

BAB I

PENDAHULUAN

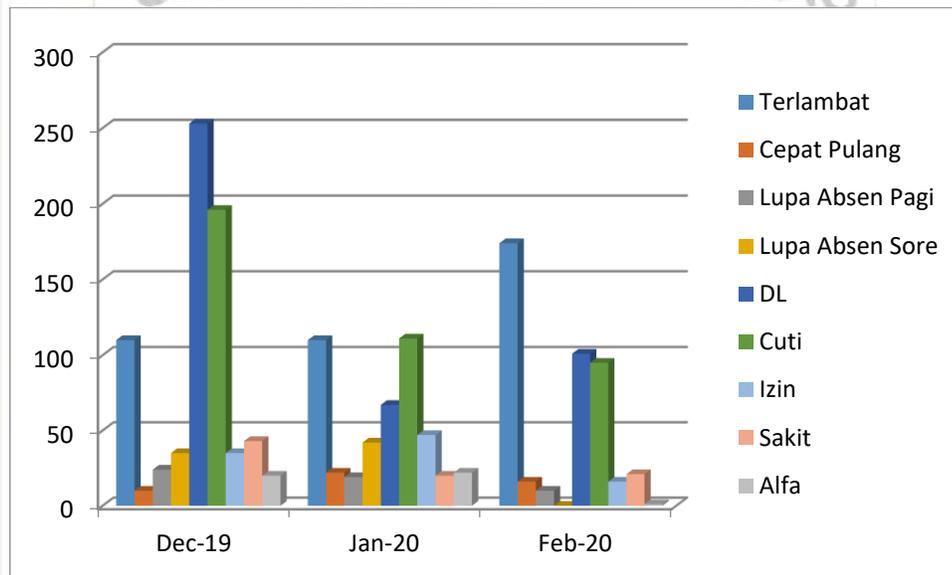
1.1 Latar Belakang Masalah

Dengan perubahan revolusi industri 4.0 banyak mengalami perubahan, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Banyak aktivitas yang biasanya dilakukan oleh manusia saat ini ternyata dapat digantikan oleh mesin dengan teknologi yang canggih. Namun manusia diberikan akal dan pikiran serta rasa. Rasa hanya manusia yang memilikinya, karena itu manusia adalah makhluk yang paling hebat. Dalam mencapai tujuan Negara yang berupaya menciptakan sumber daya manusia yang unggul diperlukan ilmu pengetahuan terutama seiring perkembangan zama yang semakin modern, terutama dalam hal IPTEK (ilmu pengetahuan dan teknologi). Dalam mendorong perekonomian suatu Negara atau kemajuan suatu Negara adalah dari segi sumber daya manusia, karena SDM merupakan sumber kekuatan terbesar dalam pengelolaan seluruh sumber daya yang ada di bumi ini.

Perkembangan sumber daya manusia saat ini di dukung dengan pengetahuan dan ilmu yang dimiliki oleh manusia itu sendiri. Manusia merupakan modal bagi perusahaan. Untuk itu agar modal tersebut dapat efektif bagi perusahaan maka diharapkan return bagi perusahaan tersebut. Agar mencapai tujuan organisasi yang diharapkan, maka dibutuhkan teknologi yang selalu di upgrade serta sumber daya manusia yang mampu bersaing dengan memenuhi semua kebutuhan pegawainya. Kebutuhan pegawai tidaklah general namun diberikan sesuai dengan kapasitasnya masing-masing. Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat saat ini menggunakan penilaian

kinerja berdasarkan absensi, dari penerapan penilaian kinerja yang digunakan saat ini dapat dirangkum sebagai mana pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Ringkasan Absensi Desember 2019 – Februari 2020



Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat dari bulan Desember 2019 sampai dengan bulan Februari 2020 tingkat keterlambatan karyawan ke kantor meningkat signifikan dimana puncaknya pada bulan Februari tingkat keterlambatan mencapai 174 kali dari 184 orang pegawai di kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat, hal ini menunjukkan masih rendahnya perilaku pegawai untuk memenuhi syarat minimum kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan yang telah diterapkan, keadaan ini menunjukkan masih rendahnya perilaku yang melampaui apa diperlukan oleh organisasi, seperti ketepatan waktu dan kepatuhan terhadap aturan dan peraturan organisasi, hal tersebut menggambarkan masih rendahnya perilaku *organizational citizenship behavior* pada pegawai kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat.

Selain itu berdasarkan survei awal yang dilakukan pada Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat ditemukan banyaknya keterlambatan adminstaris penyelesaian perkara pidum, pidsus dan laporan pengaduaan masyarakat yang beimbab kepada rendah kepercayaan masyarakat, hal ini terjadi diduga karena kurangnya sinergi antara pegawai yang berada di dalam organisasi karena tidak adanya perilaku yang tidak diarahkan atau dikenali secara eksplisit oleh sistem yang diakui secara formal, secara umum perilaku ini membuat fungsi organisasi menjadi lebih efektif dan efisien. Perilaku ini lebih dikenal dengan istilah *organizational citizenship behavior*. Berdasarkan pengamatan penulis, pimpinan di Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat menerapkan gaya kepemimpinan transformasional pada kepemimpinannya, dimana pimpinan ikut turun langsung kelapangan untuk memberikan contoh dan arahan langsung dalam penyelesaian perkara atau pekerjaan.

Organizational citizenship behavior merupakan **sebuah bentuk kontribusi pekerja yang tidak diukur sebelumnya, dalam artian merupakan sebuah perilaku karyawan yang diharapkan oleh manajemen organisasi tanpa mengharapkan imbalan atau hadiah dan memiliki kesadaran dalam mengerjakannya (Organ et al., 2006)**. Hubungan kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* telah dibuktikan oleh peneliti, dimana para peneliti menemukan bahwa memiliki korelasi yang kuat di antara kepuasan kerja dan *organizational citizenship behavior* (Al-Hosam et al., 2016; Saifuddin et al., 2016). Hal tersebut telah diperkuat oleh (Chohan, 2012) yang meneliti tentang *how job satisfaction is influencing the organizational citizenship behavior (a study on employee working in banking sector of Pakistan)*, menemukan

kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis memiliki dampak positif pada *organizational citizenship behavior*, hal ini menunjukkan bahwa organisasi akan berkembang melalui kontribusi dari pemimpin dan bawahan (Al-Hosam et al., 2016; Jha, 2014). Pada penelitian yang dilakukan (Jha, 2014) tentang *transformational leadership and psychological empowerment determinants of organizational citizenship behavior*, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Kepuasan kerja karyawan adalah salah satunya penentu utama keberhasilan organisasi yang membawa pertumbuhan dan ekspansi organisasi. Pemberdayaan dan gaya kepemimpinan transformasional telah menjadi penentu penting kepuasan kerja, hal tersebut menegaskan bahwa kepuasan kerja karyawan datang melalui pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional (Al-Hosam et al., 2016). Pada penelitian (Al-Hosam et al., 2016) meneliti tentang *impact of transformational leadership on psychological empowerment and job satisfaction relationship: a case of Yemeni Banking*, menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sedangkan pada penelitian (Choi et al., 2016) tentang *transformational leadership, empowerment, and job satisfaction: the mediating role of employee empowerment. human resources for health*, hasil penelitian tersebut menunjukkan

pengaruh langsung yang positif antara pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan pekerjaan karyawan dalam industri kesehatan.

Berdasarkan pengumpulan data awal, peneliti menemukan fenomena menarik terkait dengan *organizational citizenship behavior* pada kejaksaan di salah satu Kota di Sumatera Barat. Dimana diketahui keterlambatan adminstaris penyelesaian perkara pidana, pidus dan laporan pengaduan masyarakat diduga disebabkan oleh kurangnya kemampuan pimpinan untuk membuat karyawan sadar akan pentingnya nilai dari sebuah pekerjaan dan kurangnya berbagi tanggung jawab antar pegawai dan atasan dalam memaksimalkan kontribusi pegawai untuk kesuksesan organisasi.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai *organizational citizenship behavior* pegawai pada kejaksaan yang berada di salah satu kota di Sumatera Barat : **“Analisis Pemberdayaan Psikologis dan Kepemimpinan Trasformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Kasus Pada Kantor Kejaksaan Tinggi Sumatera Barat)”**

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dijalankan dengan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *organizational citizenship behavior*?
2. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan trasformasional terhadap *organizational citizenship behavior*?
3. Bagaimanakah pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja?

4. Bagaimanakah pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*?
6. Bagaimanakah peran kepuasan kerja sebagai pemediasi antara pemberdayaan psikologis terhadap *organizational citizenship behavior*?
7. Bagaimanakah peran kepuasan kerja sebagai pemediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang diajukan maka dikemukakan tujuan penelitian ini adalah untuk menemukan dan menganalisa:

1. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*.
3. Pengaruh pemberdayaan psikologis terhadap kepuasan kerja.
4. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior*.
6. Peranan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara pemberdayaan psikologis terhadap *organizational citizenship behavior*.
7. Peranan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini bermanfaat untuk berkontribusi menambah ilmu dan pengetahuan dari yang penulis berikan. Dengan meneliti ini diharapkan penulis dapat memberi sumbangan dalam bentuk ide dan pikiran dalam menganalisa pengaruh pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan berkontribusi bagi organisasi agar dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan kepada organisasi yang berada di salah satu Kota di Sumatera Barat yang berhubungan dengan pemberdayaan psikologis, kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja agar terciptanya *organizational citizenship behavior* yang akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dengan tujuan untuk dapat tercapainya target dan tujuan organisasi yang diinginkan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Agar penelitian ini tepat sasaran dan sesuai dengan arah yang diharapkan, maka penulis membatasi pembahasan dalam masalah ini dengan pemberdayaan psikologis dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen, kepuasan

kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja *organizational citizenship behavior* sebagai variabel dependen pada Kejaksaaan yang berada di salah satu Kota di Sumatera Barat.

1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian yang dilaksanakan oleh penulis ini terdiri dari bab-bab yang bergabung dalam sebuah sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Merupakan bab yang berisi tentang latar belakang pemilihan judul, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Merupakan bab yang berisi tentang literature yang terdiri dari berbagai teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

BAB III METODE PENELITIAN

Merupakan bab dimana penulis menjelaskan mengenai desain penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional variable, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Merupakan bab dimana penulis menguraikan mengenai hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan pada organisasi yang terdapat di salah satu Kota Padang, Sumatera Barat.

BAB V PENUTUP

Merupakan bab dimana penulis akan memberikan beberapa kesimpulan dari hasil penelitian yang dilakukan dan saran-saran yang dapat diberikan kepada organisasi yang terdapat di salah satu Kota Padang, Sumatera Barat.

