

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Banyak organisasi baik negeri maupun swasta menjadi sangat kompetitif untuk mencapai target dan tujuan organisasinya. Organisasi saat ini terus berinovasi dengan mengembangkan lingkungan yang mendorong karyawan untuk melampaui persyaratan pekerjaan untuk mencapai organisasi sukses serta memaksimalkan laba.

Organisasi merupakan suatu tempat yang orang-orang didalamnya memiliki tujuan yang sama seperti berkumpul, bekerja, bertukar pikiran dan saling membantu untuk mencapai tujuan tersebut. Suatu organisasi akan tercapai tujuannya ketika memiliki peran SDM dengan kualitas baik, ini disebabkan SDM mempunyai pemikiran dan kemampuan mengelola pikirannya yang bermanfaat bagi tercapainya tujuan organisasi. Sumber Daya Manusia (SDM) banyak terlihat dalam visi, strategi, struktur, proses, dan sistem baru. Ini membuktikan bahwa SDM memiliki peran sangat kuat dan penting dalam ketercapaian sebuah perusahaan itu sendiri. Oleh sebab itu sesuai dengan perkembangan zaman yang saat ini mulai berkembang dan menyebabkan daya saing yang semakin tinggi, sumber daya manusia harus lebih mengembangkan ke profesionalannya dalam bekerja.

Tren saat ini keprofesionalan dalam bekerja dapat kita lihat saat seorang karyawan dapat bekerja minimal dari SOP pekerjaannya, lalu dapat bekerja sukarela dalam membantu organisasi dalam mencapai target. Sukarela disini

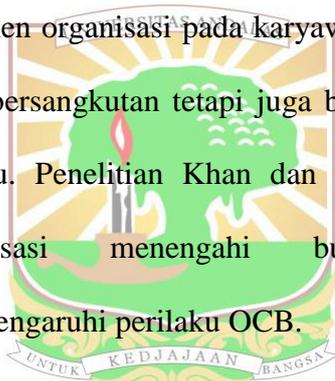
adalah tanpa adanya imbalan berupa upah ataupun penghargaan yang diberikan pada karyawan itu sendiri. Perilaku ini disebut dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*).

Organizational Citizenship Behavior telah didefinisikan oleh Nguyen, Chang, Rowley, dan Japutra (2016) yaitu membantu rekan kerja dalam tugas mereka, mencurahkan waktu untuk membantupendatang baru ke organisasi, mempertahankan reputasi organisasinya atau bahkan pemotongan gaji sukarela untuk mendukung organisasi. OCB bersifat sukarela mau menolong rekan kerja tanpa adanya umpan balik terhadap karyawan tersebut. Manfaat OCB juga dijabarkan oleh Khan dan Rasyid (2015) yang lebih menekankan pentingnya OCB untuk menghasilkan efisiensi organisasi, kebutuhan organisasi, kerjasama karyawan, kebajikan dan pengorbanan diri dan kadang-kadang usaha ekstra dan bahkan kerja sukarela di mana OCB besar pengaruhnya.

Banyak hal yang dapat mempengaruhi OCB itu sendiri. Menurut Khan dan Rasyid (2015) bahwa komitmen organisasi ada hubungan dengan perilaku OCB. Begitu juga dalam penelitian Leephaijaroen (2016) menyatakan bahwa setiap indikator dalam komitmen organisasi berpengaruh terhadap setiap indikator pada OCB. Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai kekuatan relatif dari identifikasi individu dengan keterlibatan dalam sebuah organisasi (Zhu dan Wu, 2016). Komitmen organisasi adalah suatu keyakinan individu dalam menerima tujuan dan nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi. Dengan adanya komitmen memberikan layanan yang berkualitas pada organisasi maka akan tercipta sebuah perilaku OCB. Karyawan yang mempunyai komitmen organisasi yang tinggi akan

melakukan tugas yang menjadi tanggung jawabnya tetapi juga dengan sukarela mengerjakan hal di luar tanggung jawabnya dalam artian usaha-usaha ekstra. Karyawan yang berkomitmen akan akan bekerja seakan-akan mereka memiliki organisasi.

Dari penelitian yang telah dilakukan sebelumnya komitmen organisasi dijadikan sebagai mediasi untuk berpengaruh terhadap OCB. Khan dan Rasyid (2015) memperlihatkan bahwa penelitiannya menyimpulkan komitmen organisasi merupakan faktor penengah mempengaruhi karyawan dalam suatu organisasi untuk menunjukkan perilaku proaktif untuk meningkatkan fungsi efektif dari organisasi. Adanya komitmen organisasi pada karyawan bukan hanya ada karena faktor dari individu yang bersangkutan tetapi juga berasal dari faktor luar yang berpengaruh pada individu. Penelitian Khan dan Rasyid (2015) menemukan bahwa komitmen organisasi menengahi budaya organisasi dan kepemimpinan untuk mempengaruhi perilaku OCB.



Menurut Robbins dan Judge (2008) budaya organisasi merupakan sebuah nilai, sebuah prinsip, sebuah tradisi dan bagaimana kita bekerja yang secara bersama-sama dianut oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi mereka bertindak dan berperilaku. Budaya organisasi adalah seperangkat nilai yang bisa mengendalikan interaksi antara individu atau organisasi lain, masyarakat yang dilayani dan menjadi rantai pengikat untuk menyamakan persepsi antara anggota organisasi sehingga menjadi satu kesatuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Variable lain yang dapat mempengaruhi komitmen adalah kepemimpinan. Lingkungan yang selalu berubah-ubah saat ini, diperlukan pemimpin yang flexible

dalam memimpin. Kepemimpinan yang cocok dengan iklim saat ini adalah kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini menunjukkan efek langsung yang signifikan dari kepemimpinan transformasional pada pemberdayaan psikologis, komitmen organisasi dan OCB (Han, Seo, Yoon, Yoon 2016). Kepemimpinan transformasional didefinisikan sebagai proses di mana para pemimpin menginspirasi pengikut mereka untuk tampil di tingkat yang lebih tinggi dari yang diharapkan dan berpotensi melebihi kepentingan diri para pengikut sendiri untuk visi bersama dengan pencapaian yang maksimal (Han, Seo, Yoon, Yoon 2016). Dalam kepemimpinan transformasional, para pemimpin menciptakan visi dan inovasi lingkungan bagi karyawan untuk melampaui harapan. Seorang pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk menginspirasi dan berinovasi para pengikut untuk mencapai hasil yang lebih besar dari yang direncanakan semula. Dalam hal ini, karyawan merasa percaya, kagum, loyalitas, dan menghormati pemimpin mereka untuk merasa termotivasi untuk berbuat lebih banyak (Idris, Troena, Noermijati, Rohman, Newcombe, 2014).

Berdasarkan penjabaran diatas kita bisa melihat permasalahan OCB itu sendiri terdapat di Badan Pusat Statistik. BPS adalah sebuah lembaga pemerintah non-departemen dengan secara langsung bertanggung jawab kepada presiden dan merupakan salah satu lembaga pemerintah yang berpegang teguh pada komitmennya sebagai perpanjangan tangan pemerintah dalam melakukan sensus dan survey yang menghasilkan data untuk membuat kebijakan bagi pemerintah. Sesuai dengan UU Nomor 16 Tahun 1997 yang berisikan peranan apa saja yang harus dilakukan oleh BPS. BPS terus berkomitmen merencanakan kegiatannya

sebagai pelopor data statistik yang terpercaya untuk semua sekalipun banyak rintangan yang dilalui karena kekurang tahuannya masyarakat akan lembaga yang langsung bertanggung jawab kepada presiden ini.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu mitra BPS Kabupaten Tanah Datar sebagai salah satu petugas yang turun kelapangan untuk melakukan pendataan menyebutkan bahwa banyak dari masyarakat tidak mengetahui BPS itu apa. Banyak dari masyarakat menganggap BPS itu adalah BPJS Kesehatan (Badan penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan). Serta masyarakat juga banyak yang menolak untuk memberikan data karena ketidakpahaman fungsi dari BPS itu sendiri. Selain di BPS Kabupaten Tanah Datar, permasalahan yang sama muncul pada BPS Kota Payakumbuh.

Hasil dari wawancara tersebut juga telah dikonfirmasi pada salah satu pegawai BPS. Bapak ini adalah Koordinator Statistik Kecamatan Lima Kaum yang juga menyatakan permasalahan tersebut adalah permasalahan yang sudah biasa. Dan hal ini pun dibiarkan saja, karena hal ini telah berkembang di masyarakat. Tidak ada sosialisasi pada masyarakat, hanya penjelasan sederhana saja pada rumah tangga yang jadi responden agar rumah tangga mau menerima petugas cacah pada saat survey dilakukan, sedangkan pada rumah tangga lain atau masyarakat luas tidak ada penjelasan.

Berdasarkan wawancara eksklusif dengan M. Sairi Hasbullah – Deputi Bidang Statistik Sosial yang ditayangkan di chanel Youtube BPS menyatakan bahwa pencacahan yang dilakukan secara tradisional akan mengalami resistensi,

akibatnya informasi dari masyarakat kurang jujur, kurang bagus sehingga terjadi *persuasive*.

Ketidaktahuan masyarakat serta resistensi dari masyarakat ini menjadi permasalahan yang cukup kompliit. BPS tidak bertingkah laku salah satu dimensi OCB yaitu *individual initiative* yakni dukungan yang datang dari dalam diri sendiri untuk menjalankan tugas dengan lebih baik ataupun melebihi standar yang sudah ditetapkan. Selain itu BPS sendiri tidak memiliki *Organizational Loyalty* yaitu tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan pegawai kepada BPS dengan menonjolkan image positif tentang BPS, membela perusahaan dari suatu tantangan atau ancaman dari luar dan mendorong serta membela tujuan organisasi. (Podsakoffet, all 2000), ketidaktahuan masyarakat ini membuktikan bahwa pegawai BPS tidak mendorong diri dalam bekerja extra dalam menuntaskan tujuan BPS, serta melaksanakan tujuan BPS itu sendiri, dimana visi BPS yaitu “Pelopor Data Statistik Terpercaya Untuk Semua”. Bagaimana BPS akan menyelesaikan visinya jika banyak dari masyarakat tidak mengetahui apa itu BPS serta banyak dari masyarakat tidak mau memberikan data kepada petugas Pencacah BPS dengan jujur.

Permasalahan lain yang muncul adalah berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Sub Bagian Tata Usaha BPS Kabupaten Tanah Datar adanya munculnya tidak berkomitmennya pegawai. Bapak kepala Sub Bagian Tata Usaha ini menyebutkan bahwa jika pegawai yang ingin izin tidak masuk kerja harus melampirkan surat yang mentayakan tidak masuk. Sejak awal tahun 2017 surat izin tidak lagi dilampirkan oleh pegawai yang tidak masuk kerja dikarenakan

malas melengkapi administrasi ini. Efek tidak adanya surat ini akan berdampak pada penurunan penilaian kinerja BPS. Ini menunjukkan bahwa pegawai tidak lagi memiliki salah satu dimensi komitmen yaitu komponen normative dimana karyawan merasa berkewajiban untuk tetap tinggal dalam organisasi karena ia merasa harus melakukan sesuatu untuk organisasi (Meyer dan Allen (1997, dalam Kreitner & Kinicki, 2008). Dengan penurunan kinerja ini akan berdampak pada mobilitas pegawai untuk merubah tatanan struktur organisasi.

Selain permasalahan tersebut juga ada permasalahan lain yaitu pada BPS Kota Payakumbuh, setelah hasil wawancara dengan Kepala Seksi Distribusinya menyatakan adanya pegawai yang dipindahkan karena banyak pekerjaan yang tidak selesai tepat pada waktunya. Pekerjaan yang tidak selesai ini juga akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai sekaligus organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dianut oleh suatu organisasi. *Core value* (nilai-nilai inti) BPS adalah sebuah pondasi yang kuat dalam membangun jati diri dan membentuk perilaku setiap insan BPS baik mitra maupun organik melakukan tugasnya. *Core value* tersebut adalah Profesional, Integritas, dan Amanah. Ketiga nilai ini BPS Kabupaten dan Kota Provinsi Sumatera Barat terus mencoba mempraktekan nilai tersebut agar tercipta sebuah kerja sama dalam bekerja dan tercapainya tujuan BPS.

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala Sub Bagian Tata Usaha BPS Kabupaten Tanah Datar, ada kasus di BPS Tanah Datar yaitu pegawai yang tidak menunjukkan profesionalnya dalam bekerja sehingga terkena tindakan disiplin kerja. Pegawai ini membuat kesalahan di media sosial dengan celotehannya yang

memperburuk keadaan organisasi. Selain di BPS Tanah Datar juga ada permasalahan pada BPS Kota Payakumbuh yaitu terkait dimensi budaya menurut Part dan Kim (2012) yaitu budaya konsensual. Budaya konsensual lebih menitik beratkan tentang menghargai kerja tim, partisipasi, dan loyalitas. Pegawai ini dipindahkan ke kabupaten lain karena sering tidak ikut berpartisipasi dalam kerja tim. Sering keluyuran entah kemana.

Berdasarkan hasil wawancara eksklusif dengan bapak M. Sairi Hasbullah – Deputi Bidang Statistik Sosial BPS menyebutkan tentang obsesinya untuk BPS bahwa Bapak Sairi ingin BPS kuat, disegani, tangguh, independent, objektif karena pada akhirnya hasil data BPS mengevaluasi kinerja kementerian lembaga, mengevaluasi kinerja pembangunan. Dan untuk mencapai ini dibutuhkan insan-insan pendukung yang bekerja di BPS sebagai insan yang kuat, tangguh. Cara menjadi insan yang tangguh dalam pemahaman bapak Sairi adalah harus holistik, tidak hanya dia tangguh di teknisnya sebagai orang statistik, kuat di kemampuan matematikanya, juga harus kuat untuk memimpin, kuat sebagai administrator, kuat untuk memobilisasi masa, karena BPS berhubungan dengan jumlah petugas yang ratusan ribu, dan bagaimana meinspirasi orang-orang.

Berdasarkan obsesi bapak Sairi BPS masih belum mencapai seorang pemimpin yang dapat memberikan motivasi pada pegawai dan petugas pencacah agar dapat meningkatkan kepercayaan diri dan memotivasi pencacah agar tidak merasa takut dan canggung untuk langsung datang ke rumah tangga atau masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan menggali informasi faktual mengenai perilaku budaya organisasi, kepemimpinan transformasional, OCB dan komitmen organisasi pada karyawan BPSseluruh Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Barat.

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasar pada latar belakang yang telah terurai diatas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah :

- a. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ?
- b. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi ?
- c. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku OCB ?
- d. Bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku OCB ?
- e. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB?
- f. Bagaimana pengaruh efek mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap OCB?
- g. Bagaimana pengaruh efek mediasi komitmen organisasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap OCB ?



1.3 TUJUAN PENELITIAN

Setelah mengetahui rumusan masalah maka dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

- a. Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi

- b. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi
- c. Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku OCB
- d. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku OCB
- e. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku OCB
- f. Pengaruh efek mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepemimpinan transformasional pada OCB
- g. Pengaruh efek mediasi komitmen organisasi pada pengaruh budaya organisasi terhadap OCB

1.4 MANFAAT PENELITIAN

Diharapkan dari penelitian ini akan berdampak manfaat secara teknis maupun praktis bagi peneliti sendiri maupun Badan Pusat Statistik Kabupaten Tanah Datar. Adapun manfaatnya adalah :

a) Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan memberi kontribusi ilmiah, ada kajian tentang perilaku tolong menolong karyawan pada Badan Pusat Statistik. Kajian tentang perilaku karyawan memang banyak, namun perilaku tolong menolong di lingkungan statistik masih sedikit, mengingat statistik melakukan survei sendiri untuk mendapatkan data. Oleh karena itu, riset ini diperlukan untuk menyediakan referensi baru tentang apa saja yang mempengaruhi perilaku OCB karyawan.

b) Manfaat Praktis

Penelitian diharapkan memberi manfaat melalui analisis yang dipaparkan pada Badan Pusat Statistik dan instansi lain yang serupa. Melalui

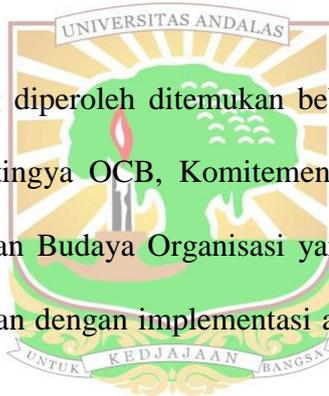
kajian ini diharapkan BPS memiliki bahan bacaan dan diskusi yang bisa menambah wawasan tentang perilaku OCB di BPS.

1.5 RUANG LINGKUP PENELITIAN

1.5.1 Lingkup Konseptual

Pada penelitian ini dibahas bagaimana permasalahan OCB, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi pada BPS kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Barat dan dikaitkan dengan konsep OCB, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi yang dirujuk dari jurnal, buku dan literaturlainnya.

Literatur yang diperoleh ditemukan beberapa definisi, dimensi dan indikator serta pentingnya OCB, Komitmen Organisasi, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi yang di dalam penelitian nanti akan diperbandingkan dengan implementasi apakah sesuai dengan konsep atau tidak.



1.5.2 Lingkup Kontektual

Penelitian dilakukan di kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten dan Kota di Provinsi Sumatera Barat.

1.6 SISTEMATIKA PENULISAN

Untuk mempermudah dan memberikan gambaran terhadap alur penulisan tesis maka diperlukan sistematika penulisan tesis yang diuraikan sebagai berikut :

BAB I. PENDAHULUAN

Bab ini menjelaskan bagaimana latar belakang penulisan tesis, bagaimana perumusan masalah tesis, tujuan beserta manfaat tesis serta bagaimana sistematika penulisan tesis.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan dibahas tentang pendekatan teori dan tinjauan kepustakaan yang digunakan sebagai acuan dan referensi yang berkaitan dengan latar belakang masalah dalam tesis dan penelitian-penelitian sebelumnya.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini akan membahas mengenai bagaimana metoda dalam pelaksanaan penelitian ini, sumber data yang dibutuhkan serta proses pengumpulan, pengolahan dan analisis data.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini memulai terlebih dahulu menggambarkan gambaran umum lokasi penelitian, dimana berisi uraian obyek penelitian yang bersumberkan pada data yang bersifat umum sebagai wacana pemahaman yang berkaitan dengan penelitian. Bab ini juga menguraikan hasil penelitian yang terdiri dari dethesis data, pengujian hipotesis dan pembahasan.

BAB V. PENUTUP

Bab ini adalah penutup yang berisi dengan kesimpulan, implikasi dan saran.