

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam era global ini, setiap organisasi atau perusahaan semakin tersudutkan oleh pesatnya perubahan yang terjadi baik itu dipengaruhi oleh teknologi informasi, sosial, dan budaya, perubahan secara signifikan ini turut mempengaruhi kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi atau perusahaan, tidak menutup kemungkinan terjadi pula pada instansi pemerintah. Para pakar organisasi menyimpulkan pentingnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan menurunkan tingkat turnover.

Dinas Pertanian Kota Padang adalah Instansi Pemerintah Daerah yang memiliki tugas dan fungsi sebagaimana diatur pada BAB III Bagian Ke-satu pasal 4 Peraturan Walikota Padang Nomor: 86 Tahun 2016, Dinas Pertanian mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah di bidang pertanian dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dalam melaksanakan tugas tersebut, dinas pertanian menyelenggarakan fungsi sebagai berikut : 1) Perumusan kebijakan bidang pertanian, 2) Pelaksanaan kebijakan bidang pertanian, 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang pertanian, 4) Pelaksanaan administrasi dinas bidang pertanian dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsi.

Untuk mencapai tugas, pokok dan fungsi tersebut maka sesuai dengan UU No. 25 tahun 2004 tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional (SPPN) mengamanatkan bahwa setiap daerah harus menyusun rencana pembangunan daerah secara sistematis,

terarah, terpadu, menyeluruh dan tanggap terhadap perubahan. Untuk itu Pemerintah Kota Padang menetapkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP) Daerah, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM) Daerah dan Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Rencana Kerja ini selanjutnya disusun mempedomani Peraturan Pemerintah Nomor 8 tentang Tahapan, Tata Cara Penyusunan, Pengendalian dan Evaluasi Pelaksanaan Rencana Pembangunan Daerah. Berikut Rencana Kerja Lima Tahun Terakhir.

Tabel 1.1

Rencana Kerja Dinas Pertanian Kota Padang Kurun waktu lima (5) Tahun Terakhir

NO	Rencana Kerja	Program	Target	Realisasi	Capaian Rata-Rata	Kesimpulan
01	2015	14 program dengan 80 kegiatan	100 %	60%	55 %	Sangat Rendah
02	2016	17 program dengan 70 kegiatan	100 %	55 %	55%	Sangat Rendah
03	2017	16 program dengan 60 kegiatan	100%	70%	70%	Sedang
04	2018	17 program dengan 72 kegiatan	100%	75%	75 %	Sangat Rendah
05	2019	14 Program dengan 56 kegiatann	100 %	-	-	-

Sumber data : Dinas Pertanian Kota Padang

Berdasarkan Data Tabel 1.1 diatas penulis menyimpulkan bahwa tidak sesuai nya capaian dengan target, dibuktikan dengan rendahnya realisasi rencana kerja yang dilakukan oleh Dinas Pertanian Kota Padang, hampir semua bidang pada Dinas Pertanian Kota Padang setiap tahunnya mengalami kesulitan mencapai target rencana kerja. Hal ini memungkinkan belum maksimalnya OCB pada lingkungan Dinas

Pertanian Kota Padang .Wawancara awal yang dilakukan oleh penulis pada dinas pertanian kota padang menghasilkan kesimpulan bahwa beberapa karyawan di Dinas Pertanian Kota Padang 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 tempat bekerja, mau bekerja lembur jika diperlukan serta mau menerima kritikan dari orang lain.

OCB pada Dinas Pertanian Kota Padang dapat dikatakan masih kurang, dikarenakan belum semua pegawai Dinas Pertanian Kota Padang mau menjadi *volunteer* di acara-acara kantor, dan tidak semua perangkat dinas menggunakan jam kerja secara maksimal, terlihat masih adanya pegawai yang melakukan urusan-urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor.

Upaya Dinas Pertanian dalam menjalankan misi ke 3 (mewujudkan sistem pelayanan birokrasi yang efektif dan efisien) pun beragam, dimulai dari *Launching Hotline SMS* Pengaduan masyarakat pada tahun 2012 dan membuat akses online melalui www.lapor.go.id, hal ini dilakukan agar menjadi bahan evaluasi kinerja pegawai serta menunjukkan bahwa dinas pertanian kota padang masih belum mencapai OCB.

Perilaku OCB mengacu pada perilaku individu yang memberikan kontribusi positif secara keseluruhan untuk organisasi, OCB akan tercapai dengan baik apa bila adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kepemimpinan transformasional dirasa tepat pada suatu organisasi untuk mencapai OCB, sebab kepemimpinan Transformasional menjadi salah satu yang dapat mempengaruhi perilaku OCB, tanpa adanya

kepemimpinan yang efektif dari seorang pemimpin maka suatu organisasi 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. Pegawai memiliki pemimpin yang bertugas sebagai pengarah agar bertindak sesuai dengan tujuan organisasi. Salah satu gaya kepemimpinan yang cocok pada masa sekarang ini adalah Kepemimpinan Transformasional.

Adapun bentuk kepemimpinan yang diterapkan di Dinas Pertanian Kota Padang adalah terkait kebijakan-kebijakan dan peraturan-peraturan yang diterapkan di Dinas Pertanian kota padang beragam hal ini karena Dinas Pertanian Kota Padang memiliki beberapa kepala bidang sesuai dengan bagian yang ditangani oleh kepala bidang tersebut, misalnya bidang tanaman pangan dan hortikultura, bidang perkebunan, bidang peternakan, bidang kesehatan hewan dan kesehatan masyarakat veteriner, bidang prasarana dan sarana pertanian, bidang penyuluhan dan lain sebagainya yang tentu memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda-beda dalam memimpin anggotanya.

Dinas Pertanian Kota Padang pun telah melakukan komitmen organisasi dalam bentuk peraturan dalam lingkungan organisasi, tetapi penerapannya dirasa masih kurang dikarenakan masih adanya pegawai yang tidak menjalankan tugas dan fungsinya sesuai peraturan, terlihat ketika masih adanya pegawai yang mengerjakan pekerjaan diluar pekerjaannya, (Khairunniswah, 2015) menyatakan bahwa perilaku menolong dalam

organisasi adalah fungsi dari *locus of control* yang dimiliki pegawai. *Locus of control* terdiri dari locus of control internal dan locus of control *external*, seseorang yang menyakini bahwa apa yang terjadi selalu berada dalam kontrol atau pengawasannya dan selalu mengambil peran dalam setiap membuat dan pengambilan keputusan serta memiliki tanggungjawab dalam setiap perilakunya termasuk dalam *locus of control internal*

Selain itu kepegawaian pada dinas pertanian ini melalui seleksi calon pegawai negeri sipil (CPNS) yang kemudian membuka peluang ketidak-linearitas dengan gelar sarjananya, yang kemudian dapat mempengaruhi kinerja pegawai disebabkan tidak sesuainya bidang kerja dengan kepribadian, latar belakang pendidikan dan kemampuannya, dan apabila pegawai mampu mengendalikan dan memberikan pengaruh yang disebut *Locus Of Control* terhadap *organizational citizenship behavior* pada dinas pertanian kota padang, namun masih adanya ketidakmampuan pegawai menyesuaikan diri pada bidang pekerjaan sesuai tugas pokok dan fungsi sehingga bisa menjadi penghambat dalam mencapai *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pertanian Kota Padang.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik untuk meneliti hal ini lebih lanjut dan menjadikan sebagai karya ilmiah yang berjudul “ **Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Locus Of Control Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Dinas Pertanian Kota Padang**”.

1.2 Identifikasi Masalah

Penulis mengidentifikasi masalah berdasarkan latar belakang adalah sebagai berikut :

1. Tidak tercapainya target pada rencana kerja menandakan tidak tercapainya OCB Pada Dinas Pertanian Kota Padang
2. Setiap kepala cabang menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda sehingga berkemungkinan tidak tercapainya OCB pada Dinas Pertanian Kota Padang.
3. Kinerja pegawai belum maksimal disebabkan minimnya komitmen Organisasi dilingkungan Dinas Pertanian Kota Padang.
4. Masih adanya pegawai yang tidak menggunakan jam kerja secara maksimal, rendahnya keterlibatan menjadi *volunter* menandakan rendahnya partisipasi sebagai bentuk adanya komitmen organisasi Pada Dinas Pertanian Kota Padang.
5. Masih adanya pegawai yang melakukan urusan diluar kantor saat berada di kantor , menandakan rendahnya komitmen organisasi pada Dinas Pertanian Kota Padang
6. Tidak Linearnya latarbelakang pendidikan dengan bidang kerja mempengaruhi rendahnya *Locus Of Control* pada Dinas Pertanian Kota Padang.
7. Masih adanya ketidakmampuan pegawai mengendalikan diri dan menyesuaikan diri dengan penempatan pada bidang yang ada di Dinas Pertanian Kota Padang

1.3 Batasan Masalah

Dari identifikasi masalah yang dikemukakan penulis membatasi masalah yang akan diteliti, bertujuan agar hasilnya lebih maksimal. Adapun batasan masalah yang dibatasi yaitu mengenai Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Dinas Pertanian Kota Padang pada tahun 2019.

1.4 Rumusan Masalah

Pegawai merupakan sumber daya yang paling menentukan dalam mencapai tujuan yang diinginkan . Permasalahan dari Dinas Pertanian Kota Padang ini adalah tinggi rendahnya kemampuan kerja, untuk suatu upaya yang dapat meningkatkan OCB pada tiap pegawai , dengan permasalahan tersebut diduga faktor Kepemimpinan Transformasional, komitmen organisasi dan *locus of control* mempunyai pengaruh terhadap perubahan perilaku pegawai dinas tersebut. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dirumuskan suatu rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif secara parsial terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Padang?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap peningkatan kemampuan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Padang?
3. Apakah *Locus Of Control* berpengaruh positif secara parsial terhadap kemampuan kerja Dinas Pertanian Kota Padang?

4. Apakah Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan *Locus Of Control* secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kemampuan kerja pegawai Dinas Pertanian Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Dinas Pertanian Kota Padang
2. Untuk membuktikan secara empiris Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Dinas Pertanian Kota Padang
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Dinas Pertanian Kota Padang
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi, Locus of Control terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Dinas Pertanian Kota Padang.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat-manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Dapat menambah pengetahuan sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam dunia kerja yang sesungguhnya.

2. Bagi perusahaan

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi yang berharga bagi perusahaan dalam pengelolaan SDM beserta segala kebijakan yang berkaitan langsung dengan aspek-aspek SDM secara lebih baik.

3. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan referensi bacaan bagi semua pihak yang membutuhkannya.

4. Bagi peneliti selanjutnya

Sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.