

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam mencapai tujuan Negara yang berupaya menciptakan sumber daya manusia yang unggul diperlukan ilmu pengetahuan terutama seiring perkembangan zaman yang semakin modern, terutama dalam hal IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi). Dalam mendorong perekonomian suatu Negara atau kemajuan suatu Negara adalah dari segi sumber daya manusia, karena SDM merupakan sumber kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di bumi ini.

Perkembangan sumber daya manusia saat ini di dukung dengan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki oleh manusia itu sendiri. Manusia merupakan modal bagi instansi. Untuk itu agar modal tersebut dapat efektif bagi instansi maka diharapkan return bagi perusahaan tersebut. Agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka dibutuhkan teknologi yang selalu di upgrade serta sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan memenuhi semua kebutuhan pegawainya. Kebutuhan pegawai tidaklah general namun diberikan sesuai dengan kapasitasnya masing- masing. Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama, dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif, demi mencapai derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya pada wilayah kerjanya (PMK No. 75 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 2). Untuk menjalankan fungsi organisasi, maka perlu diperhatikan keadaan fisik dan mental dari setiap pegawai untuk terus mampu menjalankan tugas dan kewajibannya di puskesmas.

Pegawai puskesmas atau dalam organisasi ini sebagai tenaga kesehatan merupakan setiap individu yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan yang diterima melalui pendidikan di bidang kesehatan dan membutuhkan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (PMK No. 75 Tahun 2014 Pasal 1 Ayat 6). Dengan dipimpin dengan gaya kepemimpinan yang menginspirasi dengan memberdayakan pegawai dengan sebaik- baiknya akan mendorong perilaku lebih pada karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

Instansi pasti menginginkan pegawai yang memberikan kinerja melebihi harapan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka yang tercantum dalam *job description*, hal ini termasuk *organizational citizenship behavior*. Masih rendahnya tingkat pencapaian kinerja pada Puskesmas Alahan Panjang disinyalir karena pegawai Puskesmas Alahan Panjang hanya mengerjakan tugas sekedarnya saja sesuai dengan *job description*.

Organizational citizenship behavior mempunyai banyak manfaat, adapun diantaranya yaitu, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja pegawai, meningkatkan kinerja dan produktivitas kerja manajer, efisiensi sumber daya yang dimiliki organisasi, efisiensi sumberdaya langka dan menjaga fungsi kelompok, mempermudah koordinasi didalam kelompok, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik serta mempertahankan pegawai terbaik, peningkatan stabilitas kinerja organisasi dan peningkatan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (Sule & Priansa, 2018). Berdasarkan manfaat yang disebutkan diatas, maka *organizational citizenship behavior* sangat dibutuhkan guna keefektifan dan keefisienan pada suatu organisasi.

Untuk mengetahui lebih jauh fenomena *organizational citizenship behavior* pada Puskesmas Alahan Panjang, dilakukan survey awal dengan hasil sebagaimana terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1
Hasil Survey awal *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai

No	Pernyataan	Jumlah responden	Jawaban			
			Orang		Persentase (%)	
			Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Saya membantu orang lain yang memiliki banyak pekerjaan yang berat	10	3	7	30	70
2	Saya membantu orang lain yang tidak hadir	10	2	8	20	80
3	Saya mempertimbangkan dampak tindakan saya terhadap rekan kerja	10	4	6	40	60
4	Saya mengambil langkah untuk mencoba mencegah masalah dengan pekerja lain	10	5	5	50	50
5	Saya tidak mengambil istirahat tambahan	10	2	8	20	80
6	Saya mengikuti aturan dan peraturan perusahaan bahkan ketika tidak ada yang melihat	10	5	5	50	50
7	Saya mengikuti perubahan dalam organisasi	10	5	5	50	50
8	Saya menghadiri pertemuan yang tidak wajib, tetapi dianggap penting	10	3	7	30	70
9	Saya adalah orang yang selalu mendapatkan perhatian karena saya menunjukkan masalah saya	10	5	5	50	50
Rata-Rata					37,8	62,2

Sumber : data olahan 2020

Dari Tabel 1.1, dapat dilihat bahwa masih sedikitnya ASN yang membantu orang lain yang tidak hadir, hal ini dibuktikan dengan presentase pegawai dan tidak mengambil istirahat tambahan yang menjawab “ya” hanya sebesar 20% dan dilihat pada item nomor 1, nomor 2 dan nomor 3 hanya 30% sementara 70% lainnya

menjawab “tidak”. Dilihat secara umum, rata-rata jawaban pegawai untuk 9 pernyataan yang diberikan adalah 37,8% menjawab “ya” dan 62,2% menjawab “tidak”, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* pada pegawai Puskesmas Alahan Panjang masih termasuk dalam kategori rendah. Keadaan ini menjelaskan masih rendahnya pencapaian kinerja yang diperoleh oleh Puskesmas Alahan Panjang, hal ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior*, dimana rendahnya tindakan sukarela dengan membantu menyelesaikan masalah terkait pekerjaan, seperti membantu menyelesaikan tugas untuk meningkatkan pencapaian organisasi dan masih rendahnya perilaku yang melampaui apa diperlukan oleh organisasi, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan organisasi.

Organizational citizenship behavior dapat diartikan sebagai perilaku pilihan yang bukan merupakan kewajiban formal seorang pegawai tetapi menunjang jalannya organisasi secara efektif (Robbins & Judge, 2015). Kepemimpinan adalah faktor penting yang berkontribusi pada keberhasilan transformasi perilaku, kepemimpinan transformasional membentuk perilaku dan persiapan karyawan mereka menjadi kompetitif (Jha, 2014). Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis memiliki dampak positif pada *organizational citizenship behavior*, hal ini menunjukkan bahwa organisasi akan berkembang melalui kontribusi dari pemimpin dan bawahan (Al-Hosam et al., 2016; Jha, 2014). Karyawan dapat menjalani proses induksi sehingga mereka merasa terdorong untuk memahami praktik kepemimpinan dan pemberdayaan dan untuk bergerak melampaui pekerjaan mereka, dengan

melaksanakan persyaratan dan peran, dengan demikian, menambah efektivitas organisasi (Jha, 2014).

Kepemimpinan transformasional membantu dalam memodifikasi perilaku karyawan sehingga mereka dapat terlibat dalam perilaku *organizational citizenship behavior*. Karyawan yang secara psikologis diberdayakan merasa kemampuan yang ia miliki dapat mendorong melaksanakan pekerjaannya, dan karyawan juga merasa memiliki otonomi yang cukup untuk menentukan bagaimana ia melaksanakan pekerjaannya hal ini di dorong adanya delegasi dari pemimpin kepada karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Hal tersebut juga mendorong karyawan dalam memutuskan sendiri bagaimana ia akan melaksanakan pekerjaannya. Sikap pemimpin yang di dorong pemberdayaan psikologis akan lebih baik dalam mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (Putri & Muhdianto, 2018).

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dijabarkan sebelumnya peneliti mereplikasi penelitian yang dilakukan oleh (Jha, 2014) yang meneliti tentang karyawan hotel di India dan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Muhdianto, 2018), sedangkan pada penelitian ini menjadikan pegawai puskesmas Alahan Panjang sebagai populasi penelitian, maka peneliti mengajukan judul penelitian yaitu :**“Pengaruh Kepemimpinan Traformsional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Pemberdayaan Psikologis Sebagai Variabel Moderasi”**.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan pernyataan mengenai kondisi yang memerlukan jawaban suatu penelitian. Berdasarkan penjelasan dari latar belakang sebelumnya, maka penulis merumuskan permasalahan pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Apakah pemberdayaan psikologis berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Apakah pemberdayaan psikologis berperan sebagai moderasi antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan diatas maka tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Untuk mengetahui peran pemberdayaan psikologis sebagai moderasi antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berkontribusi bagi

Organisasi agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan dimasa

akan datang dengan tujuan untuk dapat tercapainya target dan tujuan perusahaan yang diinginkan.