

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational citizenship behavior sendiri adalah kontribusi individu melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *Organizational citizenship behavior* tersebut akan melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku tersebut menggambarkan nilai tambah bagi pegawai yang merupakan salah satu bentuk prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif, dan bermakna membantu (Aldag dan Resckhe, 1997).

Menurut Robin dan Judge (2008:40), fakta menunjukkan bahwa organisasi dengan pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* yang baik akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. *Organizational citizenship behaviour* merupakan ekspresi kecintaan, loyalitas, dan rasa memiliki yang tinggi dari pegawai kepada pekerjaannya, sehingga semakin tinggi *organizational citizenship behavior* yang dimiliki pegawai maka kinerja yang diberikan pegawai akan semakin baik pula.

Para pakar organisasi menyimpulkan pentingnya *organizational citizenship behavior* bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena *organizational citizenship behavior* menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat *turnover*. Pentingnya *organizational citizenship behavior* secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreativitas

organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi dan adaptabilitas (Organ, 1988)

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam penyelenggaraan suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi non pemerintah. Adanya sumber daya manusia dapat mendukung dalam tercapainya keberhasilan tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintah biasa disebut “aparatur sipil negara” yang mana merupakan salah satu pilar dalam mewujudkan pemerintahan yang baik (*good governance*) bersama dengan dunia usaha (*corporate governance*) dan masyarakat madani (*civil society*). Aparatur Sipil Negara sebagai penyelenggara pemerintahan diberikan tanggung jawab untuk merumuskan langkah-langkah strategis dan upaya-upaya kreatif guna mewujudkan kesejahteraan masyarakat secara adil, demokratis dan bermartabat.

Dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi yang dipengaruhi oleh kinerja pegawai diperlukan suatu perilaku yang tidak hanya perilaku *in-role* tetapi perilaku *ex-role*. Perilaku *ex-role* dalam organisasi dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*.

Organ,dkk (2006:8) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Menurut Podsakoff,dkk (2000) *organizational citizenship behavior* memberikan kontribusi bagi organisasi berupa peningkatan produktivitas rekan kerja, peningkatan produktivitas manajer, menghemat sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok, menjadi sangat efektif untuk mengoordinasikan kegiatan-kegiatan kelompok kerja, meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan.

Organ (2012) menganggap *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku yang konstruktif, tidak digolongkan dalam deskripsi kerja formal karyawan. Perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan dapat dilihat melalui perilaku membantu rekan kerja dalam konteks pekerjaan yang sama dengan mereka, membantu rekan-rekan mempelajari tugas baru, menjadi relawan untuk melakukan hal- hal yang menguntungkan kelompok-kelompok kerja mereka dan berorientasi pada pekerja baru. Menurut Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (2000) *organizational citizenship behavior* mempengaruhi keefektifan organisasi.

Tanggung jawab dari seorang pemimpin organisasi adalah mengarahkan bawahan ke arah pencapaian tujuan organisasi dengan jalan mengartikulasikan misi, visi, strategi, dan sasaran-sasaran (Robbins & Judge, 2008). Untuk mencapai tujuan tersebut, tentunya seorang pemimpin akan memiliki gaya kepemimpinan sendiri. Menurut Bass (1995) gaya kepemimpinan dibagi menjadi dua, yakni gaya kepemimpinan transaksional dan gaya kepemimpinan transformasional.

Penelitian ini dilakukan berdasarkan pengembangan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khalili (2017) yang menguji keterkaitan antara *transformational leadership* dan *organizational citizenship behaviour* dengan *emotional intelligence* sebagai moderator, dengan menambahkan variable *procedural justice* sebagai variable independen. Lambert & Hogan (2013: 323) yang menyimpulkan bahwa keadilan distributif tidak berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tersebut memberi saran untuk dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh keadilan prosedural pada *organizational citizenship behavior*.

Alasan lain adalah karena kebanyakan penelitian terdahulu (Moorman dkk., 1998; Lambert & Hogan, 2013; Ucho & Atime, 2013), melakukan penelitian antara keadilan organisasional secara global terhadap *organizational citizenship behavior*, namun pada penelitian kali ini, peneliti mencoba melakukan penelitian pengaruh *transformational leadership* dan keadilan prosedural terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian sebelumnya tentang *organizational citizenship behavior* kebanyakan diterapkan pada karyawan perbankan dan tenaga pendidik sebagai responden (Aslam & Sadaqat, 2011; Usmani & Jamal, 2013; Oge dkk., 2014; Hans dkk., 2015). Penelitian kali ini, mencoba menguji *organizational citizenship behavior* pada sektor lain selain perbankan dan pendidikan, yaitu pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan.

Berikut ini adalah hasil pra-survey yang dilakukan terhadap pegawai Kantor Camat Lengayang dengan mengajukan pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan *organizational citizenship behavior* .

Tabel 1.1
Hasil Kusioner Pra-Survey Organizational Citizenship Behavior Pegawai

No	Pernyataan	Jawaban		Persentase	
		Ya	Tidak	Ya	Tidak
1	Selalu mengikuti perkembangan kemajuan di organisasi	5	19	20,8	79,2
2	Melakukan sesuatu yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik perusahaan	2	22	8,3	91,7
3	Mengambil resiko tidak menyetujui untuk menyatakan keyakinan saya tentang apa yang paling baik buat organisasi	2	22	8,3	91,7
4	Dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur	5	19	20,8	79,2
5	Menyerahkan laporan, proyeksi capaian kinerja dan rencana kerja lebih awal daripada seharusnya	2	22	8,3	91,7
6	Membantu memberikan orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan	2	22	8,3	91,7
7	Selalu siap membantu atau mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan	2	22	8,3	91,7
8	Mau meluangkan waktu untuk membantu kepada orang lain	4	20	16,7	83,3
Rata-rata					87,52

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Sementara (2018)

Dari hasil pra-survey yang dilakukan terhadap 24 orang pegawai yang ada, (tabel 1.1) terlihat bahwa kondisi *Organizational Citizenship Behavior* pegawai secara keseluruhan dapat disimpulkan rendah. Hal ini dapat dilihat dengan banyaknya pegawai yang memberikan jawaban tidak (87.52%). Dengan demikian ada sesuatu penyebab mengapa *organizational citizenship behavior* pegawai rendah.

Fenomena lain yang ada adalah masih adanya beberapa pegawai yang berperilaku tidak punya keinginan untuk membantu rekan kerja, kurangnya sikap menghargai terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi, masih rendahnya

kemampuan bekerjasama dengan sesama rekan kerja, ketidakmampuan pegawai bekerja dalam tim, cenderung lebih senang melakukan pekerjaannya secara individual. Sebagian pegawai umumnya bekerja untuk memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasinya, pegawai tidak dengan sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, tidak memberikan ide kreatif yang dapat disumbangkan untuk kemajuan berorganisasi, berkonflik dengan rekan kerja dan terkotak-kotak, tidak toleransi terhadap situasi yang kurang menyenangkan di tempat kerja, sering mengeluh dan tidak berkeinginan memberikan yang terbaik bagi organisasi. Adanya perilaku tersebut tentunya akan mempengaruhi terhadap kinerja organisasi.

Penelitian tentang pengaruh transformational leadership terhadap kebijakan *organizational citizenship behaviour* telah banyak dilakukan, namun mengikutsertakan variable *procedural justice* dan *emotional intelligence* belum banyak diteliti. Untuk itu permasalahan ini menarik untuk dikaji melalui penelitian, sehingga dalam penulisan tesis ini ditetapkan tema/judul penelitian yaitu “Pengaruh *Transformational Leadership* dan *Procedural Justice* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dengan *Emotional Intelligence* sebagai Variabel Moderasi pada Pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka permasalahan penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Apakah *transformational leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan?
2. Apakah *procedural justice* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan?
3. Apakah *emotional intelligence* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan?
4. Apakah *emotional intelligence* memoderasi hubungan *transformational leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan?
5. Apakah *emotional intelligence* memoderasi hubungan *procedural justice* dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan pada Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan ?

1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini difokuskan pada hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *Procedural Justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan.

3. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *emotional intelligence* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan
4. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *transformational leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimoderasi oleh *emotional intelligence* pada Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Untuk menganalisis bagaimana pengaruh *procedural justice* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimoderasi oleh *emotional intelligence* pada Kantor Camat di Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Praktis

Bagi instansi diharapkan dapat sebagai bahan pertimbangan dalam menetapkan jabatan eselon kepada pegawai yang memang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior* tinggi agar pelaksanaan pekerjaan bisa menghasilkan kinerja yang bagus. Selanjutnya bagi karyawan, dapat meningkatkan kinerja dan motivasi dalam pelaksanaan tugas karena merasa diperlakukan dengan adil dan sesuai dengan kompetensinya..

1.4.2 Teoritis

Penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam memperluas kajian ilmu yang menyangkut tentang *organizational citizenship behavior*, bagaimana gaya kepemimpinan transformasional dan keadilan organisasi dapat diterapkan agar pegawai dapat berkompotensi dengan baik sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.