

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen dari organisasi yang merupakan hal yang tidak dapat diabaikan. Tidak dapat diabaikannya elemen sumber daya manusia karena faktor manusia sangat berperan dalam mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia tidak saja membantu organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Organisasi yang memiliki sumber daya manusia yang baik akan menjadikan organisasi mempunyai kekuatan untuk menghadapi persaingan (Cusway dalam Rusmawati, 2011).

Efektifitas suatu organisasi dapat dilihat dari interaksi kerja pada tingkat individual, kelompok dan sistem-sistem organisasi yang memiliki tingkat absensi yang rendah, minimnya perilaku menyimpang dalam organisasi, tercapainya kepuasan kerja dan juga karyawan harus memiliki *organizational citizenship behavior* (Robbins dan Judge, dalam Rusmawati, 2011). Robbins mendefinisikan OCB sebagai perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Organ (dalam Titisari, 2014) mendefinisikan OCB sebagai perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektifitas organisasi. Perilaku OCB ini tidak termasuk kedalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja

karyawan sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak diberikan hukuman. OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

Menurut Dyne (dalam Titisari, 2014) konstruksi dari OCB yaitu perilaku yang menguntungkan organisasi atau cenderung menguntungkan organisasi, secara sukarela dan melebihi apa yang menjadi tuntutan peran. Menurut Stamper dan Dyne (dalam Titisari, 2014) kemauan karyawan untuk menunjukkan perilaku atau peran yang melebihi permintaan perusahaan ditentukan oleh dua faktor, yaitu: 1). Persepsi manajerial dan karyawan tentang kinerja dan tanggung jawab karyawan yang sering tidak beragam, 2). Persepsi karyawan akan tanggung jawab dan kinerja mereka ditentukan oleh kepuasan kerja mereka.

Menurut Robbins (dalam Jatmika, 2014), mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Podsakoff (dalam Prasasti, 2017) menyebutkan bahwa ada empat faktor yang mendorong munculnya OCB dalam diri karyawan. Keempat faktor tersebut adalah karakteristik individual, karakteristik tugas/pekerjaan, karakteristik organisasional, dan perilaku pemimpin.

Gaya kepemimpinan adalah salah satu faktor eksternal yang dapat membentuk OCB. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut

kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu. Pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan atau diacu oleh bawahan tersebut dikenal sebagai gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin, pada dasarnya diterangkan melalui tiga aliran teori, yaitu: Pertama, teori genetis; teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukannya dibuat. Kedua, teori sosial; teori ini menyatakan bahwa pemimpin itu dibuat atau dididik bukannya kodrati. Ketiga, teori ekologis; teori ini menyatakan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat itu dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan lebih lanjut.

Pemimpin dituntut untuk memiliki pandangan strategik yang jauh kedepan dan kekuatan tekad yang besar. Kelangsungan hidup organisasi dapat dilihat dari peran pimpinan karena gaya kepemimpinan serta strategi pemecahan masalah yang digunakan memberikan efek pada karyawan. Efek yang ditimbulkan bisa positif ataupun negatif tergantung persepsi karyawan dalam mempersepsikan pimpinannya.

Dalam suatu organisasi, pemimpin dan bawahan mempunyai hubungan yang terikat. Seorang pemimpin tidak bisa kerja sendiri tanpa keterlibatan bawahan, demikian sebaliknya. Individu-individu yang menduduki jabatan adalah manusia yang berbeda, dengan sifat dan karakteristik yang berbeda pula. Cara

pandang dan pemikiran berbeda, hal ini perlu diperhatikan karena karakteristik individual erat hubungannya dengan aspek psikologis individu dalam dunia kerja. Peran kepemimpinan di dalam kelompok ataupun organisasi diharapkan punya pengaruh yang khusus (Dipboye dkk, dalam Undarwati, 2009). Kepemimpinan transformasional dicetuskan oleh Burns (dalam Undarwati, 2009), ia mendefinisikan kepemimpinan transformasional sebagai suatu proses menaikkan moral dan motivasi pemimpin dan bawahan ke tingkat yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional berusaha meningkatkan kesadaran bawahan, dengan mendorong idealisme dan nilai-nilai moral yang lebih tinggi, seperti kebebasan, keadilan, kedamaian, keseimbangan, manusiawi, dan bukan berdasarkan emosional seperti ketakutan, ketamakan, kecemburuan, atau kebencian.

Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat secara resmi berdiri pada tanggal 12 Maret 1962 dengan nama “PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat” yang disahkan melalui akta notaris Hasan Qalbi di Padang. Pendirian tersebut dipelopori oleh Pemerintah Daerah beserta tokoh masyarakat dan tokoh pengusaha swasta di Sumatera Barat atas dasar pemikiran perlunya suatu lembaga keuangan yang berbentuk Bank, yang secara khusus membantu pemerintah dalam melaksanakan pembangunan di daerah. Disahkan melalui Surat Keputusan Wakil Menteri Pertama Bidang Keuangan Republik Indonesia No. BUM/9-44/II tentang izin usaha PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat, dan dimulailah operasional PT. Bank Pembangunan Daerah Sumatera Barat dengan kedudukan di Padang. Dalam perjalanannya tahun 1996 melalui Perda No. 2/1996 disahkan penyebutan nama (*Call Name*) sebagai “Bank Nagari” dengan maksud untuk lebih

dikenal, membangun “*brand image*” sekaligus mengimpresikan tatanan sistem pemerintahan di Sumatera Barat.

Berdasarkan hasil wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 24 Januari 2020 dengan pimpinan Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang, peneliti mendapat informasi bahwa karyawan cenderung lebih mementingkan kewajiban dan tanggung jawab kerja individu. Pimpinan juga mengeluhkan bahwa sesama karyawan kurang memiliki rasa tolong menolong seperti saat salah seorang karyawan merasa kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan, tidak ada inisiatif karyawan yang lain untuk membantu rekan kerjanya dan beberapa karyawan kurang memiliki rasa kepedulian antar sesama rekan kerja. Selanjutnya hasil wawancara dengan beberapa karyawan pada tanggal 24 Januari 2020 diperoleh juga informasi bahwa sebagian karyawan tidak semua mau berpartisipasi pada setiap kegiatan perusahaan, tidak semua karyawan dapat bertanggung jawab maksimal terhadap semua pekerjaannya, tidak semua karyawan dapat memberikan toleransi kepada rekan kerjanya, dan tidak semua karyawan memiliki inisiatif dalam membantu rekan kerjanya. Selain itu ada juga keluhan dari karyawan mengenai kurangnya perilaku saling menghargai antar rekan kerja dan hubungan rekan kerja yang tidak saling mendukung dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menimbulkan kondisi yang kurang nyaman saat bekerja.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan juga diperoleh informasi gaya kepemimpinan yang diterapkan belum optimal. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan karyawan masih harus ditingkatkan agar dapat dijalankan dengan baik. Lingkungan kerja yang membuat karyawan kurang

merasa nyaman, mereka terbatas dalam mengembangkan ide-ide barunya karena pemimpin kurang terbuka terhadap ide-ide baru, pemimpin juga kurang mampu menumbuhkan inspirasi pada bawahannya sehingga mereka merasa tidak termotivasi oleh pimpinannya, pimpinan tidak memperlakukan bawahan secara adil karena sebagian pandangan dan keluhan mereka jarang didengarkan.

Penelitian tentang hubungan gaya kepemimpinan dan *organizational citizenship behavior* pernah diteliti sebelumnya oleh Perdana (2011) dengan judul pengaruh persepsi gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan PT. Bumi Serpong Damai Tbk. Tangerang. Hal yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah tahun dilakukannya penelitian, sampel penelitian, lokasi penelitian yang telah dikemukakan di atas.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan OCB pada karyawan di Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dan latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas, maka dalam penelitian ini peneliti tertarik untuk melihat apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB pada karyawan di Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui apakah terdapat hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan OCB pada karyawan di Bank Nagari Kantor Pusat Kota Padang.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini adalah memberikan sumbangan informasi agar menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam perkembangan ilmu bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya tentang gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan diharapkan penelitian ini mampu memberikan gambaran pada perusahaan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* pada karyawan dan juga nantinya diharapkan dapat menjadi masukan bagi perusahaan untuk menyusun program-program yang lebih efektif dan sesuai dengan kebutuhan karyawan dan perusahaan.

b. Bagi Karyawan

Bagi karyawan diharapkan penelitian ini mampu memberikan masukan agar karyawan dapat memahami mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*, sehingga dapat dijadikan bahan evaluasi agar perusahaan lebih mengerti dan lebih memperhatikan karyawan.

c. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti lainnya yang berminat untuk meneliti mengenai hubungan gaya kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi dan bahan perbandingan dalam melakukan kajian dan penelitian dikemudian hari.