

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan sejumlah individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia ialah pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah singkatan dari manajemen daya manusia adalah istilah yang digunakan untuk menggambar suatu system formal yang dirancang untuk manajemen atau mengelola orang-orang dalam sebuah atau organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktifitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerjaan dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Jadi secara umum, manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal di dalam organisasi bisnis.

Manajemen sumber daya manusia berfungsi membantu karyawan dalam perusahaan untuk dapat berkontribusi secara efisien dan efektif dalam mencapai seluruh tujuan perusahaan. Jadi manajemen sumber daya manusia adalah sebuah proses mempekerjakan orang, melatihnya, memberikan kompensasi kepada mereka, mengembangkan kebijakan yang berkaitan dengan mereka, dan mengembangkan strategi untuk mempertahankan.

Manajemen sumber daya manusia sesuai dengan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu *staffing* dan personalia dalam organisasi, yang mencakup analisis tugas/jabatan, rekrutmen dan seleksi calon tenaga kerja, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, penilaian dan pengembangan SDM. Karena sebagian atau seluruh tugas tentang penempatan personalia yang tepat untuk tugas yang tepat, orientasi, pelatihan, pemberian imbalan, promosi, pendisiplinan serta penilaian kerja untuk perbaikan kinerja merupakan tugas setiap manajer.

Manajemen sumber daya manusia ialah pendekatan strategi serta berhubungan untuk mengelola asset paling berharga milik perusahaan yaitu orang-orang yang bekerja didalam perusahaan baik secara individu maupun tim dalam rangka memberikan sumbangan untuk mencapai visi perusahaan.

Penjelasan di atas menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia meliputi kemampuan dan potensi yang dimiliki pimpinan dalam karyawan dalam sebuah perusahaan. Karyawan tidak boleh diperlakukan sebagai mesin dan perlu disadari bahwa karyawan adalah mempunyai potensi dan bakat yang terus dapat dikembangkan untuk kepentingan perusahaan.

Menurut Hasibuan (2019), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut A.F. Stoner manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya.

Manajemen sumber daya manusia merupakan divisi yang berperan dalam mengembangkan potensi karyawan sebuah perusahaan sebagai aset bisnis. Manajemen sumber daya manusia adalah bagian penting dalam mempertahankan atau meningkatkan kesehatan bisnis. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur sumber daya manusianya.

Manajemen sumber daya manusia ini menjadi salah satu bidang dari manajemen umum, seperti manajemen keuangan, manajemen pemasaran serta manajemen operasi. Manajemen sumber daya manusia ini menjadi bidang kajian penting dalam perusahaan karena problem yang dihadapi perusahaan bukan

hanya persoalan bahan mentah, modal ,alat kerja dan produksi saja, tetapi juga problem sumber daya manusia yang notadene adalah yang menjalankan dan mengelola faktor faktor produksi sekaligus merupakan tujuan dari kegiatan produksi itusendiri .

Manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu sumber daya manusia yang memberikan manfaat. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan pada sumber daya manusia. tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki karyawan atau pegawai yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan , serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal .

Tidak hanya itu, tujuan selanjutnya adalah mnerapkan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia yang memungkinkan perusahaan mampu mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia sangat penting untuk mengelola para karyawan ditempat kerja untuk mencapai misi organisasi dan memperkuat budaya kerja perusahaan. Ketika msdm secara efektif, manajer sdm dapat lebih mudah dalam menrekrut professional baru yang memiliki keterampilan yang diperlukan perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia dapat meningkatkan laba perusahaan dengan keahlian dan pengetahuannya tentang bagaimana sdm mempengaruhi keberhasilan perusahaan begitu pula dalam pengambilan keputusan perusahaan yang mendasari peniliandan proyeksi kebutuhan tenaga kerja berdasarkan permintaan bisnis.

Menurut afandi (2018) berpendapat bahwa *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku suka rela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas dan pekerjaan diluar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan atau keuntungan organisasinya .

Fenomena mengenai *organizational citizenship behavior (OCB)* terlihat dari survei awal peneliti terhadap perilaku pegawai pada kantor urusan agama kumun debai, Peneliti menemukan beberapa yang menunjukkan lemahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai kantor urusan agama kumun debai, hal tersebut tampak pada beberapa pegawai dari kantor urusan agama kumun debai yang tidak membantu pegawai kantor urusan agama kumun debai lain disaat mereka senggang walaupun mereka mengetahui bahwa pegawai urusan agama kumun debai lain tersebut memerlukan bantuan dalam melaksanakan pekerjaannya. Fenomena tersebut menggambarkan ada pegawai yang kurang memenuhi *organizational citizenship behavior (OCB)* dimana pegawai membantu pegawai lain tanpa ada paksaan pada tugas tugas yang berkaitan pada organisasi

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah bagian dari institusi pemerintah yang bertugas memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat. Tugas Kantor Urusan Agama (KUA) adalah meningkatkan profesionalismenya dalam melayani masyarakat, untuk itu perlu mendapat perhatian dalam pembinaan, evaluasi dan penilaian kinerja seluruh unsur yang ada didalamnya.

Menurut afandi (2018) menyatakan faktor faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior (OCB)* yaitu: kecerdasan emosional, kepemimpinan transformasional.

Menurut Salovey dan Mayer (2001) mendefinisikan kecerdasan emosi adalah kemampuan memantau dan mengendalikan perasaan sendiri dan orang lain serta menggunakan perasaan-perasaan untuk memadu pikiran dan tindakan.

Fenomena tentang kecerdasan emosional pada pegawai kantor urusan agama (KUA) kumun debai yang bekerja. karena kecerdasan emosional berfungsi sebagai kemampuan memantau emosi dalam diri para pegawai kantor urusan agama (KUA) kumun debai seperti mengenali emosi, mengelola emosi, memotivasi diri dan membina hubungan dengan orang lain dan masalah yang terjadi dalam kecerdasan emosional pada pegawai yang bekerja sering adanya emosi emosi negatif seperti tidak dapat mengenali emosi dari diri pegawai di ungkapkan dengan rasa marah, jengkel dan kadang kadang iri hati yang berimbas pada pekerjaan mereka sehingga mereka menjadi malas bekerja dan pulang lebih awal karena malas.

Menurut kharis (2015), kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk menyempingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa .

Fenomena Kepemimpinan Transformasi dapat meningkatkan kesadaran pegawai dengan memberikan dorongan cita cita dan moral yang lebih tinggi seperti keadilan, kesamaan, kemanusiaan dan yang terjadi pada kepemimpinan transformasi pada kantor urusan agama (KUA) kumun debai yaitu dalam memberikan contoh dan bertindak sebagai pemimpin masih sangat kurang sehingga para pegawai kurang respek terhadap hasil kerja.

Berdasarkan fenomena yang sudah di jelaskan diatas dan didukung oleh afandi (2018) dengan judul **“Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Trnsformasional dan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Kantor Urusan Agama Kumun Debai“**.

Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang hasilnya dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Trnsformasional Terhadap *Organizational CitizenshipBehavior (OCB)* Kantor Urusan Agama Kumun Debai“**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan empat masalah penting sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional terhadap *organizational citizenship bevarior (ocb)* kantor urusan agama) (kua) kumun debai dan

berapa besar pengaruhnya secara parsial ?

2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* kantor urusan agama (kua) kumun debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial ?
3. Apakah terdapat pengaruh kecerdasan emosional Dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior (ocb)* kantorurusan agama (kua) kumun debai dan berapa besar pengaruhnya secara simultan ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Kantor Urusan Agama (Kua) Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial
2. Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Kantor Urusan Agama (Kua) Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara parsial
3. Untuk mengetahui pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (Ocb)* Kantor Urusan Agama (Kua) Kumun Debai dan berapa besar pengaruhnya secara simultan



## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini dapat dibagi menjadi dua yaitu, manfaat akademis dan manfaat praktis.

### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan mengenai faktor faktor yang mempengaruhi pada perusahaan sektor keuangan yang terdapat di perusahaan tersebut, serta juga diharapkan sebagai sarana perkembangan ilmu pengetahuan yang secara akademis dipelajari di bangku perkuliahan.

### **1.4.2 Manfaat Praktis**

1. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi dan masukan bagi kinerja karyawan dalam pengambilan keputusan terkait keselamatan kerja .
2. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat disekitar tempat kerja .

