

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya utama yang menentukan keberhasilan organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM) baik secara kualitas maupun kuantitasnya. SDM sangat penting dalam kemajuan suatu organisasi jika dibanding dengan sumber daya yang lainnya karena SDM membuat sumber daya yang lainnya menjadi lebih berfungsi. SDM mengacu kepada orang-orang yang terlibat di dalamnya, tanpa adanya orang-orang tersebut organisasi tidak akan berjalan dengan baik.

Salah satu organisasi pemerintah yang menyadari pentingnya SDM adalah Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat. Mendukung pencapaian penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*) dan bersih (*clean government*) dengan mewujudkan ketahanan pangan, pertanian yang berkelanjutan dan berwawasan lingkungan. Untuk dapat mencapai visi dan misi tersebut sangat tergantung kepada *organizational citizenship behavior* (OCB) yang dimiliki oleh pegawainya. Menurut Robbins (2015) OCB adalah perilaku diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan-persyaratan jabatan formal kariawan, meskipun demikian hal itu mempromosikan pemfungsian efektif atas organisasi.

Untuk mengetahui fenomena OCB di OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat dilakukan survey awal terkait OCB terhadap 30 pegawai sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**Fenomena *Organizational Citizenship Behaviour* Pegawai**

No.	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1.	Selalu mengikuti perkembangan kemajuan di organisasi	10	20	33,33	66,67
2.	Melakukan sesuatu yang penting yang dapat membantu meningkatkan nama baik organisasi	6	24	20,00	80,00
3.	Mengambil resiko untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik buat organisasi	9	21	30,00	70,00
4.	Dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur	8	22	26,67	73,33
5.	Menyerahkan laporan, proyeksi capaian kinerja dan rencana kerja lebih awal daripada seluruhnya	10	20	33,33	66,67
6.	Membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan	12	18	40,00	60,00
7.	Selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan	11	19	36,67	63,33
8.	Mau meluangkan waktu untuk membantu kepada orang lain	13	17	43,33	56,67
<b>Jumlah</b>				<b>32,92</b>	<b>67,08</b>

Sumber: Hasil Survey Awal, Juni 2020

Dari Tabel 1.1 diatas terlihat OCB pegawai secara keseluruhan dapat disimpulkan rendah (32,92%) atau dapat dilihat dengan banyaknya pegawai yang memberikan jawaban tidak (67,08%). Misalnya: 1) tidak melakukan sesuatu yang penting yang dapat membantu meningkatkan nama baik organisasi, terdapat 80% responden yang menyatakan tidak. 2) sebanyak 73,33% pegawai tidak dengan

sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur. 3) tidak mau mengambil resiko untuk menyatakan keyakinan tentang apa yang paling baik buat organisasi, terdapat sebesar 70% responden yang menyatakan tidak.

Menurut Robbins, dkk (2015) peningkatan OCB dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti keterikatan kerja dan kecerdasan emosional, serta faktor eksternal yang meliputi gaya kepemimpinan. Kepemimpinan transformasional adalah sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu (Yulk, 2015). Penerapan kepemimpinan transformasional pada bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pimpinannya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Selain kepemimpinan transformasional yang mempengaruhi OCB adalah keterikatan kerja. Menurut Bakker (2015) mendefenisikan keterikatan kerja sebagai positivitas, pemenuhan kerja dari pusat pikiran yang dikarakteristikan. Keterikatan kerja seperti itu sangat diperlukan untuk mendorong OCB pegawai. Faktor lain yang mempengaruhi OCB adalah Kecerdasan emosional. Menurut Goleman (2015) kecerdasan emosional adalah kemampuan pengendalian diri, semangat dan ketekunan, serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri. Menyalurkan emosi-emosi secara efektif akan mampu memotivasi dan menjaga semangat disiplin diri dalam usaha mencapai tujuan.

Diantara faktor yang mempengaruhi keterikatan kerja adalah kepemimpinan transformasional (Bui, dkk. 2017). Dengan demikian maka dapat disimpulkan OCB dipengaruhi keterikatan kerja sedangkan keterikatan kerja

dipengaruhi kepemimpinan transformasional. Dengan kata lain keterikatan kerja berada diantara OCB dan kepemimpinan transformasional, yang secara umum merupakan variabel mediasi.

Kecerdasan emosional memiliki efek yang potensial pada OCB (Koning, dkk. 2015). Faktanya, di tempat kerja cara para pemimpin dan pegawainya mengalami asosiasi untuk bekerja dan menerima manfaatnya bergantung pada kecerdasan emosional mereka. Meskipun telah banyak penelitian yang ekstensif tentang OCB di tempat kerja (Alfonso. dkk., 2016; dan Guay. dkk., 2015), masih terdapat kekurangan penelitian tentang keterkaitan kepemimpinan transformasional dengan OCB di mana pengaruh kecerdasan emosional sebagai variabel moderasi.

Beberapa *reseach gap* yang dapat disajikan di dalam penelitian ini adalah: 1) penelitian empirik terdahulu terkait OCB telah banyak dilakukan, pada objek penelitian non pemerintah (Chiniara, dkk., 2017; Kao, 2017; Khalili, 2017; Chaudhary, 2016 dan Nancy, 2015), namun pada objek penelitian sektor publik atau pemerintahan sangat terbatas. 2) faktor-faktor yang mempengaruhi OCB pada penelitian terdahulu masih belum eksplisit seperti: kepuasan kerja (Kunda, 2019), budaya organisasi (Patra, 2018), dan komitmen organisasi (Ferdus, 2018). 3) masih sangat terbatasnya penelitian terdahulu yang melihat keterikatan kerja sebagai mediasi antara OCB dan kepemimpinan transformasional serta kecerdasan emosional sebagai moderasi. 4) adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu (Kao, 2017; Khalili, 2017; Chaudhary, 2016; Buil. dkk., 2018; Vipraprasth, 2018; Latif, 2018; Made, dkk., 2018;

Wongkar, 2018), kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB sedangkan hasil penelitian (Otto, 2018; Arifiani, 2016 dan Maesaroh, dkk., 2020) tidak signifikan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pengembangan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Buil, dkk (2018) yang menguji keterikatan *transformational leadership* dengan *organizational citizenship behavior* dengan *work engagement* sebagai variabel mediasi. Penelitian ini juga dikembangkan dari penelitian yang dilakukan oleh Khalili (2017) yang menguji keterkaitan antara *transformational leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* dengan *emotional intelligence* sebagai variabel moderasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian empiris dengan judul: Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenhsip Behavior dengan Keterikatan Kerja sebagai Variabel Mediasi dan Kecerdasan Emosional sebagai Variabel Moderasi (Studi pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat).

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

- 1) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat?
- 2) Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat?
- 3) Apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat?
- 4) Apakah keterikatan kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat?
- 5) Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat?
- 6) Apakah kecerdasan emosional memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat dicapai hasil seperti apa yang diharapkan dapat terlaksana dengan baik dan terarah. Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat.
- 2) Menganalisis apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap keterikatan kerja pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat.
- 3) Menganalisis apakah keterikatan kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat.
- 4) Menganalisis apakah keterikatan kerja memediasi pengaruh antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat.
- 5) Menganalisis apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman Barat.
- 6) Menganalisis apakah kecerdasan emosional memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behaviour* pada OPD Lingkup Pertanian Kabupaten Pasaman.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dari penelitian ini diharapkan akan memperoleh manfaat bagi Organisasi Perangkat Daerah (OPD), sehingga dapat mengambil kebijakan yang tepat untuk mendorong timbulnya *organizational citizenship behaviour* pegawai sebagai kinerja kedepan yang lebih baik.