. Dengan demikian loyalitas karyawan dapat diartikan dengan sejauh mana seseorang memiliki keinginan untuk tetap bertahan di perusahaan dan dampak dari loyalitas karyawan dilihat dari kinerja dan seberapa lama masa jabatan yang diterima (Federman dikutip dalam Alyani Niken 2017:1).

Menurut Bakker dan Leiter, (2010) menunjukkan bahwa karyawan yang engaged memiliki keyakinan dan mendukung tujuan organisasi, merasa memiliki, merasa bangga terhadap organisasi dimana dia bekerja sehingga mempunyai keinginan untuk

berkembang dan bertahan dalam sebuah perusahaan.

Tabel 1.1 Data Kehadiran Karyawan Peltek PG Jatiroto Tahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Persentase Kehadiran	Periode
Januari	80	95%	Tutup Giling
Februari	130	95%	Tutup Giling
Maret	130	95%	Tutup Giling
April	130	95%	Tutup Giling
Mei	391	96%	Buka Giling
Juni	391	96%	Buka Giling
Juli	391	93%	Buka Giling
Agustus	391	90%	Buka Giling
September	391	90%	Buka Giling
Oktober	391	95%	Buka Giling
November	80	99%	Tutup Giling
Desember	80	99%	Tutup Giling

Sumber: PG Jatiroto, Data yang diolah, 2022

Tabel 1 dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran karyawan bervariasi setiap bulan dari awal tahun 2021 sampai akhir tahun 2021. Tabel 1 diperoleh informasi bahwa bervariasinya kehadiran karyawan ada beberapa faktor yang dibedakan menjadi dua golongan yaitu karyawan tetap (dinas), dimana karyawan masuk disaat tutup giling dan buka giling dan untuk karyawan *outsourcing* hanya masuk disaat buka giling saja.

Didalam penelitian ini saya mengambil data di PG Jatiroto, yang dimana didalam PG Jatiroto terdapat banyak bagian yang memiliki tujuan dan tugasnya masing-masing, namun didalam penelitian ini saya mengambil data pada bagian PELTEK (Pelayanan Teknik). Pada bagian PELTEK sendiri memiliki tugas sebagai pelayanan yang berkaitan dengan perbaikan dalam sector transportasi yang dalam hal ini adalah perbaikan pada Lori (kereta pengangkut tebu), perbaikan pada Rel (landasan jalan Lori), dan transportasi pembantu lainnya seperti traktor, truk dan mobil dinas.

Pada bagian PELTEK (Pelayanan Teknik) dipimpin oleh dua pimpinan yakni dipimpin oleh Bapak Hari Subagio sebagai Asisten Manajer dan Bapak Anang Eko sebagai KASI (Kepala Seksi) PELTEK PG. Jatiroto. Dengan adanya 2 pimpinan ini maka cara memimpinnya juga berbeda. Dari hasil survey yang saya dapatkan dari beberapa pendapat bahwa Gaya Kepemimpinan yang dilakukan oleh Bapak Hari Subagio memiliki sifat tegas dan sopan tetapi mudah marah, tidak mengerti kondisi lapangan dan masih dalam masa pembelajaran baru di bagian Peltek ini, sedangkan Gaya Kepemimpinan Bapak Anang Eko memiliki sifat sabar, mempunyai strategi untuk kelancaran perusahaan kedepannya, memiliki solusi disetiap permasalahan dan lebih berpengalaman dibidang ini. Dengan perbedaan gaya kepemimpinan tentu saja membuat karyawan menentukan sikap dalam bekerja. Selain itu, keterlibatan karyawan mengalami

penurunan, hal ini terlihat dari rendahnya perilaku karyawan di dalam sebuah perusahaan seperti bermalas-malasan dalam bekerja, sering terlambat saat datang ke tempat kerja, kurang fokus dalam bekerja, melanggar aturan perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menentukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Employee Engagement* dan Loyalitas Karyawan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Peltek PG. Jatiroto”

1.2. Rumusan Masalah

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi suatu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di kantor PELTEK Pg Jatiroto diantaranya gaya kepemimpinan, *employee engagement*, dan loyalitas karyawan. Dalam menyelesaikan pekerjaan tentu ada faktor utama yang harus memperhatikan sikap atau perilaku dari seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan gambaran yang dapat mempengaruhi dalam hal baik untuk pegawainya. Selain itu, terdapatnya aturan yang berada di Instansi memiliki sebuah tujuan untuk memastikan perilaku seserorang pegawai yang konsisten dengan sebuah aturan. Dalam hal ini sikap dari seorang karyawan yang mempunyai keterikatan kerja (*employee engagement*) untuk sebuah Instansi dengan mengabdikan dirinya dengan menyelesaikan pekerjaannya. Namun, permasalahannya yang terjadi di dalam kantor PELTEK Pg Jatiroto ini terdapat permasalahan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, *employee engagement* dan loyalitas karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Berdasarkan uraian diatas, maka dirumuskan suatu pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). PeltekPG. Jatiroto?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Peltek PG. Jatiroto?
3. Apakah Loyalitas Karyawan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Peltek PG. Jatiroto?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mandala dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, *employee engagement*, dan Loyalitas karyawan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Peltek PG. Jatiroto,
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Peltek PG. Jatiroto.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Peltek PG. Jatiroto.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil dari analisis dan penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi semua pihak antara lain:

1. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan mampu menjadi referensi bagi penelitian-penelitian berikutnya dan diharapkan penelitian berikutnya mampu memperbaiki dan menyempurnakan kekurangan dalam penelitian.

2. Bagi penulis

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat sebagai pengetahuan dan pembelajaran terkait dalam pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Employee Engagement* dan Loyalitas Karyawan.

3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini mampu memberikan gambaran mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Employee Engagement* dan Loyalitas Karyawan, sehingga dapat menjadi pertimbangan.

