

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Penelitian yang akan dilakukan dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)” ini merupakan replikasi dari Herry Nugroho (2017) yang meneliti mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) guru SMK N di Kabupaten Bekasi dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Persamaan penelitian ini dengan penelitian Herry Nugroho (2017) adalah sama-sama meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* (OCB). Sedangkan perbedaan penelitian ini dengan Herry Nugroho (2017) yaitu sampel yang digunakan oleh penelitian Herry Nugroho (2017) adalah guru SMK N di Kabupaten Bekasi sedangkan sampel yang akan digunakan pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.

Suatu organisasi pastinya membutuhkan berbagai sumber daya, terlebih pada Sumber Daya Manusia (SDM). Organisasi menempatkan pembinaan menjadi prioritas utama karena sukses dan tidaknya suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia dan kompetensi yang dimiliki. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset yang paling

penting dalam suatu organisasi karena didalam sumber daya manusia sendiri terdapat bakat, kreativitas dan lain-lain yang dapat mendorong organisasi dimana mereka dituntut untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian organisasi serta peranan sumber daya manusia tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas pegawai melainkan juga dilihat dari kualitas kerja yang telah dihasilkan.

Produktivitas pegawai perlu memperhatikan kinerja yang dilakukan oleh pegawai dalam meningkatkan kemampuan profesionalnya. Pada dasarnya setiap sumber daya manusia memiliki potensi untuk memberikan kontribusi yang maksimal bagi suatu organisasi dan potensi tersebut harus direalisasikan secara optimal dengan begitu suatu keberhasilan pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan akan terlaksana secara maksimal. Setiap organisasi membutuhkan pegawai sebagai sumber daya dalam pencapaian tujuan dan memiliki pemimpin yang mampu mendorong dan memotivasi pegawainya agar pegawai mampu bekerja sebaik mungkin. Dalam memimpin organisasi, seorang pemimpin harus memiliki perilaku yang bertanggung jawab dan setiap pemimpin mempunyai gaya memimpin masing-masing dengan adanya hal itu membuat setiap organisasi memiliki *progres* yang berbeda-beda. Seorang pemimpin mempunyai banyak gaya kepemimpinan yang dapat digunakan

dalam mempengaruhi bawahannya. Salah satu gaya kepemimpinan yang dapat diterapkan di dalam organisasi adalah gaya kepemimpinan transformasional. (Lalu Jagat, 2019) mendefinisikan pemimpin transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya.

Perusahaan tidak cukup hanya dengan pemimpin yang baik dan bertanggung jawab yang dapat memberikan pengaruh terhadap organisasi, melainkan pada sisi pegawai sendiri harus adanya dorongan dan keyakinan akan kemampuan yang dapat menyelesaikan tugasnya dengan maksimal, hal ini biasanya disebut efikasi diri (*self-efficacy*). Menurut (Atik, 2020) efikasi diri merupakan penilaian karyawan terhadap kemampuan atau kompetensinya dalam menyelesaikan tugas, mencapai tujuan, dan menghasilkan sesuatu. Salah satu kunci keberhasilan organisasi pada era globalisasi saat ini adalah sejauh mana seseorang atau pegawai organisasi secara sinergis mampu berkontribusi baik dalam proses mengimplementasikan maupun dalam perencanaan tugas yang telah diberikan pimpinan dalam mencapai tujuan organisasi. Salah satu kontribusi yang dapat diberikan pegawai untuk meningkatkan kinerja bagi organisasi adalah berperilaku positif, dimana perilaku ini dalam lingkup organisasi yang sering disebut dengan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

(Atik, 2020) menyatakan *organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan perilaku individual yang tidak diatur dalam organisasi dan tidak secara langsung dihargai melalui sistem penggajian formal namun sangat berpengaruh pada efisiensi dan efektifitas organisasi. Keefektifitasan peran seorang pemimpin sangatlah diperlukan agar OCB para pegawai ditunjukkan dengan baik, dengan adanya gaya kepemimpinan transformasional dan efikasi diri merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi munculnya OCB.

Berdasarkan latar belakang yang telah di jelaskan, penulis tertarik untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional dan efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*, maka judul penelitian yang akan diteliti **“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dibuat suatu rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Grobogan?

2. Apakah efikasi diri berpengaruh secara signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Grobogan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)
2. Menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB)

D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis : Diharapkan penelitian ini memberikan pengetahuan dan wawasan secara personal serta memberikan kesempatan dalam menerapkan teori-teori yang didapat selama berada dibangku kuliah dan dapat dijadikan referensi atau kajian bagi penelitian-penelitian berikutnya, sehingga mampu dan menyempurnakan kelemahan dalam penelitian ini.
2. Manfaat Praktis : Hasil dari penelitian ini diharpkan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi para pembaca dan dapat digunakan sebagai

bahan informasi atau pertimbangan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Grobogan.

3. Manfaat Empiris

a. Karyawan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan dan dapat melaksanakan adanya kepemimpinan transformasional serta efikasi diri secara maksimal.

b. Perusahaan

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk perusahaan adalah dapat menjadi referensi bagi perusahaan untuk meningkatkan adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) karyawan guna meningkatkan kepemimpinan transformasional dan efikasi diri.

E. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan skripsi ini disusun sistematika penulisan yaitu sebagai berikut :

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini berisi tentang penjelasan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, dan sistematika penelitian

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini berisi tentang teori-teori yang mendukung variabel yang diteliti, penelitian,terdahulu, hipotesis,dan kerangka penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini berisi tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, definisi operasional, sumber data, teknik pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum, karakteristik responden, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Pada bab ini berisi tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.