

BAB I

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pada zaman globalisasi Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Perusahaan harus mampu menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi untuk bisa menempatkan diri pada persaingan global. Dalam hal ini perusahaan harus memperhatikan kualitas karyawannya karena keberhasilan suatu perusahaan ditentukan oleh karyawan.

Dalam perkembangannya, Sumber Daya Manusia sangatlah penting bagi perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan kemampuan karyawan sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Oleh karena itu, suatu kebijakan yang dibuat oleh suatu perusahaan diharapkan mampu menjadi penggerak para karyawan agar mau bekerja lebih produktif sesuai dengan rencana yang ditetapkan.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, sumber daya manusia tetap menjadi elemen yang paling menentukan dalam setiap penyelesaian kegiatan-kegiatan dalam perusahaan atau instansi, yang akan menjadi tolak ukur berhasil atau tidaknya perusahaan atau instansi tersebut dalam pencapaian tujuan yang telah direncanakan. Untuk itu dalam perusahaan atau instansi tersebut dibutuhkan sumber daya manusia sumber daya yang terampil untuk bersama-sama saling bersinergi dalam pencapaian tujuan tersebut, apabila sumber daya manusianya dapat bekerja dengan maksimal otomatis produktifitas dari perusahaan atau instansi juga meningkat dan akan mudah dalam pencapaian tujuannya.

Kelangsungan sebuah organisasi juga tak lepas pada kinerja karyawan yang baik dan kinerja karyawan yang baik juga berpengaruh dengan prestasi kerja karyawan. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja akan mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain berupa kuantitas dan kualitas pelayanan, jangka waktu dan sikap kooperatif dalam organisasi.

SMPN 3 Sutera yang berdiri pada tahun 1998 merupakan SMPN ke 3 yang berada di kecamatan sutera kabupaten pesisir selatan. Sekolah yang memiliki tiga lokal perkelas rata rata perlokal terdiri dari 30 murid dan rata rata jumlah keseluruhan murid 270 orang. SMPN ini terletak di kampung ampalu kecamatan sutera yang letaknya strategis untuk belajar dengan kondisi yang sunyi dan dihiasi nuansa hijau di daerah perbukitan dan menghasilkan udara yang sejuk. ini terletak di kampung ampalu kecamatan sutera.

SMPN Sutera memiliki tujuan menghasilkan siswa-siswi berprestasi untuk bisa diterima di SMA unggul di kabupaten pesisir selatan dan alumni SMPN ini telah banyak diterima di SMA N 2 sutera dan SMAN 3 sutera yang merupakan SMA paling unggul di kabupaten pesisir selatan dan juga termasuk salah satu SMAN unggul di sumatra barat.

Untuk mencapai tujuan tersebut maka pemimpin sekolah melakukan gaya kepemimpinan transformational agar tidak ketinggalan dari SMPN lainya yang berada di pesisir selatan dan pemimpin sekolah harus aktif dalam bidang pemimpin transformational agar selalu mendapatkan ide-ide baru tentang perkembangan informasi ajaran pendidikan yang baru. Oleh karena itu pengajar yang berjumlah 60 orang dituntut untuk bisa membantu mengerjakan pekerjaannya. Disamping itu saat jam istirahat pun pengajar harus bisa *Organizational Citizenship Behavior* bergantian dalam melayani murid.

Keputusan atasan maupun organisasi harus di patuhi seorang pengajar karena itu merupakan hal yang bertujuan untuk kemajuan organisasi. Komunikasi antar pengajar pun seharusnya berlangsung secara baik dan adanya sikap saling menghargai antar pengajar agar semua itu bisa tercapai. Sehingga penting adanya perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Masalah yang dianggap sering muncul yaitu masalah yang berkaitan dengan indikasi kurangnya (*OCB*) pengajar Di SMPN 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan. masalah yang di indikasikan akibat rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah pengaruh kepemimpinan transformasional, komitmen organisasional dan motivasi kerja Karyawan Di Di SMPN 3 Sutera Kabupaten Pesisir Selatan.

Kategori terakhirlah yang sering disebut sebagai *organizational citizenship behavior (OCB)* atau *the extra-role behavior*. (Pradhan, 2016: 03) mendefinisikan OCB sebagai perilaku individu yang memberikan kontribusi pada terciptanya efektivitas organisasi dan tidak berkaitan langsung dengan sistem reward organisasi. Menurut (Purnama, 2016:4309-4336) mengemukakan bahwa pemimpin transformasional memiliki visi, keahlian retorika, dan pengelolaan kesan yang baik dan menggunakannya untuk mengembangkan ikatan emosional yang kuat dengan pengikutnya. Pemimpin transformasional diyakini lebih berhasil dalam mendorong perubahan organisasi karena 16 tergugahnya emosi pengikut serta kesediaan mereka untuk bekerja mewujudkan visi sang pemimpin. Sementara itu, pemimpin transaksional tidak memiliki sifat pemimpin tadi, maupun mampu mengembangkan ikatan emosi yang kuat dengan pengikutnya ataupun menginspirasi pengikut untuk melakukan lebih dari yang mereka pikir bisa. Pemimpin transaksional diyakini memotivasi pengikut dengan cara menetapkan tujuan dan menjanjikan imbalan bagikinerja yang baik. Kepemimpinan transaksional hanya melanggengkan status quo, penggunaan imbalan oleh pemimpin tidak menghasilkan perubahan jangka panjang seperti pada kepemimpinan transformasional.

Adapun konsep komitmen organisasi menurut (Kurniawan, 2016:1-24) menyatakan bahwa terdapat tiga bentuk komitmen di antaranya: (1) komitmen afektif; (2) komitmen normatif; dan (3) komitmen. Dalam rangka memperkuat penelitian ini, ada beberapa literatur sebelumnya yang pernah diteliti, dan hasilnya sebagai berikut: Terdapat pengaruh positif *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan komitmen organisasi; dan juga berkontribusi timbal balik (Kurniawan, 2015:20). Penelitian lain dihasilkan oleh warganegara Korea (Han Ji-Wook, 2005:12) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai hubungan positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya komitmen afektif.

Menurut(Maulana, 2017: 59-145), motivasi merupakan semua kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah, dan memelihara tingkah laku. Drs. Wahjosumidjo dalam bukunya *Kepemimpinan dan Motivasi* menyebutkan bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi di dalam diri seseorang.

SMP N 3 Sutera turut serta melaksanakan dan menunjang kebijaksanaan dan program pemerintah di bidang pendidikan pada umumnya. Untuk meningkatkan *performance* pegawai salah satu cara dengan memotivasi kerja yaitu dengan cara meningkatkan gaya kepemimpinan transformational, komitmen organisasi dan motivasi kerja. Tetapi adanya *Organization Citizenship Behavior*(OCB) yang baik tanpa didukung oleh kemampuan individu yang cukup juga tidak akan menghasilkan kinerja yang optimal. Adapun yang mempengaruhi tingkat kepemimpinan seperti absensi, keterlambatan karyawan dan keluhan-keluhan yang akan mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja karyawan. Beberapa pelanggaran yang di lakukan pegawai SMP N 3 Sutera baik dalam hal sakit, izin, keterlambatan, ataupun ketidak hadiran tanpa keterangan.

Tabel 1.1

Absensi Guru Pada SMPN 3 SUTERA

2018

| NO | Bulan | Jumlah Guru | Guru yang pulang tepat waktu kerja | Guru yang pulang lewat waktu kerja | Guru yang pulang sebelum waktu kerja |
|----|-------------|-------------|------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------|
| 1 | Januari | 60 | 75% | 19% | 6% |
| 2 | Februari | 60 | 80% | 15% | 5% |
| 3 | Maret | 60 | 80% | 15% | 5% |
| 4 | April | 60 | 82% | 10% | 8% |
| 5 | Mei | 60 | 80% | 13% | 7% |
| 6 | Juni | 60 | 82% | 10% | 8% |
| 7 | Juli | 60 | 84% | 10% | 6% |
| 8 | Agustus | 60 | 80% | 10% | 10% |
| 9 | September | 60 | 78% | 10% | 12% |
| 10 | Oktober | 60 | 80% | 10% | 10% |
| 11 | November | 60 | 80% | 10% | 10% |
| 12 | Desember | 60 | 75% | 11% | 14 % |
| | Rata*/bulan | | 80% | 12,% | 8% |

Sumber: SMPN 3Sutera.

Berdasarkan tabel di atas tingkat guru yang pulang tepat waktu kerja dapat terlihat di setiap bulan terdapat sekitar 80% guru yang yang pulang lewat waktu kerja, sekitar 12% guru yang pulang sebelum waktu kerja dan sekitar 8% guru yang pulang sebelum waktu kerja dalam sebulan. Dari data di atas dapat di simpulkan bahwa sekolah belum mencapai target yang di inginkan. Karena target yang di inginkan sekolah sebesar 100% dan sekarang target baru tercapai sebesar 80%, untuk mendapatkan target yang di inginkan seharusnya guru yang pulang tidak tepat waktu kerja di beri sanksi atau hukuman dengan tujuan agar mereka tidak melanggar lagi peraturan yang ada.

Berdasarkan uraian diatas dan mengacu pada hasil-penelitian yang telah dilakukan menunjukkan hasil yang tidak konsisten mengenai gaya kepemimpinan transformation, komitmen organisasi, dan motivasi kerja selain itu berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian ilmiah dengan judul“**Gaya Kepemimpinan Transformational,Komitmen Organasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Organisation Citizenship Behavior (OCB) Pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan**”.

1.2 Indetifikasi Masalah

1. Terjadinya fruktruasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP N 3 Sutera.
2. Fruktruasi *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP N 3 Sutera disinyalir disebabkan oleh gaya kepemimpinan transformational yang belum optimal.
3. Lemahnya *Organization Citizenship Behavior* pada SMP N 3 Sutera dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang belum bagus.
4. Masih tingginya persentase keteladanan dalam jam kerja tingkat guru pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan
5. Rendahnya motivasi kerja SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan..
6. Tingkat ornanization citizenship behavior yang rendah.
7. Kurangnya kepercayaan diri pegawai/guru dalam bekerja
8. Rendahnya kepuasan kerja guru pada SMP N 3 Sutera.

1.3 Batasan Masalah

Begitu banyaknya faktor yang mempengaruhi *Organization Citizenship Behavior* (OCB), dalam penelitian ini penulis membatasi hanya tiga variabel yaitu gaya kepemimpinan transformational (X1), komitmen organisasional (X2), motivasi kerja (X3) dan organizational citizenship behavior (Y) sebagai variabel terikat pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas maka permasalahan dalam penelitian ini dapat di rumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap *Organization Citizenship Behavior*(OCB) pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan.
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasional terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan.
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior*(OCB) pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan.
4. Bagaimana pengaruh pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap *Organization Citizenship Behavior*pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformational terhadap organisasi citizenship behavior pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan.

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap organisasi citizenship behavior pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap organisasi citizenship behavior pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui berapa pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap *Organization Citizenship Behavior* pada SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat di peroleh dari hasil penelitian ini adalah:

1. Bagi sekolah

Di harapkan dapat di gunakan sebagai bahan masukan oleh SMP Negeri 3 Sutera Kab. Pesisir Selatan, Sebagai upaya untuk meningkatkan *Organization Citizenship Behaviord* dalam pencapaian tujuan sekolah secara lebih optimal.

2. Bagi akademis

Sebagai bahan referensi atau kepustakaan bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai komitmen organisasi mempengaruhi OCB sebagai dasar perbandingan di jadikan evaluasi.

3. Bagi peneliti

Dapat mengembangkan dan menerapkan ilmu pengetahuan sampai seberapa jauh teori-teori yang sudah ditetapkan pada kasus di lapangan sehingga hal-hal yang di rasa masih kurang dapat di perbaiki.