

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dengan perkembangan jaman yang semakin maju, tanpa disadari mempengaruhi untuk memikirkan kembali, pentingnya loyalitas karyawan terhadap organisasi sebagai fungsi dasar perusahaan. Keterlibatan dengan terhadap suatu organisasi dapat menghasilkan pedoman serta tindakan secara individu dan memengaruhi pesan tentang organisasi (Prasetyo & Mas'ud, 2021). Karena sisi manusia penting bagi organisasi bisnis, peran seorang manajer menjadi penting.

Tentunya untuk menggerakkan pengikut, pemimpin harus berperan. Para direktur berwenang untuk mengarahkan berbagai kegiatan anggotanya. Setiap pemimpin dapat dipastikan mempunyai gaya kepemimpinan masing – masing, dan belum tentu tipe pemimpin tersebut dapat menjadi lebih baik atau lebih buruk.

Servant leadership adalah tipe kepemimpinan yang didedikasikan untuk mengatasi ancaman krisis kepemimpinan yang berupa penurunan kepercayaan pengikut terhadap model pemimpin (Robert Greenleaf, 2004). Hal tersebut dikarenakan perilaku yang tercermin pada seorang pemimpin yang melayani biasanya merupakan panutan terhadap bawahannya serta dapat memperkuat organisasi tersebut. Apalagi peran pemimpin yang melayani biasanya jatuh langsung ke organisasi untuk membangun dan memotivasi orang-orangnya untuk terus melakukan pengembangan. Ini bisa berupa penyediaan layanan dan bantuan ketika karyawan merasakan kesulitan terhadap apa yang akan dikerjakan dalam organisasi.

Di organisasi, pemimpin melayani cenderung mencoba melakukan hal-hal yang memotivasi bawahannya untuk tetap melakukan komitmen terhadap organisasinya yang dapat mendorong *Organizational Citizenship Behavior* (Ehrhart, 2004). Penelitian Kumari et al., (2022); Elche et al., (2020) bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap OCB karyawan.

Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian oleh Prabowo & Setiawan (2013); Susanti (2021) bahwa *servant leadership* tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB karyawan. Menurut (Tania Priyadi et al., 2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan berdampak pada tinggi rendahnya OCB. Karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan memiliki kemauan yang lebih kuat untuk ikut peduli terhadap tujuan organisasi dengan jalan membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Karyawan yang merasa puas memiliki keinginan untuk ikut berbalas budi atas kebaikan perusahaan dengan jalan bekerja ekstra sehingga perusahaan bisa mencapai tujuannya.

OCB salah satu factor penting yang dapat berkontribusi pada kelangsungan hidup organisasi (Winarto & Purba, 2018), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) didefinisikan sebagai perilaku emosional karyawan yang bersifat sukarela diluar tanggung jawab yang telah diberikan, bebas untuk melakukan atau tidak melakukan, dan melampaui tugas yang diberikan (Schake, 1991).

Kompensasi adalah salah satu alasan dan motivasi utama kenapa karyawan tersebut bekerja (Sinambela, 2016). Kompensasi menjadi salah satu variable yang berpengaruh terhadap OCB (Ardiansyah et al., 2020); (Susito & Muhardono, 2021). Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena jumlah kompensasi meniru ukuran dan nilai suatu pekerjaan mereka (Boardman et al., 2017). Kontradiksi dari temuan empiris oleh Kurniawan et al., (2016); Utami et al., (2022) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, ditemukan bahwa adanya kontradiksi yang dapat memunculkan research gap antara kompensasi terhadap OCB dan *servant leadership* terhadap OCB. Sehingga peneliti menambahkan kepuasan kerja sebagai variable mediasi dalam penelitian ini. Utami et al., (2022) menemukan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. *Servant leadership* juga berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja (Puspasari, 2023).

Kepuasan kerja menjadi factor yang mempengaruhi OCB. Kepuasan kerja adalah elemen yang sangat penting karena terbukti besar manfaatnya bagi individu dan Perusahaan (Indrasari, 2017). Hasil kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Oleh karena itu, kepuasan kerja dijadikan sebagai variable mediasi dalam pengaruh *servant leadership* dan kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

PT. Ometraco Arya Samanta merupakan anak Perusahaan dari Ometraco Group yang berfokus pada penyediaan berbagai peralatan untuk berbagai industry. Peneliti melakukan studi penelitian melalui interview dengan beberapa manajer perusahaan dan menggunakan pra kuesioner sebagai data tambahan. Berdasarkan hasil studi penelitian, diperoleh beberapa hal dan fenomena yang menarik terkait dengan sumber daya manusia atau karyawan yang bekerja di PT Ometraco Arya Samanta.

Mengenai *organizational citizenship behavior* karyawan PT Ometraco Arya Samanta, diketahui bahwa Pimpinan telah membuat aturan bahwa setiap karyawan harus saling membantu antar pegawai dengan pegawai lainnya ketika pekerjaan utama sudah selesai. Sesuai dengan kenyataan di lapangan, adanya pegawai yang membantu karyawan lainnya dan terlebih lagi adanya kecocokan dengan pegawai tersebut. Pegawai akan membantu karyawan lainnya, Ketika karyawan tersebut sudah menyelesaikan tugasnya. Sehingga rasa membantu pegawai tanpa memperhatikan tugas pokoknya masih tinggi, dalam pemaparan diatas dapat diketahui bahwa adanya perilaku sukarela dalam bekerja dan perilaku membantu sesama.

Hasil pra kuesioner dengan menggunakan Skala Gutman terkait OCB pegawai PT Ometraco Arya Samanta yang dijawab oleh karyawan, diperoleh beberapa indicator OCB menunjukkan ada beberapa pegawai menunjukkan adanya perilaku OCB yang dimiliki. Misalnya item OCB adanya karyawan yang menyatakan bahwa banyaknya pegawai yang menggantikan rekan kerjanya yang sedang berhalangan. Kemudian, adanya karyawan yang menyatakan adanya pegawai yang melakukan pekerjaan

melebihi tugas utamanya (jobdesc) yang diberikan oleh Perusahaan. Selain OCB, ditemukan bahwa nominal kompensasi berupa gaji yang diberikan kepada pegawainya sudah maksimal dan sudah diatas UMK/UMR.

Tidak hanya Kompensasi, *Servant Leadership* juga didapatkan dari hasil wawancara yang diperoleh bahwa adanya pegawai menyatakan pimpinan dalam hal melayani dan membantu masih tergolong tinggi, hal tersebut sesuai dengan adanya karyawan yang menyatakan bahwa pimpinan selalu membantu dan melayani kepada karyawannya. Sedangkan, dari sisi mendengarkan dan berempati yang sudah duraikan oleh karyawan yang menyatakan bahwa pimpinan Perusahaan selalu mendengarkan dan berempati kepada pegawainya sehingga terciptanya rasa saling menghargai antar pimpinan dengan pegawainya. Beberapa pegawai menyatakan sudah merasakan kepuasan kerja. Kepuasan kerja tersebut dipengaruhi oleh beberapa factor seperti, puasnya terhadap gaji, promosi, rekan kerja, dan banyak lagi.

Berdasarkan uraian diatas dan hasil temuan empiris penelitian terdahulu yang membuat munculnya research gap, maka peneliti tertarik untuk mengonfirmasi Kembali temuan terdahulu terkait *servant leadership*, kompensasi, dan OCB serta kepuasan kerja. Sehingga perlu dikaji kembali dan penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Servant Leadership* dan Kompensasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Ometraco Arya Samanta”**.

B. Rumusan Masalah

Berlandaskan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana Tingkat *servant leadership*, kompensasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kepuasan kerja pada PT. Ometraco Arya Samanta?

2. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta?
4. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta?
5. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta?
6. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta?
7. Apakah *servant leadership* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada perusahaan PT Ometraco Arya Samanta?
8. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan yang ingin dicapai dari penelitian ini yakni :

1. Untuk menjelaskan *servant leadership*, kompensasi, *organizational citizenship behavior* (OCB) dan kepuasan kerja pada PT. Ometraco Arya Samanta.
2. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta.

4. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta.
5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta
6. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta.
7. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta.
8. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui kepuasan kerja pada perusahaan PT. Ometraco Arya Samanta.

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil dari penelitian ini dapat diperoleh manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Bagi peneliti, hasil dari penelitian ini dapat dimanfaatkan untuk menjadi referensi penelitian yang selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan untuk melakukan pekerjaan seperti, menyusun rencana, strategi, dan kebijakan yang efektif di masa yang akan datang terkhusus pada pengelolaan sumber daya manusia Perusahaan PT Ometraco Arya Samanta.