

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang berasal dari diri setiap karyawan atau anggota organisasi tanpa adanya paksaan atau dorongan dari orang lain, melainkan perilaku sukarela yang diberikan oleh anggota organisasi kepada organisasinya. Karyawan yang memiliki sikap OCB cenderung akan memberikan kontribusi nyata, semata-mata hanya untuk kemajuan perusahaan tanpa mengharapkan *reward* atau imbalan apapun dari perusahaan. OCB salah satunya dapat meningkatkan efektivitas perusahaan, meningkatkan produktivitas kerja, serta membantu karyawan untuk bisa beradaptasi dengan karyawan lain maupun lingkungan sekitar. Namun di sisi lain, perusahaan terkadang tidak menyadari pentingnya sikap OCB yang harus diterapkan oleh karyawan. Perusahaan seringkali melupakan apa yang karyawan harapkan dan yang karyawan butuhkan.

Menurut **(Riset & Sains, 2019)** menyatakan, peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* bergantung terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan pengaruh pada kinerja mereka dalam organisasi.

Menciptakan suasana ramah menyenangkan dimana karyawan bisa memiliki identifikasi dengan organisasi dan merasa puas terhadap pekerjaan mereka, dan

menggambarkan persepsi individu mengenai lingkungan kerjanya berdasarkan pada pengalaman mereka sehari-hari.

Kepemimpinan menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku OCB sebab tanpa adanya kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin maka suatu perusahaan tersebut akan mengalami kemunduran. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Karyawan memiliki pemimpin yang bertugas sebagai pengarah karyawan tersebut agar bertindak sesuai dengan tujuan perusahaan. Salah satu gaya kepemimpinan yang cocok pada masa sekarang ini adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional.

Dalam arti yang luas, kepemimpinan dapat digunakan setiap orang dan tidak hanya terbatas berlaku dalam suatu organisasi atau kantor tertentu. Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi perilaku orang lain, atau seni mempengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatasi oleh aturan-aturan atau tata karma birokrasi. Kepemimpinan tidak harus diikat dalam suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa terjadi dimana saja asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu (**Bisnis et al., 2016**)

Badan Pusat Statistik adalah lembaga pemerintah Non kementerian yang bertanggung jawab langsung pada presiden. Sebelumnya, BPS merupakan biro pusat

statistik, yang di bentuk berdasarkan UU Nomor 6 tahun 1960 tentang sensus dan UU Nomor 7 tahun 1960 tentang statistik. Sebagai pengganti kedua UU tersebut ditetapkan UU Nomor 16 tahun 1997 tentang statistik. Berdasarkan UU ini yang di tindak lanjuti dengan perundangan dibawahnya, secara formal nama Biro pusat statistik di ganti menjadi Badan Pusat Statistik.

Tabel 1.1
Presentase Kehadiran Karyawan Pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat Pada Tahun 2020

| Bulan | Kehadiran | Ketidakhadiran |
|-----------|-----------|----------------|
| Juli | 98,95% | 1,05% |
| Agustus | 98,65% | 1,35% |
| September | 98,37% | 1,63% |
| Oktober | 97,99% | 2,01% |
| November | 97,93% | 2,07% |
| Desember | 93,07% | 6,93% |

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat presentase kehadiran pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat pada tahun 2020 belum memenuhi target 100%, dimana dapat lihat presentase kehadiran dari bulan Juli – desember mengalami penurunan presentase kehadiran para karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat yang kurang. Pada bulan Juli hampir diperoleh presentase sesuai target yaitu dengan presentase kehadiran 98,95% dan presentase ketidakhadiran hanya 1,05%. Pada bulan Agustus mengalami penurunan pada kehadiran yaitu 98,65% dan untuk yang tidak hadir 1,35%. Pada bulan September mengalami penurunan lagi jumlah kehadiran dari bulan sebelumnya yaitu dengan presentase

kehadiran 98,37% dan untuk yang tidak hadir juga mengalami kenaikan yaitu 1,63%. Selanjutnya pada bulan Oktober terjadi penurunan kembali yaitu dengan presentase kehadiran hanya 97,99% dan ketidakhadiran 2,01%. Pada bulan November terjadi lagi penurunan kehadiran yaitu 97,93% dan yang tidak hadir yaitu 2,07%, Serta pada bulan Desember mengalami penurunan yang sangat jauh dari bulan-bulan sebelumnya yaitu 93,07% dengan ketidakhadiran 6,93%.

Dari keterangan data kehadiran di atas dapat dilihat bahwa tingkat OCB pada karyawan belum optimal yang menyebabkan tidak tercapainya target kehadiran yang ditetapkan oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat, karena kurangnya *Quality Of Work Life*, yaitu cara untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja dari perusahaan dengan cara menciptakan karyawan yang lebih baik dan juga disebabkan oleh kurangnya persepsi dukungan organisasi, yaitu tanggapan atau persepsi karyawan terhadap bagaimana perusahaan menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Adapun bentuk kepemimpinan yang diterapkan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat adalah terkait kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang diterapkan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat yang cenderung beragam hal ini karena Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat memiliki beberapa bidang sesuai dengan bagian yang ditangani oleh kepala bidang tersebut, misalnya bidang bagian tata usaha, bidang statistik sosial, bidang statistik produksi, bidang distribusi, bidang neraca wilayah dan analisis statistik, dan lain sebagainya

yang tentu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin bagian masing- masing namun kepemimpinan transformasional pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat masih belum terlalu di terapkan.

Para pakar organisasi menyimpulkan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat turnover. Pentingnya OCB secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreativitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi dan adaptabilitas (Bisnis et al., 2016)

Tabel 1.2
Jumlah pegawai di badan pusat statistik provinsi sumatera barat
Berdasarkan jenis kelamin
Pada 05 januari 2021

| Jumlah pegawai badan pusat statistik | Laki-laki | Perempuan |
|---|------------------|------------------|
| Provinsi sumatera barat | 224 | 218 |
| total | 442 | |

Sumber : Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat

Wawancara awal menunjukkan beberapa karyawan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat sudah melakukan perilaku OCB. Hal ini bisa dilihat dari kemauan karyawan untuk menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir, mau memberi informasi kepada rekan kerja, kemauan karyawan untuk menjaga citra perusahaan, mau bekerja lembur jika diperlukan serta mau menerima kritikan dari

orang lain. Namun dengan melihat perilaku OCB yang diterapkan di Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat masih kurang. Belum semua karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat mau menjadi volunteer di acara-acara kantor, tidak semua karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat menggunakan jam kerja secara maksimal dan masih adanya karyawan yang melakukan urusan urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor dan juga terdapat perbedaan kepuasan kerja antara masing-masing karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap OCB adalah dukungan organisasional. Dukungan organisasional merupakan persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi mereka dan peduli pada kesejahteraan mereka (**Berau et al., 2019**). Karyawan yang menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Ketika karyawan merasa didukung penuh oleh organisasi, tentu mereka akan menumbuhkan rasa hutang budi karena merasa didukung penuh oleh organisasi yang akan berimbas kepada kinerja dan perilaku mereka yang mau bekerja melebihi kewajiban mereka. Berdasarkan prinsip timbal balik, dukungan organisasional pada karyawan tidak hanya membantu rekan kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja mereka sendiri dan komitmen organisasi, sekaligus mengurangi pengunduran diri dan absensi, sehingga merangsang prestasi kerja karyawan.

(Yuliasesti et al., 2019) menyatakan bahwa OCB dapat timbul dari beberapa faktor di antaranya adanya kepuasan kerja dari pegawai dan komitmen organisasi yang tinggi. Kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang suatu pekerjaan yang merupakan hasil evaluasi dari beberapa karakteristik. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaannya. Karyawan yang puas akan lebih dapat berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain dan jauh melebihi harapan normal dari pekerjaan mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu alasan meningkatnya komitmen organisasional, individu yang merasa puas akan pekerjaannya akan memiliki komitmen terhadap perusahaan dan begitu sebaliknya apabila individu tersebut tidak puas akan pekerjaannya maka sulit untuk memiliki komitmen terhadap perusahaan (Yuliasesti et al., 2019)

Salah satu faktor penting yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen dalam menciptakan kepuasan kerja pada karyawannya adalah dengan mendukung terciptanya kesejahteraan pegawai, salah satunya yaitu dengan mewujudkan adanya dukungan organisasi.

Menurut (Berau et al., 2019) persepsi dukungan organisasi dapat didefinisikan sebagai sejauh mana pegawai percaya bahwa organisasi dapat menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraannya (Yuliasesti et al., 2019) Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai

anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Hal tersebut yang juga akan meningkatkan komitmen pada diri karyawan. Komitmen inilah yang pada akhirnya akan mendorong karyawan untuk berusaha membantu organisasi mencapai tujuannya, dan meningkatkan harapan bahwa performa kerja akan diperhatikan serta dihargai oleh organisasi

Menurut **(Rahmi, n.d.)** kepuasan kerja merupakan faktor penentu utama dari perilaku OCB. Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi, membantu individu lain, dan melewati harapan normal dalam pekerjaan mereka. Selain itu, karyawan yang puas lebih mudah berbuat lebih dalam pekerjaan karena mereka ingin merespons pengalaman positif mereka. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap seseorang mengenai kerja. Pekerja yang puas lebih cenderung bertahan bekerja untuk organisasi.

Pekerja yang puas juga cenderung terlibat dalam perilaku organisasi yang melampaui deskripsi tugas dan peran mereka, serta membantu mengurangi beban kerja dan tingkat stres anggota lain dalam organisasi. Pekerja yang tidak puas cenderung bersikap menentang dalam hubungannya dengan kepemimpinan dan terlibat dalam berbagai perilaku yang kontraproduktif. Ketidakpuasan juga alasan utama seseorang meninggalkan organisasi.

(Saepudin et al., 2019) faktor-faktor yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai pada dasarnya dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Kepuasan kerja merupakan sebuah

istilah yang seringkali dikaitkan dengan motivasi. Seorang karyawan yang puas dianggap sebagai seorang karyawan yang termotivasi dan karena motivasi terbagi menjadi dua maka begitu juga kepuasan kerja yang terbagi menjadi dua, yaitu intrinsic dan extrinsic job satisfaction.

kepuasan kerja merupakan sebuah bentuk efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan dan karena persepsi setiap individu berbeda atas setiap kejadian maka hal itu kemudian menciptakan sumber kepuasan yang berbeda-beda pula. Kepuasan kerja merupakan sebuah sikap yang dirasakan oleh seorang karyawan atas kondisi keseluruhan (baik penghargaan, kewajiban maupun kondisi) dari pekerjaannya.. kepuasan kerja karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat juga masih kurang di karnakan blum terlalu di terapkan OCB pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan uraian pokok diatas, penulis terdorong untuk meneliti dengan judul **"PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PERSEPSI DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB)DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI SUMATERA BARAT"**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan fenomena tersebut diatas dalam kajian-kajian sumber daya manusia banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut.

1. Kepuasan kerja yang dirasakan karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat tergolong dalam kategori rendah.
2. Organizational Citizenship Behavior karyawan Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat belum terlalu di terapkan
3. Belum di terapkannya kepemimpinan transformasional pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
4. Masih kurangnya komitmen pada karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
5. Enggan nya karyawan untuk melakukan pekerjaan lain sehingga kurang terciptanya OCB pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat.
6. Masih Kurangnya dukungan organisasi pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat
7. Adanya Perbedaan dalam kepuasan kerja masing karyawan pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat

1.3 Batasan masalah

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka masalah dalam penelitian ini membahas tentang Kepemimpinan Transformasional (X1), Persepsi Dukungan Organisasi(X2), *Organizational Citizenship Behavior*(Y),Dan Kepuasan Kerja (Z). pada Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Barat

1.4 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah di paparkan di atas, maka penelitian melakukan pembuktian Bahwasanya adanya pengaruh *kepemimpinan transformasional dan ,persepsi dukungan organisasi, terhadap organizational citizenship behavior (ocb) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*

Dengan demikian penulis membuat perumusan masalah sebagai beriku :

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan tranfomasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)?
2. Bagaimana pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)?
3. Bagaimana Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja?
4. Bagaimana Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja?

5. Bagaimana Pengaruh Organizational Citizenship Behavior Terhadap Kepuasan Kerja ?
6. Bagaimanakah Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening?
7. Bagaimanakah Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
2. Untuk mengetahui pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadapn Kepuasan Kerja.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja.
5. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB).

6. Untuk Mengetahui Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.
7. Untuk Mengetahui Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini dapat digunakan dalam menambah wawasan ilmu pengetahuan dan lebih mengenal dampak permasalahan, mempelajari untuk diterapkan dalam kehidupan dunia pekerjaan dengan mendalami *kepemimpinan transformasional, persepsi dukungan organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan juga *kepuasan kerja*.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan untuk perusahaan menjadi pedoman maupun referensi untuk memperbaiki kesalahan permasalahan yang terjadi dalam perusahaan dan menjadikan untuk perubahan dimasa yang akan datang

3. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan salah satu pedoman dalam melakukan penelitian selanjutnya dengan tema maupun objek yang berbeda dan dapat lebih meningkatkan lagi pemecahan masalah terhadap penelitian sebelumnya.