# BAB 1PENDAHULUAN

## Latar Belakang

Dunia kerja saat ini memiliki berbagai tuntutan dan dinamika pekerjaan yang cukup rumit. Oleh karena itu, agar perusahaan dapat memberikan performa yang baik bagi perusahaan, perusahaan membutuhkan kemampuan karyawan yang optimal. Komunikasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Prihatsanti (2020:7) bersuara bukan hanya berdampak positif bagi organisasi, namun juga memiliki dampak secara personal bagi karyawan.

Salah satu cara untuk berkomunikasi di organisasi adalah melalui *voice behavior*. Menurut Widiantoro et al. (2023:112) meskipun suara karyawan dianggap penting, sebuah studi yang dilakukan oleh Prihatsanti, Handoyo, dan Ardi pada November 2018 membuktikan bahwa 54,6% karyawan memilih untuk tidak memberikan suara. Karyawan tidak memberikan suara bukan karena tidak takut pada atasan atau sungkan. Sebaliknya, hal ini biasanya terjadi karena mereka tidak memiliki ide, takut salah bicara, atau tidak yakin bahwa ide mereka akan diterima oleh atasan dan sesame karyawan lainnya (Prihatsanti 2020:16). Disini dapat dilihat di Indonesia karyawan cenderung memilih tidak bersuara akan pekerjaannya. Selain itu, banyak organisasi yang masih tidak meyadari pentingnya employee voice behavior organisasinya.

Menurut Gheisari et al. dalam Nugroho dan Ratnawati (2021:2) Keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi faktor-faktor sosial seperti kerja sama tim, partisipasi dalam proses pengambilan keputusan, bagaimana karyawan mendukung tujuan organisasi, dan bukti keberhasilan dan kemajuan kerja, sehingga keterlibatan karyawan sangatlah penting bagi organisasi. Sumber daya manusia adalah individu-individu yang memiliki kemampuan dan potensi untuk melakukan tugas perusahaan atau organisasi (Imbron dan Pamungkas 2021:2). Karyawan biasanya memiliki bakat yang dapat membantu perusahaan. Karyawan dan organisasi adalah komponen yang saling terikat dan tidak dapat dipisahkan antara satu sama lain. Oleh sebab itu, sumber daya manusia menjadi salah satu sumber daya yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi (Aryanto, Merawati, dan Supriyadi 2021:36).

Menurut Fuller et al. dalam Prihatsanti (2020:12) memberikan pendapat bahwa suara karyawan dapat membantu organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang dinamis dan kompetitif serta dapat menghindari masalah dengan memastikan bahwa operasi organisasi terus diperbaiki. *Employee voice behavior* merupakan bagaimana pegawai mengemukakan pendapat, gagasan serta ide baik berupa kritik maupun saran dalam pekerjaan dan kondisi kerja. *Employee voice behavior* dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif dan *self-efficacy*.

Kepemimpinan transformasional dideskripsikan untuk melakukan perubahan dan menghidupkan kembali organisasi, para pemimpin dengan kepemimpinan transformasional menggunakan kekuatan dan inspirasi intelektual (Sinaga, Aprilinda, dan Budiman 2021:842). Kepemimpinan transformasional berperan sangat penting untuk menumbuhkan kinerja karyawan atau pegawainya. Ini terbukti dengan fakta bahwa seorang pemimpin yang memiliki sikap transformasional tinggi menunjukkan contoh yang baik untuk bertindak dan mempengaruhi karyawannya. Menurut Komariah dalam Sinaga, Aprilinda, dan Budiman (2021:841) kesuksesan organisasi bergantung pada kepemimpinan, yang berdampak pada bagaimana para pemimpin mempengaruhi karyawan atau karyawannya untuk bekerja sama untuk mencapai tujuan organisasi. Selain kepemimpinan tranformasional, faktor yang mempengaruhi *employee voice behavior* adalah kepribadian proaktif.

Memiliki kepribadian yang proaktif bagi pegawai merupakan hal yang baik untuk keberlangsunganya di tempat kerja. Kepribadian proaktif dapat mendorong individu untuk menciptakan perubahan yang positif bagi lingkungan kerjanya. Menurut Mahardika dan Kistyanto (2020:186) individu yang proaktif bertindak dengan optimisme yang tinggi dan selalu mencari cara untuk mendorong diri sendiri untuk mencapai hasil karir yang baik. Individu yang mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya dalam situasi yang tertekan dan sulit.

Disamping itu, faktor lain yang mempengaruhi *employee voice behavior* merupakan *self-efficacy*. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Indriyani, Kusniawati, dan Kader (2020:58) *Self-efficacy* merupakan keyakinan seseorang tentang peluang mereka untuk mencapai tujuan tertentu. Orang-orang dengan keyakinan diri yang tinggi cenderung mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan mereka serta dapat mempengaruhi individu di sekitarnya. Hal ini terkait dengan karakteristik *employee voice behavior*, yaitu tingkah laku yang menguntungkan perusahaan tempat karyawan tersebut bekerja (Reisa dan Sudibjo 2020:142).

PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya merupakan lokasi dimana penelitian ini dilakukan. Bank Tabungan Negara merupakan salah satu badan usaha yang di bentuk untuk mendghimpun dana dari masyarakat untuk meningkatkan kualitas hidup banyak orang.

Bank merupakan pendukung utama dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. PT. Bank Tabungan Negara melakukan usaha di bidang perbankan dan mengoptimalkan pemanfaatan sumber daya untuk menghasilkan jasa yang berkualitas tinggi dan berdaya saing dengan tujuan memperoleh keuntungan dan meningkatkan nilai perusahaan. Maka dari itu, PT. Bank Tabungan Negara mengadopsi sistem *employee voice behavior*. Dimana dalam pelaksanaanya sistem *employee voice behavior* dibutuhkan untuk mendorong partisipasi aktif karyawan dalam memberikan masukan, ide atau pendapat mereka terkait dengan perusahaan.

Namun dalam pelaksanaanya *employee voice behavior* di PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya tak jarang terjadi kurangnya komunikasi. Hal ini disebabkan pemimpin yang kurang dekat dengan bawahan, sebaliknya karyawan kurang proaktif dan juga kurang percaya diri. Indikasinya adalah karyawan merasa kurang dihargai atas hasil pekerjaannya dan pemimpin merasa kurang puas akan hasil kerja dari bawahannya. Adanya perbedaan pendapat dalam pelaksanaan pekerjaan antara karyawan dan pemimpinnya tersebut menjadikan kelancaran kerja diantara mereka terhambat. Maka dari itu organisasi perlu adanya *employee voice behavior* dimana pegawai dapat mengemukanan pendapat mereka untuk keberlangsungan pekerjaan yang akan datang atau sedang dilaksanakan.

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang di atas Penulis ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepribadian Proaktif dan *Self-Efficacy* terhadap *Employee Voice Behavior* (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya)”**

## Pembatasan Masalah

Penulis membatasi masalah penelitian ini karena adanya keterbatasan waktu, biaya dan tenaga dalam penelitian serta agar tetap fokus pada tujuan utama penelitian. Pembatasan masalah pada penelitian ini hanya pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice behavior*, pengaruh kepribadian proaktif terhadap *employee voice behavior*, pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee voice behavior* dan pengaruh kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif dan *self-efficacy* terhadap *employee voice behavior* khususnya pada karyawan di PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya.

## Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat diambil rumusan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice behavior* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya?
2. Bagaimana pengaruh kepribadian proaktif terhadap *employee voice behavior* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya?
3. Bagaimana pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee voice behavior* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya?
4. Bagaimana besarnya pengaruh kepemimpinan tranformasional, kepribadian proaktif dan *self-efficacy* terhadap *employee voice behavior* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya?

## Tujuan Penelitian

Pada dasarnya, setiap penelitian memiliki tujuan dalam penelitiannya. Tujuan yang hendak dicapai adalah :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *employee voice behavior* terkhusus pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya.
2. Menganalisis pengaruh kepribadian proaktif terhadap *employee voice behavior* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya.
3. Menganalisis pengaruh *self-efficacy* terhadap *employee voice behavior* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya.
4. Menganalisis besarnya pengaruh kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif dan *self-efficacy* terhadap *employee voice behavior* pada karyawan PT. Bank Tabungan Negara KC Tasikmalaya.

## Kegunaan Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan beberapa manfaat diantaranya sebagai berikut :

1. **Teoritis**

Penelitian ini dapat menambah khazanah keilmuan khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia (SDM), kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif, *self-efficacy* dan *employee voice behavior*. penelitian ini juga dapat berfungsi sebagai alat untuk mengkaji sejauh mana tentang kepemimpinan transformasional, kepribadian proaktif dan *self-efficacy* terhadap *employee voice behavior* di organisasi berlaku.

1. **Praktis**

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan perimbangan bagi perusahaan dalam rangka meningkatkan *employee voice behavior* pada karyawan di organisasinya sebagai pertimbangan untuk meningkatkan sumber daya manusia (SDM) di organisasi tersebut. Selain itu, ada kegunaan lain dari penelitian yaitu sebagai syarat untuk memperoleh gelas Sarjana Manajemen di Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Jakarta.