



Hak cipta dan penggunaan kembali:

Lisensi ini mengizinkan setiap orang untuk mengubah, memperbaiki, dan membuat ciptaan turunan bukan untuk kepentingan komersial, selama anda mencantumkan nama penulis dan melisensikan ciptaan turunan dengan syarat yang serupa dengan ciptaan asli.

Copyright and reuse:

This license lets you remix, tweak, and build upon work non-commercially, as long as you credit the origin creator and license it on your new creations under the identical terms.

BAB 1

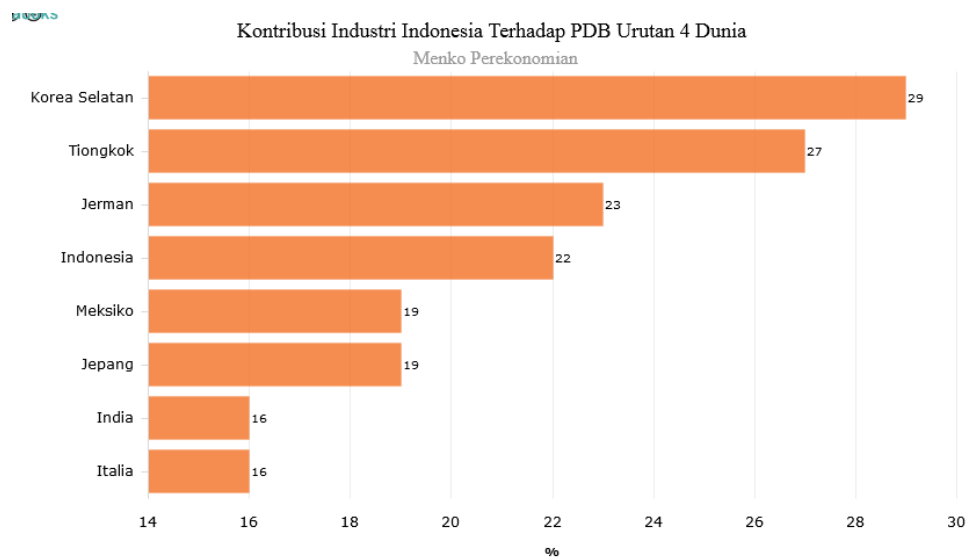
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Industri manufaktur merupakan penyokong utama pertumbuhan ekonomi karena memiliki nilai kompetitif yang tinggi di pasar global. Industri manufaktur merupakan sektor penting yang berkontribusi banyak bagi perekonomian dan pembangunan Indonesia oleh karena itu pengembangan harus dilakukan secara berkelanjutan demi memberikan manfaat bagi masyarakat (Kusnandar, 2019). Sektor manufaktur dapat mendongkrak pertumbuhan ekonomi domestik untuk membuat Indonesia menjadi maju dan berpendapatan tinggi (Miftahudin, 2019). Hal ini dapat dilihat dari indikator manajer pembelian sepanjang tahun 2018 yang berada di atas level 50 yang menunjukkan sektor manufaktur tengah ekspansif (Maulana, 2019). Indikator manajer pembelian atau *purchasing manager index* adalah indikator yang dibuat dengan melakukan survei terhadap sejumlah *purchasing manager* di berbagai sektor bisnis. Angka indeks PMI yang tinggi menunjukkan sebuah optimisme oleh pelaku sektor bisnis terhadap prospek perekonomian ke depan (Martin, 2014)

Industri kemasan plastik yang merupakan sektor kimia hilir selama ini telah menjadi *supply chain* dari *consumer product*. Industri ini pertumbuhannya cukup tinggi dan potensinya masih besar (Kemenperin, 2017). Peningkatan industri plastik dalam negeri mulai dari sektor hulu sampai hilir mampu memperkuat struktur manufaktur dan mendongkrak nilai tambah dan mengurangi bahan baku impor (Riyandi, 2018).

Di tahun 2019 ini industri manufaktur dinilai semakin produktif dan kompetitif. Menurut Badan Pusat Statistika (BPS), pertumbuhan industri manufaktur pada kuartal 1 tahun 2019 naik 4,45% dibandingkan periode yang sama pada tahun lalu (Jannah, 2019).



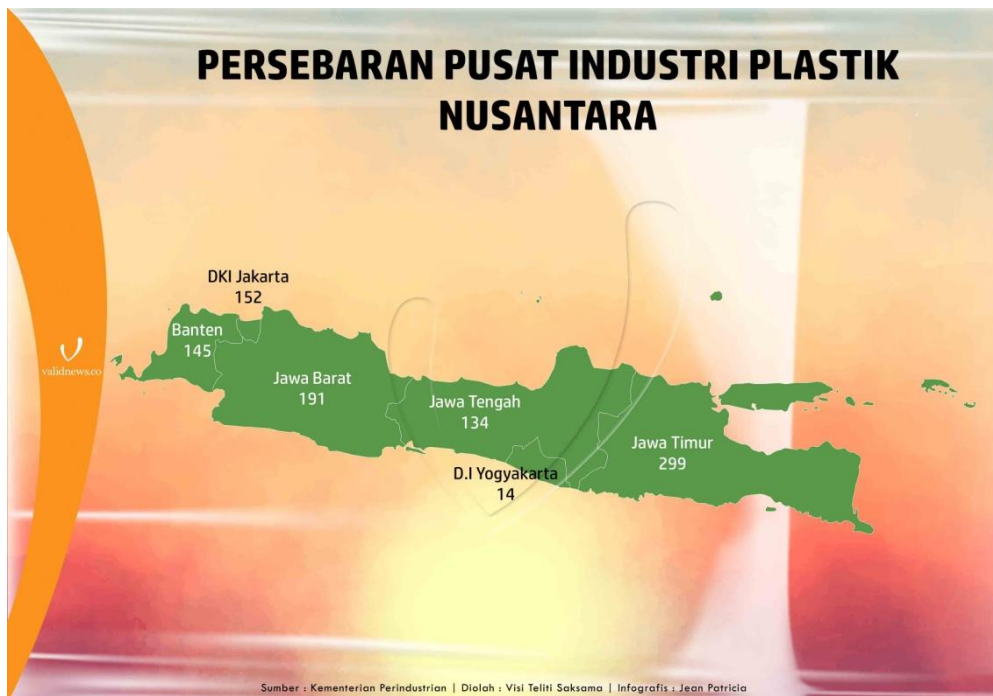
Sumber : (Databoks, 2018)

Gambar 1.1 Kontribusi Industri Indonesia Terhadap PDB Urutan 4 Dunia

Secara global, berdasarkan gambar 1.1 Indonesia menempati urutan ke 4 kontribusi industri terhadap Produk Domestik Bruto (PDB) sebesar 22% dari total PDB nasional pada tahun 2018 mengalahkan Meksiko, Jepang, India dan Italia. Untuk meningkatkan PDB nasional pemerintah harus mendorong para pelaku usaha untuk lebih revolusioner dan meningkatkan produktifitas dengan mengandalkan teknologi dengan cara meningkatkan efisiensi bahan baku dan memberikan nilai tambah produk (Databoks, 2018). Untuk industri plastik sendiri mampu menyumbang 3,5% yaitu sebesar 92,6 triliun pada tahun 2018 dan berkontribusi cukup signifikan terhadap PDB (Rini, 2019).

Kementerian Perindustrian (Kemenperin) terus mendorong pengembangan industri plastik karena berpotensi pasar yang besar baik di dalam ataupun di luar negeri. Hal ini dikarenakan potensi konsumsi plastik yang cukup besar (Kemenperin,2012). Selain itu pada tahun 2019 ini plastik diproyeksikan akan bertumbuh 6% dibandingkan tahun lalu yang hanya mencapai 5,5 juta ton (DP, 2018).

Permintaan akan produk plastik ini meningkat karena faktor utama yang mempengaruhi yaitu sektor makanan dan minuman hal ini disebabkan karena beberapa faktor yang memicu yaitu lebaran dan adanya pemilu. Air minum dalam kemasan (AMDK) juga menyumbang sebesar 30% dalam penggunaan plastik (Rini 2019)



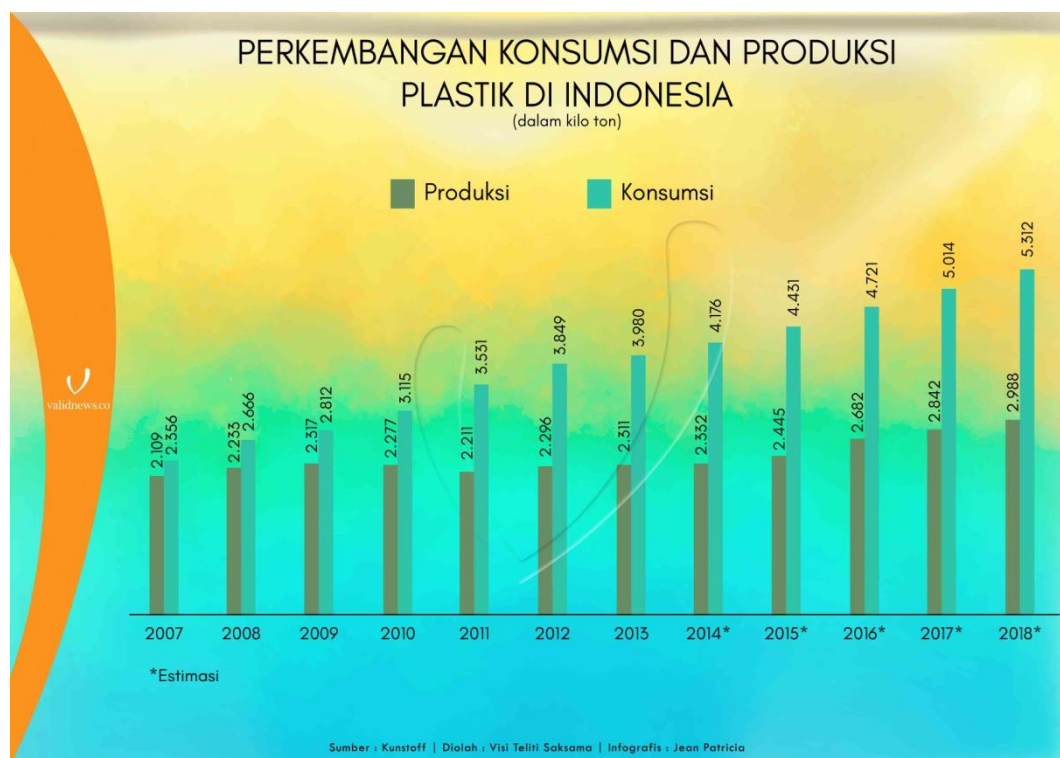
Sumber : (Validnews, 2018)

Gambar 1.2 Persebaran Pusat Industri Plastik Nusantara

Persebaran industri plastik di Indonesia sangatlah banyak, terutama di pulau Jawa, dengan Jawa Timur yang memiliki 299 pabrik plastik, lalu Jawa Barat yaitu

sejumlah 191 pabrik, lalu DKI Jakarta sejumlah 152 pabrik, lalu Banten sejumlah 145 pabrik, lalu Jawa Tengah sejumlah 134, dan yang terakhir adalah di Yogyakarta sejumlah 14 (Validnews, 2018).

Dominasi pulau Jawa dalam penyebaran industri yaitu sekitar 75% dan di luar pulau Jawa adalah 25% hal ini disebabkan oleh siapnya infrasturktur, sumber daya alam, dan sumber daya manusia. Hal itu menyebabkan pulau Jawa lebih siap dibandingkan pulau-pulau lainnya sampai dengan tahun 2025 (Kemenperin,2012).



Sumber : (Validnews, 2018)

Gambar 1.3 Perkembangan Konsumsi dan Produksi Plastik di Indonesia

Gambar 1.3 menjelaskan tingkat perkembangan konsumsi plastik di Indonesia meningkat setiap tahunnya sejak tahun 2007 sampai dengan tahun 2018 dengan angka tertinggi di capai di tahun 2018 sebesar 5312 kilo ton. Dengan

produksi tertinggi pada tahun 2018 sebesar 2988 kilo ton maka dengan demikian ada kenaikan yang cukup signifikan selama 7 tahun belakangan (Validnews, 2018).

Jumlah industri plastik hingga saat ini mencapai 925 perusahaan dengan memproduksi berbagai macam dan jenis plastik dan memiliki produksi sebesar 4,68 juta ton dan oleh karena banyaknya industri dan produksi sehingga industri ini mampu menyerap tenaga kerja sebesar 37.327 orang (Kemenperin, 2017).

Sekarang ini sangat banyak pabrik yang memproduksi plastik salah satunya adalah PT. Indo Tirta Abadi adalah pabrik yang sudah didirikan sejak 2001 dan mendapatkan beberapa penghargaan dan di setujui oleh Cocacola, Nestle dan Danone, Pepsi Cola International, dan masih banyak lagi.

Selain PT. Indo Tirta Abadi ada juga banyak pabrik plastik di pulau jawa ini salah satunya adalah PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur yang memiliki 2 lokasi pabrik yang bertempat di Jatiuwung- Tangerang dan satu lagi berada di Jawa Timur. PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur

Namun dibalik pertumbuhan dan perkembangan perusahaan tidak lepas dari peranan penting sumber daya manusia. Karena perusahaan yang besar memiliki jumlah karyawan yang banyak, dan sangat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, di balik suksesnya perusahaan ada karyawan yang dipilih karena memiliki kualitas yang baik dan kemampuan melebihi orang lain (Noviyanto, 2016).

Pengetahuan adalah kunci elemen untuk pengembangan sumber daya manusia (Bastos, 2017). Karena dengan adanya pengetahuan karyawan mampu meningkatkan kualitas dan kemampuan untuk mengembangkan dirinya karena ketika orang-orang dari organisasi memperoleh pengetahuan baru, nilai dari sumber

daya, modal intelektual, dan *market value* akan menjadi modal manusia dalam organisasi sangat penting bagi perusahaan (Baron, 2017)

Namun di balik kualitas karyawan yang baik dan organisasi yang terus bertumbuh, ada seorang pemimpin yang berhasil. Kesuksesan seorang pemimpin tidak hanya dapat dilihat dari kualitas karyawan dan organisasi saja, tapi bagaimana pembawaan atasan itu di kantor yang mampu membuat para karyawan lebih bersemangat dan betah di kantor dengan demikian perusahaan pasti bisa membuat karyawan lebih berkualitas dan juga hasil kerja yang maksimal. Gaya kepemimpinan yang baik mampu menebarkan aura positif kepada karyawan dan lingkungan perusahaan (Jatmiko, 2019).

Selanjutnya *organizational citizenship behavior* (OCB) adalah keputusan yang berasal dari kesadaran sendiri pegawai dan dilakukan secara suka rela di luar kewajiban formal yang tertuang dalam deskripsi pekerjaan dan tidak dikaitkan dengan penghargaan dan imbalan (Priantara, 2019).

Hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti kepada 10 orang karyawan PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur ada beberapa kesenjangan terkait *organizational citizenship behavior*. 4 dari 10 karyawan menyatakan bahwa inisiatif membantu rekan kerja diluar tugas utama dilakukan jika ada hal yang penting. Selain itu jika pekerjaan yang harus dikerjakan adalah hal penting maka akan digantikan atau ketika atasan menyuruh untuk membantu rekan kerja.

Transformational leadership telah ditandai sebagai mereka yang terlibat dengan orang lain sedemikian rupa sehingga pemimpin dan pengikut saling meningkatkan motivasi dan moralitas yang lebih tinggi. Gaya kepemimpinan ini termasuk memberdayakan dan menginspirasi karyawan untuk mencapai strategi

atau visi baru dengan bawahan (Avolio dan Bass, 1988 dalam (Madera, 2018)). Selain itu kepemimpinan *transformatif* memainkan peran penting dalam menyebabkan perubahan yang diperlukan untuk manajemen yang efektif (Buil, 2018).

Hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti kepada 10 orang karyawan PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur ada beberapa kesenjangan terkait *transformational leadership*. 9 dari 10 karyawan menyatakan bahwa atasan tidak menjelaskan atau memaparkan dengan baik visi dan misi perusahaan kepada karyawan, lalu terkait dengan kesempatan karyawan untuk mengajukan ide juga tidak selalu diberikan sehingga ada beberapa karyawan yang tidak pernah mengajukan ide atau ide yang disampaikan tidak direalisasikan. Untuk promosi jabatan dan pelatihan agar meningkatkan kemampuan karyawan juga kurang disebabkan kenaikan jabatan dilakukan jika ada posisi yang kosong dan pelatihan dilakukan hanya beberapa kali dan untuk posisi tertentu. Lalu motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan juga jarang hanya beberapa kali saja dan tidak rutin untuk dilakukan.

Work engagement adalah kondisi dimana karyawan memiliki keadaan psikologis positif yang dapat meningkatkan motivasi. Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan memiliki lebih banyak energi, minat, dan antusiasme sehingga tidak mementingkan berapa banyak waktu yang sudah dihabiskan. Selain itu *Work engagement* memiliki 3 dimensi yaitu *vigor*, *dedication*, and *absorption* (Yunshuo Liu, 2019).

Hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti kepada 10 orang karyawan PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur ada beberapa kesenjangan terkait

Work engagement. 5 dari 10 karyawan merasa kurang bangga dengan pekerjaan yang dilakukan karena adanya cita-cita yang ingin dicapai, serta karena pekerjaan yang rutin membuat karyawan merasa biasa saja dengan pekerjaan yang dilakukan.

Organizational identification kondisi yang mencerminkan "keadaan psikologis di mana seseorang mendefinisikan diri sendiri sesuai dengan atribut yang sama dengan organisasi (Menurut Lee, Park, & Koo, 2015:1049 dalam (Demirtaşç, 2016).

Hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti kepada 10 orang karyawan PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur ada beberapa kesenjangan terkait *Organizational Identification*. 8 dari 10 karyawan menyatakan bahwa tidak mengetahui dengan jelas visi dan misi perusahaan karena visi yang jarang diberitahukan oleh atasan kepada karyawan dengan demikian karyawan kurang memahami dengan jelas visi, misi, dan tujuan organisasi.

Hasil *in depth interview* yang dilakukan peneliti kepada 10 orang karyawan PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur ada beberapa kesenjangan terkait *Work engagement*. 5 dari 10 karyawan merasa kurang bangga dengan pekerjaan yang dilakukan karena adanya cita-cita yang ingin dicapai, serta karena pekerjaan yang rutin membuat karyawan merasa biasa saja dengan pekerjaan yang dilakukan.

Maka penulis melakukan penelitian dengan judul : **Analisis Pengaruh Transformational Leadership Terhadap Organizational Identificaton dan Work Engagement Serta Dampaknya Terhadap Organizational Citizenship Behavior Studi Pada Karyawan Divisi Operation PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan *in depth interview* atas fenomena yang ada yaitu kurangnya kesadaran karyawan untuk melakukan pekerjaan diluar kewajiban formalnya, maka selanjutnya masalah akan dipecahkan dengan cara menjawab beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational identification*?
3. Apakah *transformational leadership* memiliki pengaruh positif terhadap *Work engagement*?
4. Apakah *organizational identification* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?
5. Apakah *work engagement* memiliki pengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan divisi operation PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur.
2. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *organizational identification* pada karyawan divisi operation PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur.

3. Untuk mengetahui pengaruh *transformational leadership* terhadap *work engagement* pada karyawan divisi operation PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur.
4. Untuk mengetahui pengaruh *organizational identification* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan divisi operation PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur.
5. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan divisi operation PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur

1.4. Batasan Masalah

Peneliti membatasi ruang lingkup penelitian ini agar pembahasan dapat terfokus dan tidak keluar dari masalah yang telah ditetapkan. Batasan masalah penelitian adalah sebagai berikut :

1. Responden penelitian ini adalah karyawan PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur.
2. Responden pada penelitian ini merupakan karyawan tetap pada bagian produksi PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur.
3. Variabel-variabel yang diteliti adalah *Transformational Leadership*, *organizational identification*, *work engagement*, dan *organizational citizenship behavior*.
4. Waktu pengambilan data dilaksanakan pada bulan Agustus-Desember 2019.
5. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS untuk uji *pre-test* dan Amos untuk *Maintest*.

1.5. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kontribusi bagi akademisi, praktisi, dan peneliti yang akan dipaparkan sebagai berikut :

1.5.1. Manfaat Akademisi

Dengan hasil penelitian ini penulis berharap hasilnya dapat berguna di dalam dunia akademis dalam dunia ilmu sumber daya manusia khususnya dalam mempelajari mengenai *organizational citizenship behavior, transformational leadership, work engagement, dan organizational identification* studi pada PT. Gosyen Pacific Sukses Makmur.

1.5.2. Manfaat Praktis

Dengan adanya penelitian ini, penulis berharap agar penelitian ini dapat membantu praktisi Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menganalisa hal- hal yang dapat mempengaruhi SDM dalam perusahaan melalui saran yang diberikan oleh peneliti .

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini berisi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, batasan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Bab ini berisi tentang konsep dari semua variabel yang berhubungan dengan permasalahan yang dirumuskan, yaitu tentang *organizational citizenship behavior, transformational leadership, Work engagement, dan Organizational Identification*. Demikian juga konsep yang melatarbelakangi hubungan antara variabel satu

dengan lainnya dan setiap variabel didapat melalui pengertian dari para ahli di dalam buku dan jurnal.

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bagian ini, penulis menjelaskan sedikit tentang sejarah dari objek yang diangkat, metode apa yang digunakan untuk melakukan pengolahan data, teknik pengumpulan data, tabel operasional.

BAB 4 : ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian dan hasil dari kuesioner yang telah dikumpulkan dan kemudian dihubungkan dengan teori dari variabel yang diambil dari bab 2 dan disetiap variabel tersebut peneliti memberikan hasil analisis terkait penelitian yang sudah dilakukan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Di bagian terakhir, peneliti membuat suatu kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian untuk penelitian kedepannya.