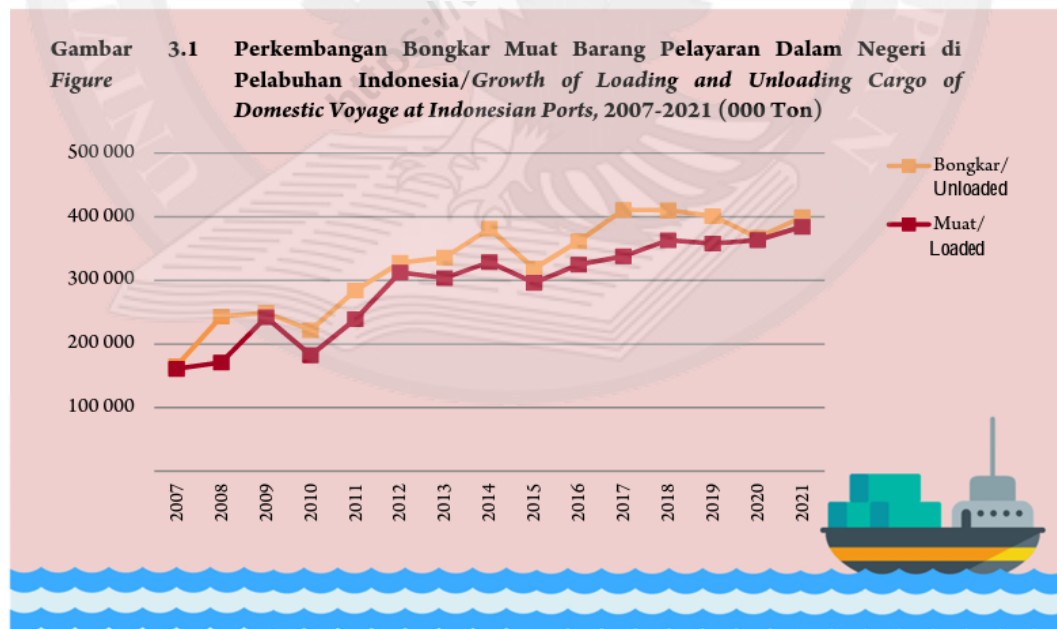


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

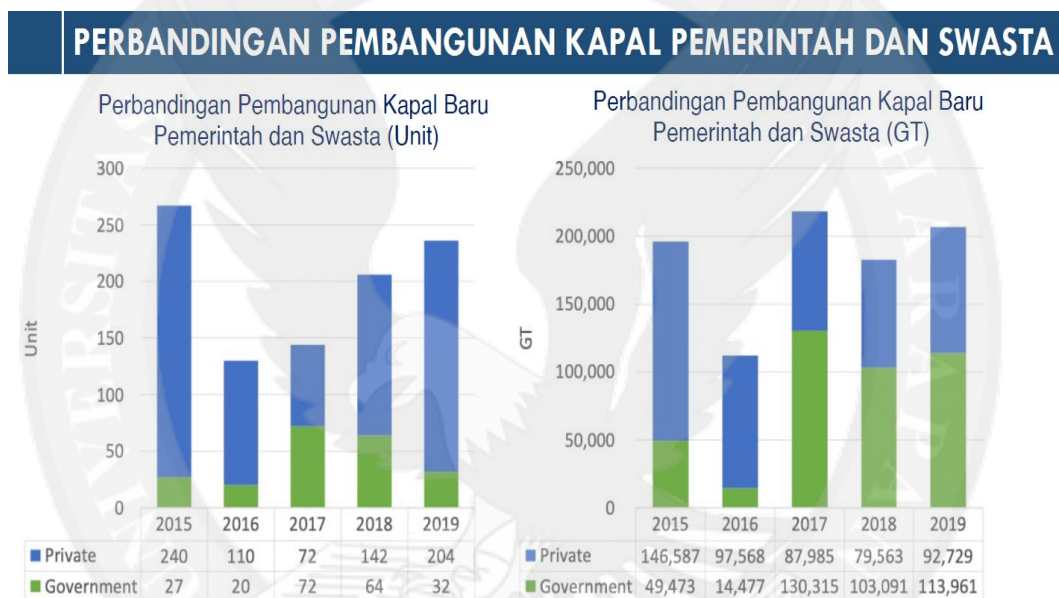
Indonesia dikenal sebagai negara maritim dengan jumlah pulau yang sangat besar serta garis pantai dan perairan laut yang luas, Indonesia memiliki potensi industri maritim yang sangat besar karena terdiri dari ribuan pulau dan memiliki garis pantai yang sangat panjang sehingga membuat Indonesia memiliki sumber daya alam laut yang melimpah (Yuliati,2016). Potensi industri maritim Indonesia juga didukung oleh posisi geografisnya yang strategis di antara Asia dan Australia, serta jalur perdagangan utama dunia (Puryono,2016). Perkembangan industri maritim di Indonesia tercermin salah satunya dari aktifitas bongkar muat barang pelayaran dalam negeri di Indonesia.



Gambar 1.1 Perkembangan Bongkar Muat Barang Pelayaran Dalam Negeri di Pelabuhan Indonesia, 2007-2021

Sumber:<https://www.bps.go.id/publication>, diunduh pada tanggal 27 Maret 2023

Gambar 1.1 menunjukkan perkembangan bongkar muat barang pelayaran dalam negeri di Pelabuhan Indonesia sejak tahun 2007 sampai tahun 2021 menunjukkan kenaikan yang signifikan dari kurang dari 200 juta ton pada tahun 2007 hampir mencapai 400 juta ton pada tahun 2021, selain itu perkembangan industri perkapalan di Indonesia juga dapat dilihat dari perbandingan pembangunan kapal pemerintah dan swasta seperti yang terlihat pada gambar 1.2 dibawah ini:



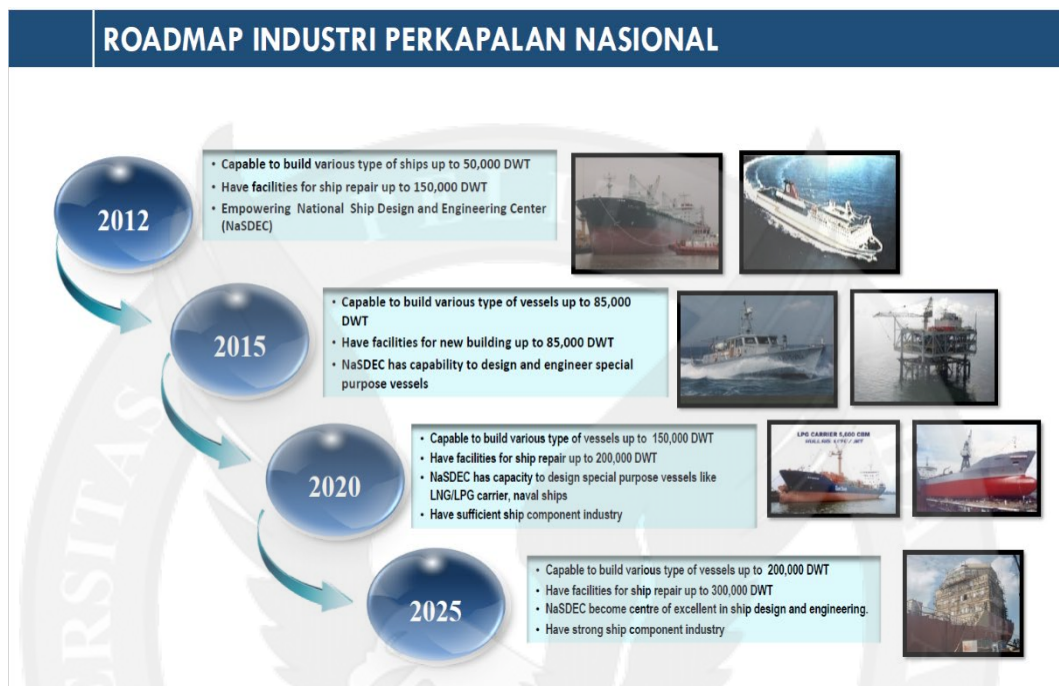
Gambar 1.2 Perbandingan Pembangunan Kapal Pemerintah dan Swasta  
Sumber: <https://kkp.go.id/an-component>, diunduh pada tanggal 30 Maret 2023

Dari gambar tersebut dapat terlihat pembangunan kapal baru baik pemerintah dan swasta paling banyak pada tahun 2015 dengan total 257 unit dengan total *gross tonnage* 196.060 GT seiring dengan dimulainya program pemerintah diantaranya poros maritim dan tol laut dalam rangka meningkatkan efektifitas logistik nasional, sempat turun ditahun 2016 namun meningkat kembali pada tahun 2017, sampai tahun 2019 total unit pembangunan kapal baru sebanyak 236 dengan

total *gross tonnage* 206.690 GT. Dalam rangka mendorong pengembangan program dan inisiatif untuk membangun sektor maritim sebagai salah satu prioritas pembangunan, pemerintah Indonesia memberikan insentif terhadap industri yang berhubungan kemaritiman salah satunya industri galangan kapal (<https://kemenperin.go.id/artikel/10721>, diakses 28 Maret 2023).

Galangan kapal (*shipyard*) adalah sebuah fasilitas yang digunakan untuk pembuatan, perbaikan, dan perawatan kapal. Di galangan kapal, kapal dibangun dari awal mulai dari perancangan, pemesinan, pengelasan, pemasangan peralatan, hingga uji coba dan pengiriman. Galangan kapal juga dapat melakukan perbaikan dan perawatan kapal yang sudah beroperasi. Peranan penting galangan kapal dalam pembangunan dan pertumbuhan ekonomi Indonesia, antara lain: dengan adanya galangan kapal di Indonesia, negara dapat memproduksi kapal dan meningkatkan ekspor kapal ke negara lain, sehingga dapat mengurangi impor kapal dan meningkatkan neraca perdagangan; galangan kapal di Indonesia juga dapat menyerap tenaga kerja lokal dan membantu mengurangi tingkat pengangguran di Indonesia (Sukirno, 2019); Galangan kapal juga dapat membantu meningkatkan pertumbuhan industri maritim suatu negara dengan memberikan peluang bisnis baru dan meningkatkan daya saing produk-produk maritim dalam pasar internasional. Dengan adanya galangan kapal, negara dapat memproduksi dan memperbaiki kapal-kapal dengan harga yang lebih kompetitif, yang dapat membantu meningkatkan daya saing industri maritime (Hanafi & Suryadi, 2019); Galangan kapal juga dapat meningkatkan kemampuan pertahanan negara dengan memproduksi kapal perang, kapal patroli, dan kapal lainnya yang dibutuhkan oleh

angkatan laut dan keamanan laut. Dengan adanya galangan kapal, negara dapat memproduksi dan memperbaiki kapal perang dan kapal lainnya secara mandiri, yang dapat meningkatkan kemampuan pertahanan negara (Mawan & Azwar, 2021).



Gambar 1.3 Roadmap Industri Perkapalan Nasional

Sumber: <https://kkp.go.id/an-component>, diunduh pada tanggal 30 Maret 2023

Dari gambar 1.3 dapat dilihat jelas komitmen pemerintah dalam membangun industri perkapalan nasional dalam bentuk *roadmap* dimana sejak tahun 2012 industri perkapalan nasional kita sudah mampu membangun berbagai jenis kapal dengan ukuran 50.000 DWT dan memiliki fasilitas perbaikan untuk kapal – kapal yang berukuran sampai dengan 150.000 DWT dan akan terus dikembangkan sampai pada tahun 2025 nanti diharapkan industri perkapalan nasional akan mampu membangun berbagai jenis kapal dengan ukuran sampai dengan 200.000 DWT serta disaat yang sama memiliki fasilitas perbaikan untuk kapal yang berukuran sampai dengan 300.000 DWT.



Gambar 1.4 Peta Sebaran Industri Galangan Kapal Nasional  
 Sumber: <https://kkp.go.id/an-component>, diunduh pada tanggal 30 Maret 2023

Salah satu faktor yang membuat industri galangan kapal di Indonesia semakin berkembang adalah adanya dukungan dari pemerintah dalam bentuk kebijakan dan insentif yang memberikan kemudahan bagi pengusaha untuk berinvestasi di sektor ini. Hal ini terlihat dari jumlah Industri yang mencapai 245 – 250 galangan di Indonesia yang tersebar diseluruh wilayah Indonesia. Selain itu, biaya produksi yang relatif murah juga menjadi keunggulan bagi industri galangan kapal di Indonesia. Meskipun demikian, industri galangan kapal di Indonesia masih menghadapi beberapa tantangan, seperti persaingan yang semakin ketat dari negara-negara lain di Asia Tenggara dan kekurangan tenaga kerja terampil di sektor ini.

PT. Waruna Shipyard Indonesia berkedudukan di jalan Bagan Deli Lama No.1, Belawan, Sumatera Utara merupakan perusahaan yang bergerak di bidang



galangan kapal (*shipyard*) berdiri sejak tahun 1990 dengan nama PT. Waruna Nusa Sentana dan berkembang pesat sampai pada tahun 2018 berubah menjadi entitas anak usaha dengan nama baru yaitu PT. Waruna Shipyard Indonesia. Saat ini PT. Waruna Shipyard Indonesia memiliki 6 *dry dock* (dok) dengan kapasitas mulai dari 1.000 sampai dengan 100.000 *deadweight tonnage* (DWT) yang menjadikan PT. Waruna Shipyard Indonesia sebagai salah satu perusahaan galangan kapal terbesar di Indonesia. Pengguna jasa galangan kapal PT. Waruna Nusa Sentana meliputi berbagai perusahaan nasional maupun internasional seperti PT. Pertamina, PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Wilmar Group, PT. Kaltim Prima Coal, PT. Semen Indonesia, Tbk, CNOOC, Shipload Maritime PTE LTD.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang berperan penting dalam keberhasilan organisasi termasuk dalam hal ini adalah PT. Waruna Shipyard Indonesia. Sebuah perusahaan yang memiliki sumber daya manusia yang memadai akan memiliki peluang yang besar dalam pencapaian tujuan perusahaan, demikian sebaliknya apabila perusahaan tidak memiliki kekuatan pada sumber daya manusia, maka akan sulit dalam menghadapi persaingan dan mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat membantu meningkatkan kinerja perusahaan. Karyawan yang memiliki keterampilan dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya akan mampu menjalankan tugas dengan lebih baik dan efektif, sehingga produktivitas perusahaan meningkat (Lestari & Rachmawati, 2021).

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sangat penting dalam memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi dengan meningkatkan komitmen

karyawan dan kinerja organisasi mereka. Dengan memiliki *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan dengan sukarela mengerjakan pekerjaan di luar tugas-tugas resmi yang ditetapkan dalam pekerjaan mereka. Meskipun *OCB* tidak termasuk dalam tugas resmi karyawan, namun perilaku ini sangat penting bagi keberhasilan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Podsakoff et.al, (2000), *OCB* memiliki dampak positif yang signifikan pada kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja individu dan kelompok, serta meningkatkan kualitas layanan dan produk. Dalam studi tersebut, peneliti menemukan bahwa karyawan yang menunjukkan *OCB* cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat memengaruhi kinerja kelompoknya secara positif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mendorong dan memfasilitasi karyawan untuk menunjukkan *OCB* sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia mereka. *OCB* yang dimiliki oleh pekerja dalam suatu organisasi akan mendukung efektivitas dan efisiensi organisasi.

*Employee Engagement* memainkan peran penting dalam organisasi dan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Agustini Srimulyani & Budi Hermanto, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Mahmudi dan Elmi (2020) menyatakan bahwa *employee engagement* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. *Employee Engagement* didefinisikan sebagai kondisi di mana karyawan merasa antusias tentang pekerjaan mereka dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi (Agustini Srimulyani & Budi Hermanto, 2022). Menurut Alkasim dan Prahara (2019) karyawan dengan *engagement* tinggi menunjukkan perilaku yang

positif selama bekerja sehingga hal apapun yang karyawan lakukan mengarah pada usaha untuk mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan. Ruang lingkup *employee engagement* lebih dari sekedar kepuasan kerja; tetapi meliputi keterlibatan, komitmen, keinginan untuk berkontribusi, dan rasa memiliki terhadap pekerjaan dan organisasi.

Sebagai gambaran dari adanya permasalahan terkait *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* di PT. Waruna Shipyards Indonesia dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

**Tabel 1.1**  
**Rekapitulasi Surat Peringatan PT. Waruna Shipyards Indonesia Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Surat Peringatan Pertama	Jumlah Surat Peringatan Kedua	Jumlah Surat Peringatan Ketiga
1	Januari	3	-	1
2	Februari	1	2	-
3	Maret	5	-	-
4	April	4	3	-
5	Mei	2	-	-
6	Juni	-	3	-
Total		15	8	1
7	Juli	2	-	-
8	Agustus	5	-	-
9	September	4	5	-
10	Oktober	-	3	1
11	November	7	-	2
12	Desember	5	3	-
Total		23	11	3

Sumber: PT. Waruna Shipyards Indonesia (Data diolah Penulis, 2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat jumlah surat peringatan yang dikeluarkan oleh PT. Waruna Shipyards Indonesia pada semester I tahun 2022 baik surat peringatan pertama, kedua dan ketiga cenderung mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan jumlah surat peringatan yang dikeluarkan pada semester II



tahun 2022. Pada semester I tahun 2022 jumlah surat peringatan pertama 15 surat, surat peringatan kedua 8 surat dan surat peringatan ketiga (terakhir) adalah 1 surat. Pada semester II tahun 2022 jumlah surat peringatan pertama 23 surat meningkat 53% dibandingkan semester I tahun 2022, jumlah surat peringatan kedua 11 surat meningkat 37,5% dibandingkan semester I tahun 2022 dan jumlah surat peringatan ketiga (terakhir) adalah 3 surat meningkat 200% dibandingkan semester I tahun 2022.

Peningkatan jumlah surat peringatan yang dikeluarkan oleh manajemen PT. Waruna Shipyard Indonesia disebabkan semakin tingginya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan terhadap peraturan perusahaan, hal ini dapat mengindikasikan semakin menurunnya *organizational citizenship behavior* dari karyawan PT. Waruna Shipyard Indonesia. Hal ini jika terus dibiarkan akan membawa dampak yang tidak baik bagi perusahaan sehingga harus segera dianalisa penyebab utamanya dan segera ditanggulangi dengan baik (Hasil wawancara dengan HR Manager PT Waruna Shipyard Indonesia, 2023).

Berikut ini merupakan data *turn over* karyawan PT. Waruna Shipyard Indonesia selama tahun 2022:

**Tabel 1.2**  
**Data Turn Over Karyawan PT. Waruna Shipyard Indonesia Tahun 2022**

No	Bulan	Total Karyawan	Jumlah Karyawan Keluar	Turn Over Rate
1	Januari	357	5	1,40%
2	Februari	360	7	1,94%
3	Maret	355	9	2,54%
4	April	352	5	1,42%
5	Mei	358	8	2,23%
6	Juni	363	7	1,93%

Rata – rata <i>turn over rate</i> karyawan pada semester I Tahun 2022				1,91%
7	Juli	355	9	2,54%
8	Agustus	350	8	2,29%
9	September	345	10	2,90%
10	Oktober	348	9	2,59%
11	November	342	12	3,51%
12	Desember	335	14	4,18%
Rata – rata <i>turn over rate</i> karyawan pada semester II Tahun 2022				3,00%

Sumber: PT Waruna Shipyard Indonesia (Data diolah Penulis, 2023)

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa tingkat *turn over* karyawan PT Waruna Shipyard Indonesia pada tahun 2022 cenderung mengalami peningkatan dimana pada Januari 2022 *turn over rate* diangka 1,40% sedangkan di Desember 2022 *turn over rate* sudah mencapai angka 4,18% atau meningkat sekitar 198,57%. Hal yang sama juga dapat dilihat dari rata – rata *turn over rate* semester II yaitu 3,00% yang lebih tinggi daripada *turn over rate* semester I tahun 2022 yaitu 1,91%.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* adalah *perceived organizational support*. Dukungan dari perusahaan akan mempengaruhi psikologis karyawan dalam bekerja, dengan kondisi psikologis yang positif karyawan akan mampu memberikan kemampuan terbaik yang bisa mereka lakukan kepada perusahaan. Dukungan organisasi terhadap karyawan ini yang disebut dengan *perceived organizational support* (Mustika & Rahardjo, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Agustini Srimulyani dan Budi Hermanto (2022) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement*. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang

dilakukan oleh Sihag (2020) yang menyatakan *perceived organizational support* memiliki hubungan yang positif terhadap *employee engagement* serta penelitian yang dilakukan oleh Fatmawati dan Azizah (2022) yang menyatakan *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*.

Sebagai gambaran terkait *perceived organizational support* di PT Waruna Shipyards Indonesia, maka peneliti melakukan *pra survey* terhadap 30 (tiga puluh) responden yang merupakan karyawan PT. Waruna Shipyards Indonesia, hasil dari *pra survey* dapat dijelaskan dalam table berikut:

**Tabel 1.3**  
***Perceived Organizational Support* PT. Waruna Shipyards Indonesia**

No	<i>Perceived Organizational Support</i>	Kategori					Jumlah
		Tidak Baik	Kurang	Cukup Baik	Baik	Baik Sekali	
1	Fasilitas pendukung kerja	2	5	15	8		30
2	Kesejahteraan Karyawan	5	6	12	6	1	
3	Kesehatan Karyawan	2	8	12	7	1	
4	Kondisi Kerja	2	7	13	7	1	
Persentase		9%	22%	43%	23%	3%	100%

Sumber: PT Waruna Shipyards Indonesia (Data diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil *pra survey* mengenai *perceived organizational support*, memperlihatkan bahwa jawaban responden lebih dari 50 % menjawab sangat tidak baik sampai dengan cukup, maka dapat diketahui bahwa *perceived organizational support* di PT. Waruna Shipyards Indonesia masih belum optimal dimana *perceived organizational support* di PT. Waruna Shipyards Indonesia masih berada pada kategori sangat tidak baik sampai dengan cukup.



Gambar 1.5 Fasilitas Ruangan Meeting dan Training PT Waruna Shipyard Indonesia

Sumber: Dokumentasi PT Waruna Shipyard Indonesia (2023)



Gambar 1.6. Kegiatan Training PT Waruna Shipyard Indonesia

Sumber: Dokumentasi PT Waruna Shipyard Indonesia, (2023)



Gambar 1.5 dan 1.6 menunjukkan salah satu fasilitas berupa ruang meeting dan training yang mendukung kegiatan karyawan dalam melakukan pelatihan dan pertemuan rutin sehingga dapat meningkatkan kompetensi karyawan dan juga memastikan terjadinya koordinasi lintas department dapat berjalan dengan baik.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* adalah *organizational justice*. *Organizational justice* adalah persepsi karyawan tentang keadilan yang diberikan oleh perusahaan baik dalam hal hasil maupun prosedur kerja (Theodorus et al., 2021). Penelitian yang dilakukan oleh Mardiyanti dan Rahmawati (2017) menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian yang dilakukan oleh Theodorus et al. (2021) menunjukkan bahwa *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *engagement*.

Sebagai gambaran terkait *organizational justice* di PT. Waruna Shipyard Indonesia, maka peneliti melakukan *pra survey* terhadap 30 (tiga puluh) responden yang merupakan karyawan PT. Waruna Shipyard Indonesia, hasil dari *pra survey* dapat dijelaskan dalam table berikut:

**Tabel 1.4**  
***Organizational Justice* PT. Waruna Shipyard Indonesia**

No	Organizational Justice	Kategori					Jumlah
		Tidak Baik	Kurang	Cukup Baik	Baik	Baik Sekali	
1	<i>Distributive Justice</i>	1	7	15	8	1	30
2	<i>Procedural Justice</i>	3	4	15	7	1	
3	<i>Interactional Justice</i>	1	5	16	7	1	
Persentase		5%	17%	50%	24%	17%	100%

Sumber: PT. Waruna Shipyard Indonesia (Data diolah Peneliti, 2023)



Berdasarkan hasil *pra survey* mengenai *organizational justice*, memperlihatkan bahwa jawaban responden lebih dari 50 % menjawab sangat tidak baik sampai dengan cukup, maka dapat diketahui bahwa *organizational justice* di PT. Waruna Shipyard Indonesia masih belum optimal dimana *organizational justice* di PT. Waruna Shipyard Indonesia masih berada pada kategori sangat tidak baik sampai dengan cukup.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior* dan *employee engagement* adalah *servant leadership*. Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan *servant leadership* umumnya menempatkan kebutuhan pengikut menjadi sebuah prioritas utama serta memperlakukannya sebagai rekan kerja (Meiva Reaso dan Hendro Wibowo, 2022). Penelitian yang dilakukan oleh Nurbaety dan Rojuaniah (2022) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Budi Hermanto dan Srimulyani (2022) menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap *engagement*.

Sebagai gambaran terkait *servant leadership* di PT. Waruna Shipyard Indonesia, maka peneliti melakukan *pra survey* terhadap 30 (tiga puluh) responden yang merupakan karyawan PT. Waruna Shipyard Indonesia, hasil dari *pra survey* dapat dijelaskan dalam table berikut:

**Tabel 1.5**  
***Servant Leadership* PT. Waruna Shipyard Indonesia**

No	<i>Servant Leadership</i>	Kategori					Jumlah
		Tidak Baik	Kurang	Cukup Baik	Baik	Baik Sekali	
1	<i>Empowering</i>	1	7	12	8	2	30

2	<i>Helping subordinate grow and succeed</i>	2	6	12	8	2	
3	<i>Putting subordinate first</i>		7	14	8	1	
4	<i>Creating value for community</i>	1	4	19	5	1	
5	<i>Conceptual thinking</i>		8	16	5	1	
Persentase		3%	21%	49%	23%	5%	100%

Sumber: PT Waruna Shipyard Indonesia (Data diolah Peneliti, 2023)

Berdasarkan hasil *pra survey* mengenai *servant leadership*, memperlihatkan bahwa jawaban responden lebih dari 50 % menjawab sangat tidak baik sampai dengan cukup, maka dapat diketahui bahwa *servant leadership* di PT. Waruna Shipyard Indonesia masih belum optimal dimana *servant leadership* di PT. Waruna Shipyard Indonesia masih berada pada kategori sangat tidak baik sampai dengan cukup.

Adapun *research gap* yang pertama dalam penelitian ini yakni mengenai pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior*, yang berdasarkan penelitian Fatmawati dan Azizah (2022) menyatakan bahwa *perceived organizational support* yang dapat mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, dimana semakin baik *perceived organizational support* akan berdampak kepada semakin tinggi *organizational citizenship behavior*, namun penelitian Mustika dan Rahardjo (2017) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

*Research gap* yang kedua dalam penelitian ini yakni mengenai pengaruh *organizational justice* terhadap *employee engagement*, yang berdasarkan penelitian

Agustini Srimulyani dan Budi Hermanto (2022) menyatakan bahwa *organizational justice* dapat mempengaruhi *employee engagement*, dimana semakin tinggi *organizational justice* akan berdampak kepada semakin tingginya *employee engagement*, namun penelitian Theodorus et al., (2021) menunjukkan bahwa *organizational justice* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *employee engagement*.

*Research gap* yang ketiga dalam penelitian ini yakni mengenai pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* yang berdasarkan penelitian Nurbaety dan Rojuaniah (2022) menyatakan bahwa *servant leadership* dapat mempengaruhi *employee engagement*, dimana semakin baik *servant leadership* akan berdampak kepada semakin tingginya *organizational citizenship behavior*, namun penelitian Pratiwi dan Nawangsari (2021) menunjukkan bahwa *servant leadership* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Adapun penelitian ini membahas faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Untuk melihat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* berdasarkan beberapa jurnal yang direplikasi dan dikompilasi, akan diteliti apakah *perceived organizational support*, *organizational justice* dan *servant leadership* terhadap *employee engagement* dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* memiliki pengaruh signifikan atau sebaliknya pada PT. Waruna Shipyard Indonesia. Penelitian ini fokus pada PT. Waruna Shipyard Indonesia, yang mana jika melihat data hasil pra survey yang dilakukan, maka dalam penelitian ini masalah yang muncul adalah

masih belum optimalnya *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia. Berdasarkan uraian tersebut, maka judul dalam penelitian ini adalah: **Pengaruh *Perceived Organization Support, Organizational Justice* dan *Servant Leadership* terhadap *Employee Engagement* dan *Organizational Citizenship Behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia.**

## 1.2. Batasan Penelitian

Setiap penelitian memerlukan batasan yang jelas mengenai masalah yang dibahas agar pembahasan masalah tidak terlalu luas untuk itu peneliti merumuskan batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *perceived organizational support, organizational justice, servant leadership* sebagai variabel independent, *employee engagement* sebagai variabel intervening dan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependent.
2. Penelitian dilaksanakan di PT. Waruna Shipyard Indonesia yang beralamat di jalan Bagan Deli No.1 Belawan, Kota Medan, Provinsi Sumatera Utara.
3. Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di *Ship Repair Division* PT. Waruna Shipyard Indonesia.
4. Pengkajian terhadap model yang diteliti menggunakan data dari hasil pembagian kuesioner pada objek yang diteliti.
5. Data kuesioner selanjutnya akan ditabulasi dan diolah menggunakan alat bantu *software SPSS* versi 24.

### 1.3.Rumusan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah di atas, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
2. Apakah *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
3. Apakah *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap *employee engagement* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
4. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
5. Apakah *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
6. Apakah *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
7. Apakah *employee engagement* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
8. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
9. Apakah *organizational justice* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?



10. Apakah *servant leadership* berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *employee engagement* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia.
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *employee engagement* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia.
3. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *employee engagement* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia.
4. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia.
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia.
6. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia.
7. Untuk mengetahui pengaruh *employee engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada PT. Waruna Shipyard Indonesia.
8. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?

9. Untuk mengetahui pengaruh *organizational justice* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?
10. Untuk mengetahui pengaruh *servant leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* melalui *employee engagement* sebagai variabel intervening pada PT. Waruna Shipyard Indonesia?

### **1.5. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

#### **1.5.1. Manfaat Teoritis**

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi.
- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan beberapa teori tentang *perceived organizational support*, *organizational justice*, *servant leadership*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*.
- b. Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan *perceived organizational support*, *organizational justice*, *servant leadership*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*.

### 1.5.2. Manfaat Praktis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi PT. Waruna Shipyard Indonesia khususnya dan umumnya perusahaan sejenis dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* karyawan.
- c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi PT. Waruna Shipyard Indonesia dalam menentukan kebijakan-kebijakan yang terkait dengan *perceived organizational support*, *organizational justice*, *servant leadership*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi PT. Waruna Shipyard Indonesia dalam melakukan pengelolaan dan pengembangan sumber daya manusia lebih lanjut.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah dalam mengikuti bahasan-bahasan dalam penelitian ini, maka disusun sistematika penulisan sebagai berikut:

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Dalam bab pendahuluan ini, memuat mengenai latar belakang permasalahan, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### **BAB II: TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

Dalam bab ini akan dimuat teori-teori yang menunjang dan mempunyai hubungan dengan permasalahan yang diangkat oleh peneliti dalam penelitian ini. Adapun

teori-teori yang akan dibahas adalah definisi atau penjelasan *perceived organizational support*, *organizational justice*, *servant leadership*, *employee engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Dalam bab ini juga membahas penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis, model penelitian, dan bagan alur berpikir.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Dalam bab metode penelitian ini memuat mengenai jenis penelitian yang akan digunakan, populasi dan sample, metode pengumpulan data, definisi operasional dan pengukuran variabel, dan metode analisis data.

### **BAB IV: ANALISIS DATA PERUSAHAAN DAN PENELITIAN**

Dalam bab ini berisikan tentang gambaran umum mengenai objek dari penelitian, analisis dari data yang telah diperoleh yang meliputi, hasil statistik deskriptif, hasil pengujian kualitas data, hasil pengujian dari hipotesis serta pembahasan dari setiap analisis data tersebut.

### **BAB V: KONKLUSI, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI**

Dalam bab ini berisikan mengenai kesimpulan serta beberapa rangkuman singkat mengenai pembahasan dari bab analisis sebelumnya. Ini juga mencakup implikasi dan rekomendasi yang bermanfaat yang dapat digunakan oleh peneliti untuk memperbaiki penelitian di kemudian hari.