

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun swasta dibentuk untuk mencapai tujuan diperlukan faktor-faktor yang harus dimiliki yaitu berupa SDM, materiil, dan alat penunjang kegiatan. Dari ketiga factor tersebut, faktor manusia merupakan faktor yang paling dominan. Dalam usaha mencapai tujuan organisasi, manusia merupakan factor yang sangat penting karena manusia menjadi pelaku utama organisasi perlu mendapatkan perhatian khusus dibandingkan yang lainnya.

Organisasi adalah kelompok manusia yang bekerjasama dibawah pimpinan seorang pemimpin untuk mencapai tujuan tertentu. Ada juga yang mengatakan bahwa organisasi adalah suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia yang saling berinteraksi menurut pola tertentu, sehingga setiap anggotanya memiliki fungsi dan tugas masing-masing, yang sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan batas-batas yang jelas sehingga dapat dipisahkan secara tegas dari lingkungannya.

Pengelolaan Sumber Daya Manusia baik sebagai asset maupun investasi dimaksud untuk meningkatkan kontribusinya dalam mencapai tujuan strategis melalui pencapaian tujuan operasional organisasi, mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam kemajuan, pertumbuhan, dan pengembangan organisasi. Sumber daya yang paling penting bagi sebuah organisasi adalah sumber daya manusia, karena didalamnya terdapat bakat, kreativitas, keinginan dan aktivitas

kerja. Oleh karena itu sumber daya manusia atau tenaga kerja harus mendapat perhatian khusus dari organisasi, sehingga apabila tenaga kerja itu merasa puas, maka akan termotivasi untuk melakukan suatu pekerjaan dan akan meningkatkan hasil kerjanya, akibatnya produktivitas kerja akan meningkat dan pada akhirnya tujuan organisasi akan tercapai.

Menurut (Putra 2016), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau kewarganegaraan organisasional merupakan bagian dari ilmu perilaku organisasi. Dasar kepribadian untuk OCB merefleksikan ciri karyawan yang kooperatif, suka menolong, perhatian dan bersungguh-sungguh. Perilaku Kewarganegaraan Organisasional (*Organizational Citizenship Behavior*) adalah perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem *reward* formal organisasi tetapi secara agregat meningkatkan efektivitas organisasi.

Menurut (Algadri, Muis, and Munir 2020) yang berjudul Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut (Dramawan 2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Inspektorat Kabupaten Badung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Menurut (Aisyah and Wartini 2016) yang berjudul Pengaruh Kehidupan Kehidupan Kerja Pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Komitmen Organisasional. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengaruh Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pemerintah nagari merupakan unsur pemerintahan yang terendah di lingkungan pemerintah daerah kabupaten. Pemerintah nagari adalah penyelenggaraan pemerintah yang dilaksanakan oleh pemerintah nagari berdasarkan asal-usul nagari di wilayah Provinsi Sumatera Barat. Pemerintah Nagari terdiri atas Wali Nagari dan Perangkat Nagari.

Nagari berkedudukan sebagai unit pemerintah terendah dan sebagai kesatuan masyarakat hukum adat yang dipimpin oleh wali nagari. Wali nagari dipilih langsung melalui pemilihan wali nagari dan dilantik oleh bupati. Pelaksanaan tugas dan wewenang wali nagari dilimpahkan dari kepala daerah berdasarkan prinsip dekosentrasi. Wali nagari dalam melaksanakan tugas dibantu oleh perangkat nagari. Ada pun struktur dalam organisasi nagari meliputi wali nagari, sekretaris nagari, kepala urusan, dan kepala jorong.

Untuk dapat menjalankan amanatnya dengan baik, Pemerintah Desa mutlak harus didukung penuh oleh sebuah perangkat sistem baik Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah maupun peraturan perundang-undangan sebagai produk keluaran pemerintah yang mengatur penyelenggaraan Pemerintahan Desa. Proposal Perspektif Perangkat Desa dalam Sistem Pemerintah Desa yang disusun oleh Pengurus Pusat Persatuan Perangkat Desa Indonesia (PPDI) Tahun 2010,

mengemukakan pandangan bahwa apabila Peraturan Pemerintah yang mengatur tentang Desa dicermati, banyak terdapat aturan-aturan yang menghambat Perangkat Desa dalam mengemban tugasnya. Hambatan tersebut berbentuk diskriminasi peraturan perundangundangan yang mengatur tentang Desa. Beberapa bentuk diskriminasi ini tercermin dalam klausul pasal mengenai pembiayaan pemerintah desa yang bukan bersumber dari alokasi keuangan negara melainkan dari pendapatan asli Desa (PP 72/2005 pasal 68).

Selain itu tidak adanya pasal yang menjelaskan tentang kepastian status kepegawaian perangkat desa. Keanehan lain muncul ketika pasal 103 PP No.72/2005 memberi peluang Sekretaris Desa untuk diangkat menjadi Pegawai negeri Sipil (PNS), tetapi tidak dengan Perangkat Desa yang lain. Sistem penggajian dan tunjangan perangkat desa juga menjadi bermasalah ketika jumlahnya hanya disesuaikan dengan kemampuan desa (PP 72/2005 pasal 27). Bila dibandingkan dengan Pemerintahan Kelurahan, terlihat jelas perbedaan ketika sumber keuangan utama Kelurahan berasal dari APBD (PP 72/2005 pasal 9) dan status Pegawai Negeri Sipil yang disandang para pegawainya (PP 72/2005 pasal 6) sehingga gaji dan tunjangan merupakan tanggung jawab dari pemerintah pusat agar dapat menjamin kesejahteraan dan memacu produktivitas sesuai dengan Pasal 7 UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok. Kepegawaian. Peraturan perundang-undangan yang menimbulkan perspektif diskriminasi tersebut berpotensi untuk mengganjal kemajuan Pemerintah Desa di dalam mengelola pemerintahannya. Memperhatikan dan memperjuangkan hak – hak masyarakat miskin dan pemungutan pajak Bumi dan Bangunan.

Namun dapat kita lihat dalam tabel dibawah ini bahwa masih banyak karyawan yang belum tuntas melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya masing – masing. Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Uraian Tugas Aparatur Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti 2019-2020

Tahun	Bagian/Bidang	Uraian Tugas	Persentase Capaian	Target Capaian	Ket
2019	Pemerintahan	1. Pemungutan Pajak PBB	55%	85%	Tidak Terealisasi Dengan Baik
2020		2. Penyusunan Pernag	7 Butir	15	
2019	Pembangunan	1. Perumusan RPJM	70%	85%	Tidak Mencapai Target
2020		2. Pembangunan RTLH	4 Rumah	10 Rumah	
2019	Kemasyarakatan	1. Pembagian Jamkesda	42 RTM	79 RTM	Belum Memenuhi Target
2020		2. Pembagian RASKIN	30 RTM	105 RTM	

Sumber: Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti

Dari tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa tugas aparatur Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti 2019-2020 belum terealisasi dengan baik dan belum memenuhi target. Dimana hal ini terindikasi oleh rendahnya kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional yang masih rendah dan komitmen organisasi yang masih rendah.

Organizational Citizenship Behavior didukung oleh faktor-faktor seperti salah satunya kepemimpinan transformasional, dimana menurut (Salit and Netra 2017) Kepemimpinan transformasional merupakan sebuah gaya kepemimpinan yang menekankan pada proses dimana orang terlibat dengan orang lain dan menciptakan suatu hubungan yang meningkatkan motivasi baik dalam diri pemimpin maupun pengikutnya. Pemimpin yang menggunakan gaya

kepemimpinan transformasional cenderung memberi perhatian lebih kepada para pengikutnya.

Selain Kepemimpinan transformasional faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah kecerdasan emosional, dimana menurut (Ghazani 2019) kecerdasan emosional merupakan kecerdasan menggunakan emosi, di mana seseorang secara sengaja mengelola emosi kemudian menggunakannya untuk membantu membimbing tingkah laku dan berpikir dalam mengarahkan pencapaian hasil yang lebih tinggi.

Kemudian selain kecerdasan emosional faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* adalah komitmen organisasi, dimana menurut (Putra 2016) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendelegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecendrungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya.

Menurut (Algadri, Muis, and Munir 2020) yang berjudul Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Kepuasan Kerja. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Kepemimpinan

Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang mana apabila Kepemimpinan Transformasional meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.

Menurut (Agung 2017) yang berjudul Pengaruh Kecerdasan Spiritual, Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kecerdasan Emosional berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Kecerdasan Emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang mana apabila Kecerdasan Emosional meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.

Menurut (Dramawan 2017) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Komitmen Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Inspektorat Kabupaten Badung. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Pada penelitian ini terdapat pengaruh positif antara Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, yang mana apabila Komitmen Organisasi meningkat maka *Organizational Citizenship Behavior* juga akan meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti dengan

memberi judul: **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah di kembangkan maka dapat di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional yang mash rendah Pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti.
2. Kecerdasan emosional yang rendah Pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti.
3. Rendahnya komitmen organisasi Pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti.
4. Karyawan lebih banyak mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan kepentingan orang lain.
5. Masih adanya karyawan yang datang terlambat.
6. Masih adanya pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu.
7. Rendahnya motivasi yang diberikan pada karyawan
8. Disiplin kerja yang masih rendah
9. Kurangnya keahlian karyawan dalam mengelola emosi.
10. Kurangnya keinginan untuk berkerja keras dalam menyelesaikan pekerjaan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Agar pembahasan yang dilakukan tidak keluar dari sasaran yang di harapkan maka penulis hanya membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kecerdasan emosional, sebagai variabel terikat yaitu *Organizational Citizenship Behavior* dan sebagai variable intervening komitmen organisasi.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
2. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
3. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
4. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?

5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
6. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
7. Apakah kecerdasan emosional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, bahwa tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
4. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?

5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
6. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?
7. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini untuk penulis adalah Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kecerdasan Emosional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK Padang”

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintah

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Wali Nagari Air Haji Kecamatan Linggo Sari Baganti yang berkaitan dengan kepemimpinan transformasional, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi agar dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior*.