

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberadaan usaha kecil dan menengah (UKM), merupakan fakta semangat jiwa kewirausahaan sejati di kalangan rakyat yang bisa menjadi perintis pembaharuan. Menyadari realitas ini, memfokuskan pengembangan ekonomi rakyat terutama pada usaha makro merupakan hal yang sangat strategis (Mariah, 2008). UKM memiliki kontribusi yang penting dalam perekonomian suatu negara karena mengurangi angka pengangguran dan kemiskinan (Kompas, 2015). UKM melalui perannya mampu memperluas penyediaan lapangan kerja, menjadi sumber pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan, dan meratakan peningkatan pendapatan. Peran usaha kecil dan menengah (UKM) yang besar ditunjukkan oleh kontribusinya terhadap produksi nasional, perkembangan UKM seperti itu sangat signifikan dalam mewujudkan pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Daya saing kemajuan UKM sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Kompetisi global dan perdagangan bebas menuntut sumber daya manusia UKM yang berkomitmen dan mampu beradaptasi dengan berbagai situasi perubahan.

Undang-Undang yang mengatur tentang Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) adalah Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008. Dalam Undang-Undang tersebut yang digolongkan sebagai UMKM adalah perusahaan kecil yang dimiliki dan dikelola oleh seseorang atau dimiliki

oleh sekelompok kecil orang dengan jumlah kekayaan dan pendapatan tertentu (LPPI, Bank Indonesia, 2015). Sumatera Barat merupakan salah satu provinsi yang UMKM-nya menunjukkan perkembangan dari waktu ke waktu. Menurut Zirna Yusri selaku Kepala Dinas Koperasi dan UMKM Sumatera Barat, menyebutkan bahwa UMKM di Sumbar terus tumbuh dengan angka kisaran dua persen per tahun (cendananews.com, 2017). Berdasarkan data statistik, jumlah UMKM di Sumatera Barat dapat dilihat di tabel 1.1



Tabel 1.1
Data UMKM Provinsi Sumatera Barat tahun 2017

No	Jenis Pelaku Usaha	Jumlah (unit)
1.	Mikro	423.280
2.	Pelaku Usaha Kecil	74.410
3.	Pelaku Usaha Menengah dan Besar	3.720
	Total	501.410

Sumber: Badan Pusat Statistik 2017

Manajemen sumber daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan 2002; Ticoalu, 2013).

Hal yang penting untuk di perhatikan oleh organisasi adalah bagaimana dapat memperoleh tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang dibutuhkan dalam organisasi , dan juga bagaimana

mengembangkannya dan memelihara tenaga kerja, serta menggunakan dan mengevaluasi hasil kerjanya (Ticoalu, 2013).

Kinerja Organisasi banyak menjadi perhatian dalam penelitian karena merupakan salah satu tolak ukur keberhasilan suatu organisasi (Akram et al., 2012; Bello, 2012; Bakiev, 2013; Khan & Adnan, 2014; Al-Abedie & Al-Temimi 2015; Andrew & Cazares, 2015; Berberoglu & Secim, 2015; Kirkbesoglu & Ozder, 2015). Kinerja Organisasi yang baik di dapatkan dari kinerja intena yang baik seperti pada kepemimpinan yang bagus, kinerja dari karyawan yang sangat baik antar sesama dan kedekatan di dalam kerja maupun di luar kerja antara pemimpin yang baik dan karyawan yang sangat baik dalam bekerja dan saling tolong menolong terhadap rekan sesama sehingga membangun rasa kedekatan yang dapat meningkatkan kerjasama di dalam organisasi dan menghasilkan performa yang baik bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Organisasi menginginkan karyawan yang bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka (Triyanto, 2009; Ticoalu, 2013). Robbins dan Judge (2008) mengemukakan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki OCB (*organizational citizenship behavior*) yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Winardi, 2012: Ticoalu, 2013).



Tidak hanya *organizational citizenship behavior*, kepemimpinan yang baik akan menghasilkan performa yang baik pula terhadap perusahaan. Mengartikulasikan peran pemimpin sebagai agen perubahan positif dalam organisasi adalah kepentingan teoritis dan praktis (Mumford et al. 2000; Gerencser et al. 2008). Pemimpin yang baik hati adalah mereka yang menciptakan manfaat tindakan, atau hasil yang dapat diamati untuk kebaikan bersama. Istilah “kebaikan bersama” digunakan dalam arti manfaat bersama atau hasil positif untuk semua atau sebagian besar anggota komunitas (Daly dan Cobb, 1989; Bryson, dan Crosby 1992; Karakas, Fahri and Sarigollu 2011). Para pemimpin yang baik hati mencontohkan tindakan sepenuh hati dan tulus di tempat kerja yang menguntungkan orang – orang di sekitar mereka (Karakas, Fahri and Sarigollu (2011). Sehingga para karyawan dapat mencontoh tindakan baik dari pemimpin mereka.

Kedekatan antara sesama karyawan maupun antara karyawan dan atasan bisa jadi salah satu keunggulan untuk kinerja perusahaan yang baik nanti-nya, itu disebabkan karena adanya interaksi dan koordinasi yang baik di dalam perusahaan. Ada bukti yang meyakinkan bahwa hubungan sosial di tempat kerja memiliki dampak signifikan pada kesehatan individu, ketegangan, dan kelelahan (Day and Leiter, 2014, Leiter dan Patterson, 2014). Sebaliknya, perjumpaan sosial yang tidak sopan atau kasar melelahkan dalam diri mereka sendiri dan dapat berkontribusi terhadap peningkatan tekanan yang terkait dengan perjumpaan sosial yang lebih tidak menyenangkan di tempat kerja (Andersson & Pearson, 1999) yang mana tekanan itu akan berdampak buruk bagi kinerja karyawan yang akhirnya



akan berdampak kepada kinerja organisasi tersebut karena hubungan yang tidak baik antar sesama ataupun kepada atasan ataupun karyawan lain nya sehingga berdampak buruk bagi kinerja perusahaan.

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti ingin meneliti tentang **“Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour*, *Benevolent Leadership* dan *Closeness at Work* Terhadap Kinerja Organisasi pada UMKM di Kota Padang”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Bagaimanakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap *kinerja organisasi*?
2. Bagaimanakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap *benevolent leadership*?
3. Bagaimanakah *organizational citizenship behaviour* berpengaruh terhadap *closeness at work*?
4. Bagaimanakah *benevolent leadership* berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
5. Bagaimanakah *closeness at work* berpengaruh terhadap kinerja organisasi?
6. Bagaimanakah *organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja organisasi di mediasi oleh *benevolent leadership*?



7. Bagaimanakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi di mediasi oleh *Closeness at Work*?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui *organizational citizenship behaviour* secara simultan mempengaruhi kinerja organisasi
2. Untuk mengetahui *organizational citizenship behaviour* secara simultan mempengaruhi *benevolent leadership*
3. Untuk mengetahui *organizational citizenship behaviour* secara simultan mempengaruhi *closeness at work*
4. Untuk mengetahui *benevolent leadership* secara simultan mempengaruhi kinerja organisasi
5. Untuk mengetahui *closeness at work* secara simultan mempengaruhi kinerja organisasi
6. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* secara simultan mempengaruhi kinerja organisasi di mediasi oleh *benevolent leadership*
7. Untuk mengetahui *organizational citizenship behavior* secara simultan mempengaruhi kinerja organisasi di mediasi oleh *closeness at work*



1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini bermanfaat untuk memperkuat pengetahuan dan pemahaman mengenai *organizational citizenship behaviour*, *benevolent leadership*, *closeness at work*, kinerja organisasi dan Pengaruh *organizational citizenship behaviour*, *benevolent leadership* dan *closeness at work* terhadap kinerja organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan organisasi atau perusahaan untuk mengetahui mengenai *organizational citizenship behaviour*, *benevolent leadership*, *closeness at work*, kinerja organisasi dan pengaruh *organizational citizenship behaviour*, *benevolent leadership* dan *closeness at work* terhadap kinerja organisasi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Di dalam penelitian ini, peneliti membahas tentang pengaruh *organizational citizenship behaviour*, *benevolent leadership*, *closeness at work*, kinerja organisasi dan *organizational citizenship behaviour*, *benevolent leadership* dan *closeness at work* secara simultan mempengaruhi *kinerja organisasi pada* UMKM di Kota Padang.

1.6 Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai penelitian yang dilakukan, maka disusunlah sistematika penelitian yang berisi hal-hal yang akan dibahas dalam setiap bab berikut:

BAB I : Pendahuluan

Dalam pendahuluan berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, ruang lingkup, serta sistematika penulisan.

BAB II : Tinjauan Literatur

Dalam bab ini menguraikan landasan teori yang digunakan sebagai acuan perbandingan untuk membahas masalah yang diangkat berdasarkan teori-teori yang ada, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, serta kerangka pemikiran.

BAB III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, data dan teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik, uji hipotesis.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Bab ini menjelaskan deskripsi objek penelitian yang digunakan, hasil, pengolahan data yang telah diperoleh serta interpretasinya.



BAB V : Kesimpulan dan Saran

Bab ini memuat tentang kesimpulan yang diperoleh berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, serta memuat tentang saran yang dapat berguna bagi pihak-pihak yang bersangkutan dari penelitian sebelumnya.

