BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Birokrasi menjadi bagian yang tak terpisahkan dengan Pemerintahan, baik pusat maupun daerah sebagai bagian dari organisasi pada pelayanan publik tentu manajemen dalam organisasi juga harus dibenahi salah satunya dengan cara memaksimalkan SDM birokrasi pemerintahan. Untuk meningkatkan SDM birokrasi yang didalamnya digerakan oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dibutuhkan komitmen dan keseriusan sehingga dapat merubah persepsi buruk masyarakat terhadap kinerja birokrasi pemerintahan saat ini. Sesuai dengan amanat Pasal 3 Undang-undang Aparatur Sipil Negara nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan bahwa seorang ASN harus memegang teguh nilai dasar dalam menjalankan profesinya dimana seorang ASN harus mengabdi kepada negara dan rakyat Indonesia serta mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya kepada publik.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil bahwa ASN perlu dikelola agar menghasilkan ASN yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Aparatur sipil negara sebagai sumber daya dalam organisasi memiliki peran penting, dalam mencapai tujuan pemerintahan, semua tindak tanduk aparatur sipil negara menjadi perhatian masyarakat. Setiap aparatur sipil negara mempunyai keterbatasan masing-masing

UNIVERSITAS BUNG HATTA

dalam menjalankan tugas serta fungsinya pada organisasi, tentunya untuk mencapai tujuan organisasi peran setiap aparatur sipil negara sangat dibutuhkan serta mempunyai kontribusi dalam setiap kegiatan.

Dinas Sosial Pemberdayaan Penduduk dan Keluarga Berancana merupakan salah satu Organisasi Perangkat Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan daerah Kabupaten Padang Pariaman Nomor 10 Tahun 2016 tentang Susunan dan Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Padang Pariaman yang bertugas sebagai pelayananan masyarakat dalam hal penanganan masalah sosial seperti kemiskinan, anak terlantar, perlindungan perempuan dan anak serta konseling pasca bencana dan lainnya dalam rangka menunjang visi dan misi Pemerintah Kabupaten Padang Pariaman untuk menuntaskan masalah sosial khususnya kemiskinan.

Tuntutan untuk penuntasan masalah kemiskinan membuat Dinsos P3A harus mampu bekerja cepat dan efektif baik dalam pendataan maupun menanggapi secara responsif terhadap laporan masyarakat, contohnya saja dalam penanganan kemiskinan harus ada kerjasama dengan kecamatan dan nagari untuk melakukan pendataan khusus masyarakat miskin sehingga bantuan yang akan diberkan kepada msyarakat tepat sasaran, disinilah diperlukan kerjasama yang baik dalam melaksanakan tugas tersebut dalam mencapai tujuan organisasi, dimana tidak hanya melaksanakan tugas yang diberikan kepada pegawai itu sendiri namun juga diharapkan dapat membantu pegawai lain dalam tugas agar tujuan tersebut dapat tercapai secara maksimal.

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Perilaku yang saling membantu tersebut dalam suatu lingkungan pekerjaan disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, menurut Organ pada tahun 1980 mengatakan bahwa ada dua macam peran dalam setiap prilaku aparatur sipil negara yaitu prilaku yang sesuai peran (*in role behavior*) dan prilaku melebihi peran (*extra role behavior*) atau disebut juga *Organizational Citizen Behavior*. *Organizational Citizen Behavior* merupakan, salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi, istilah ini diperkenalkan pada tahun 1988 oleh Organ, menurutnya dalam Avolio, Gardner, Walumbwa, Luthans, & May, (2004), *Organizational Citizenship Behavior* adalah prilaku individual yang bebas untuk memilih tidak secara langsung atau secara eksplisit diatur oleh sistem penghargaan formal dan secara bertahap mempromosikan organisasi berfungsi secara efektif.

Organ (1988) dalam bukunya menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior*, merupakan keterlibatan seseorang melampaui peran dan tuntutan yang diberikan di tempat bekerja, selain itu melibatkan prilaku saling membentu dan secara sukarela bekerja jika diberikan tugas lebih serta taat terhadap aturan yang berlaku. Tingkah laku seperti ini mewakili "nilai tambah karyawan" yang tidak menggambarkan, ukuran kinerja tradisional yang lebih sempit. Juga dikenal sebagai "perilaku kewarganegraan yang baik" dan "sindrom prajurit yang baik,".

Banyak faktor mempengaruhi seorang aparatur sipil negara bersedia dan mampu untuk memiliki prilaku *Organizational Citizenship Behavior*, menurut M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie (2000) diantaranya

UNIVERSITAS BUNG HATTA

adalah faktor internal dan faktor eksternal, yang merupakan faktor internal adalah faktor yang bersumber dari dalam diri aparatur sipil negara, seperti sikap positif, perasaan puas, moral dll. Sedangkan faktor eksternal adalah, faktor yang datang dari luar aparatur sipil negara, diantaranya sistem kepemimpinan, budaya dalam organisasi serta sistem manajemen organisasi itu sendiri.

Selain itu teori pertukaran sosial mengungkapkan bahwa pegawai akan menunjukkan perilaku-perilaku positif ketika mendapatkan perlakuan yang baik dari organisasi tempatnya bertugas (Blau, 1964). Sikap saling membantu di lingkungan kerja dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior* merupakan salah satu betuk prilaku yang timbul karena adanya perlakuan baik dari organisasi. Teori tersebut menjadi dasar dalam memahami *organizational citizenship behavior*.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos P3A) adalah masih rendahnya rasa saling membantu antara aparatur sipil negara maupun pegawai honor seperti ketika ada satu bidang yang terdiri dari 1 kepala bidang dan 3 orang kepala seksi serta beberapa staf bidang tersebut yang kegiatan mereka telah dilaksakan merasa enggan membantu bidang lain yang kekurangan staf untuk melaksanakan kegiatan.

Kondisi seperti itu memperlihatkan kurangnya rasa peduli dan saling menolong antara aparatur sipil negara maupun pegawai honorer hanya sebagian kecil yang mau bekerja dan membatu pekerjaan lainnya diluar tanggung jawab pekerjaan mereka. Selain itu sebagian besar ASN

UNIVERSITAS BUNG HATTA

maupun Pegawai Honorer yang bekerja belum mematuhi dengan aturan dengan waktu yang ditetapkan sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak efektif, ini akibat masih rendahnya pemahaman tugas dan fungsinya.

Dengan kemajuan teknologi saat ini membuat ASN cenderung membuang waktu di kantor untuk sekedar bermain handphone serta ngobrol sambil bermain game. Ada yang datang kekantor hanya sekedar berselancar di dunia maya serta jejaring sosial, padahal semua itu diluar konteks tugas dan kewajiban.

Berdasarkan beberapa fenomena diatas, untuk mengetahui kondisi yang sebenarnya terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, dilakukan pra-survey pada Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak kepada 15 orang ASN dan Pegawai Honorer, degan hasil perhitungan kusioner sebagai berikut :

Tabel 1.1

Hasil Pra-Survey *Organizational Citizenship Behavior*

No	Pernyataan	Jawaban (%)			
		Setuju		Tidak	
A.	***Sportsmanship***	**Jumlah**	**Persen**	**Jumlah**	**Persen**
1	Membuang waktu untuk mengeluh hal yang sepele	0	0	15	100
2	Membesar-besarkan suatu masalah sepele	0	0	15	100
3	Selalu memfokuskan pada apa yang salah dalam pekerjaan, dan bukan pada sisi positifnya	10	66,6	5	33,4
B.	***Civic Virtue***	**Setuju**		**Tidak**	
4	Selalu mengikuti perkembangan kemajuan di organisasi	11	73,3	4	26,7
5	Meningkatkan nama baik perusahan dengan walaupun dengan melakukan sesuatu yang kurang penting	3	20	12	80
6	Mengambil resiko tidak menyetujui untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik buat organisasi	6	40	9	60
C.	***Conscientiousness***	**Setuju**		**Tidak**	
7	Dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur	14	93,4	1	6,6

UNIVERSITAS BUNG HATTA

8	Menyerahkan laporan, proyeksi capaian kinerja dan rencana kerja lebih awal daripada seharusnya	12	80	3	20
D	***Altruism***	**Setuju**		**Tidak**	
9	Memberikan bantuan berupa orientasi untuk pegawai baru, walau tidak diwajibkan	2	13,3	13	86,7
10	Selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan	8	53,3	7	46,7
11	Mau membantu orang lain meskipun harus meluangkan waktu	4	26,7	11	73,3
	Jumlah	**70**	**42,4**	**95**	**57,6**

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Sementara (2019)

Berdasarkan hasil diatas, aparatur sipil negara dan pegawai honor menjawab tidak sebesar 57,6%, artinya secara keseluruhan *Organizational Citizenship Behavior* pada instansi tersebut masih bulum sesuai seperti apa yang diharapkan, sehingga ada kemungkinan beberapa hal yang membuat *Organizational Citizenship Behavior* rendah pada instansi tersebut, yang secara teori *Organizational Citizenship Behavior* seharusnya tinggi pada seubuah organisasi agar dapat mencapai tujuannya. Banyak Faktor yang menimbulkan perilaku saling membantu atau *Organizational Citizenship Behavior*, dari sekian banyak faktor, ada 3 faktor yang menjadi fokus penelitian, yaitu: kepemimpinan transformasional Khalili (2017), kepuasan kerja Foote (2008), komitmen organisasi Zayas-Ortiz (2015)

Karakteristik kepemimpinan dianggap menjadi hal yang mampu mempengaruhi munculnya *Organizational Citizenship Behavior* pada suatu organisasi Sule & Priansa (2018). Penyebabnya karena seorang pemimpin dapat mempengaruhi bawahannya untuk bekerja melebih batas deskripsi jabatan yang akan memunculkan perilaku saling bantu-membantu dikalangan pegawai atau sebaliknya. Kepemimpinan yang dimaksud disini adalah kepemimpinan yang mampu mempengaruhi bawahannya, sehingga dapat menimbulkan rasa pecaya, rasa bangga,

UNIVERSITAS BUNG HATTA

loyalitas dan rasa hormat terhadap pimpinan serta timbul motivasi untuk melakukan sesuatu yang lebih Yukl (2010). Berdasarkan hal tersebut, tipe kepemimpinan ini mempunyai pengaruh terhadap tingkat *organizational citizenship behavior* pada suatu organisasi (Wirawan, 2013).

Kepemimpinan transformasional merupakan faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* dan sudah dibuktikan dengan penelitian-penelitian yang dilakukan oleh Han, Seo, Yoon, & Yoon (2016); Sumi Jha (2014); Ashkan Khalili (2017); Suliman & Al Obaidli (2013) dimana mereka menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Darto, et.all, (2015) menunjukan hasil analisis bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih & Ana (2015) dengan hasil penelitiannya memperlihatkan pengaruh negatif kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior.* Penelitian tersebut mendukung teori Luthans (2006:654) dalam bukunya *Organizational Behavior* mengatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan sehingga tidak memiliki efek langsung terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Selanjutnya faktor yang memicu munculnya *Organizational Citizenship Behavior* menurut M. Podsakoff, Scott B. MacKenzie (2000) adalah perasaan puas. Perasaan puas yang dimaksud adalah Kepuasan Kerja seorang pegawai dalam suatu organisasi. Hubungan antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* dalam studi menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan, kepuasan kerja cenderung tinggi pada suatu organisasi dimana terdapat *Organizational Citizenship Behavior* yang lazim. Selain itu penelitian yang dilakukan oleh Bateman & Organ (2013), David A. Foote (2008) dan (Gunlu, Aksarayli, & Perçin, 2010) juga menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh oleh Mehboob & Bhutto (2012) dengan mengemukankan bahwan Kepuasan kerja bukanlah penentu utama *Organizational Citizenship Behavior* karena hasil penelitiannya menunjukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Faktor lain yang memicu *Organizational Citizenship Behavior* adalah komitmen organisasi Zayas-Ortiz (2015). Komitmen Organisasi adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi Zurnali (2010). Meskipun ada banyak definisi komitmen organisasi yang berbeda Meyer & Natalie (1997) dalam Jo & Joo (2011) telah mengidentifikasi kesamaan dalam berbagai definisi dalam

UNIVERSITAS BUNG HATTA

komitmen itu adalah keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan memiliki implikasi bagi keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi.

Komitmen organisasi memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwaningsih & Ana (2015). Selanjutnya penelitian yang menunjukan pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dengan komitmen organsisi sebagai variabel moderasi adalah pada penelitian Barusman & Mihdar (2014) dengan hasil bahwa Kepuasan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi yang menjadi variabel moderasi.

Berangkat dari hasil penelitian tersebut penulis ingin mengetahui pengaruh Kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* jika variabel komitmen organisasi menjadi variabel mediasi. Penelitian yang dilakukan oleh Pradhiptya (2013) menemukan bahwa komitmen organisasi terbukti sebagai variabel mediasi antara kepuasan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan penelitian terdahulu telah dilakukan analisis dan pengujian terhadap pengeruh langsung kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, namun masih sedikit penelitian yang menguji peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kepemimpinan

UNIVERSITAS BUNG HATTA

transformasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Selain itu penelitian yang telah dilakukan seperti pengaruh langsung kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Khalili, 2017) yang mengambil objek terhadap 50 organisasi swasta di Iran dengan sampel 2.021 karyawan, pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Gunlu et al., 2010) yang mengambil objek pada pabrik manufaktur dengan sampel 242 karyawan dan pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Zayas-Ortiz, 2015) dengan objek penelitian pada Bank Swasta sebanyak 154 orang sampel.

Semua penelitian tersebut mereka lakukan pada organisasi yang bergerak pada sektor swasta dan hanya sedikit yang meneliti pada organisasi yang bergerak pada sektor publik seperti pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak, sementara itu penelitian pengaruh komitmen organisasi dalam memediasi hubungan kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada sektor publik masih terbatas. hal tersebut akan sangat bermanfaat jika adanya *Organizational Citizenship Behavior* pada organisasi tersebut. Maka dari itu penulis bermaksud untuk meneliti pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Berdasarkan hal tersebut, penulis melakukan penelitian dengan judul : “Pengaruh Kepemimpinan

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Transformasional dan Kepuasan Kerja Terhadap O*rganizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman".

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah berdasarkan pada pembahasan tersebut diasats adalah :

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
2. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi ?
5. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
6. Apakah Komitmen Organisasi Memediasi pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior ?*
7. Apakah Komitmen Organisasi Memediasi pengaruh antara Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior ?*

UNIVERSITAS BUNG HATTA

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan sebuah model konseptual tentang bagaimana Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja dikelola agar tercapai *Organizational Citizenship Behavior* secara berkelanjutan dengan meganalisis sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.
3. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Komitmen Organisasi.
4. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja, terhadap Komitmen Organisasi.
5. Untuk menganalisis Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior.*
6. Untuk menganalisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi oleh Komitmen Organisasi.
7. Untuk menganalisis Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dimediasi oleh Komitmen Organisasi.

1.4. Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan manfaat sebagai berikut :

UNIVERSITAS BUNG HATTA

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat memperkuat teori pertukaran sosial sebagai dasar pemahaman hubungan antara kepemimpinan transformasional, kepuasan kerja, komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Penelitian ini juga diharapkan mampu untuk menunjukkan bagaimana perkembangan *organizational citizenship behavior* dalam organisasi yang bergerak pada sektor publik atau pemerintah.

Bagi para pembaca, penelitian ini diharapkan dapat menerangkan dan menambah wawasan pembaca terhadap pengaruh kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* serta dapat menambah penelitian terkait peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh kepmimpinan trnsformasional dan kepuasan kerja terhadap *orgnizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat terhadap Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman dalam hal pengambilan keputusan dan kebijakan. Selain itu, diharapkan Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Padang Pariaman dapat mencari cara dalam meningkatkan tingkat *organizational citizenship behavior* yang berdampak pada peningkatan kinerja atau efektifitas organisasi.

UNIVERSITAS BUNG HATTA