

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Faktor kesuksesan perusahaan tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia pada perusahaan adalah aset yang paling berharga dikarenakan manusia adalah penggerak utama untuk menggerakkan sumber daya lainnya. Kualitas SDM yang rendah dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan dan perusahaan yang sukses membutuhkan karyawan yang bersedia melampaui tanggung jawab formal mereka dan memberikan hasil yang melebihi harapan. Seorang karyawan dalam melakukan segala sesuatu di luar deskripsi pekerjaannya karena perilaku inisiatif dan perasaan puas jika membantu dan mengerjakan sesuatu yang lebih dapat meningkatkan efektifitas perusahaan. Kondisi itu disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela karyawan dalam melakukan pekerjaan melebihi tugas yang telah diberikan kepadanya, demi membantu perusahaan mencapai tujuannya. Menurut Wirawan (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi OCB yaitu komitmen organisasional, kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional dan *servant leadership*, kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, keterlibatan kerja, umur pegawai, kolektivisme, keadilan organisasi dan tanggung jawab pegawai. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan tiga faktor yaitu komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional.

Komitmen organisasional adalah keinginan kuat seorang karyawan untuk tetap berada pada organisasinya. Komitmen organisasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* menurut Do Musa (2020); Rofiqoh & Styaningrum (2020); Anggraini et al (2016); Deskriyanto & Ratnaningrum (2021); Maduningtias (2017); Wongkar et al (2018) dan Subawa & Suwandana (2017)). Disisi lain hasil penelitian yang dilakukan oleh Priyandini et al (2020) menemukan bahwa komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organization citizenship behavior* (OCB) pada karyawan PT Sport Glove Indonesia Cabang Wonosari dan Prasetyo & Mas'ud (2021) menunjukkan komitmen organisasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan Hotel Grasia Semarang.

Kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan karyawan terhadap hal-hal yang menyenangkan ataupun sebaliknya terhadap pekerjaannya. Dari penelitian yang dilakukan oleh Akbar & Diwanti (2021); Anggraini et al (2016); Do Musa (2020); Purwanto et al (2021); Rofiqoh & Styaningrum (2020); dan Subawa & Suwandana (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Sedangkan Deskriyanto & Ratnaningrum (2021) menyatakan kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan CV. Indonesia Live Sragen.

Kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang mampu menginspirasi atau memotivasi karyawan untuk kepentingan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Tristiani et al (2021); Maduningtias (2017); Purwanto et al (2021); Subawa & Suwandana (2017); dan Wongkar et al (2018) menunjukkan hasil penelitiannya bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Namun ada temuan berbeda yang dilakukan oleh Anam & Rizana (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai UPTD Pengelolaan Air Limbah dan Sampah Wilayah Timur Dinas Perkim LH Kabupaten Kebumen.

PDAM (Perusahaan Daerah Air Minum) Tirta Sembada Kabupaten Sleman berdiri sejak tahun 1974. PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang penyediaan air bersih bagi masyarakat, yang bertujuan untuk meningkatkan taraf hidup masyarakat dan sebagai salah satu sumber pendapatan asli daerah. Sebagai sumber pendapatan daerah dan usaha yang bertujuan memberikan pelayanan air bersih kepada masyarakat Kabupaten Sleman, untuk itu PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman harus terus meningkatkan mutu pelayanan salah satunya dengan cara peningkatan sumber daya manusia dengan menanamkan perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan. Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan

penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASIONAL, KEPUASAN KERJA, DAN KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* KARYAWAN PDAM TIRTA SEMBADA KABUPATEN SLEMAN**”.

### **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman?
4. Apakah komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman?

### **1.3 Batasan Masalah**

1. Obyek: komitmen organisasional, kepuasan kerja kepemimpinan transformasional, dan *organization citizenship behavior* (OCB).
2. Subyek: Karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman
3. Waktu penelitian dilakukan pada bulan Desember 2021

#### **1.4 Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman.
3. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan terhadap *organization citizenship behavior* karyawan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Peneliti**

- a. Penelitian ini dapat menambah informasi, pengetahuan, dan wawasan peneliti dalam mendalami teori-teori yang berhubungan dengan kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional, kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (OCB).
- b. Penelitian ini menjadi persyaratan kelulusan jenjang strata satu ilmu Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN Yogyakarta.

##### **2. Bagi PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman**

Dengan adanya penelitian ini diharapkan PDAM Tirta Sembada Kabupaten Sleman dapat mengkaji dan mengevaluasi peningkatan kinerja

perusahaan melalui OCB karyawan sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai dengan optimal.

### **3. Bagi STIM YKPN Yogyakarta**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk memperkuat bukti empiris dan dapat menjadi referensi dan perbandingan untuk pengembangan penelitian masa depan khususnya di bidang sumber daya manusia.