

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Perkembangan IPTEK di zaman sekarang menunjukkan bahwa budaya dan cara hidup masyarakat mengalami perubahan. Contoh sifat individualis yaitu akan tetap bertahan dengan kebebasan demi diri sendiri atau mengedepankan sikap egois, tidak suka tolong menolong dan bergotong royong sehingga terjalannya kekeluargaan. Akibatnya untuk SDM di suatu organisasi akan menimbulkan hal yang cukup serius, mengingat SDM adalah bagian sangat vital dalam organisasi yang mempunyai tugas untuk mengarahkan dan mengembangkan organisasi agar mencapai tujuan dari organisasi. Cara untuk mencapai tujuan perusahaan dan sasarannya tentu harus memanfaatkan dan mengelola sumber daya yang dimiliki dengan baik dan senantiasa di perhatikan, di jaga, dan di kembangkan.

Tiga faktor yang dimiliki oleh perusahaan sebagai penentu bagi perilaku didalam organisasi yaitu individu, kelompok, dan struktur. Tiga faktor tersebut dipelajari, kemudian diterapkan untuk kemajuan yang efektif oleh perusahaan. Pencapaian tujuan organisasi merupakan tujuan utama dibentuknya organisasi, baik organisasi public maupun organisasi bisnis. Organisasi bisa sukses dan maju akan membutuhkan karyawan yang bekerja lebih dari apa yang ditugaskan untuknya dan kinerja yang melebihi yang diharapkan, harapannya, mengingat

dunia kerja sangat ketat persaingannya dan pergeseran dinamika kerja organisasi di dunia industry telah berubah.

Awalnya bekerja secara mandiri, sekarang berubah menjadi bekerja secara bersama. Namun keadaan tersebut tidak semua orang mampu melakukan kerja dengan sendirinya akan tetapi mereka membutuhkan tim untuk saling membantu pekerjaannya tentu dalam misi memajukan perusahaan. Bekerja secara bersama-sama membutuhkan komunikasi yang efektif dan terbuka antar individu, sanggup untuk berbagi informasi, menerima perbedaan, menyelesaikan konflik bersama, dan mampu menekan tujuan sendiri demi tujuan bersama.

Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kota Surakarta terletak di Kota Surakarta tepatnya Jl. Menteri Supeno No.10 Manahan, Banjarsari, Surakarta. Pada tahun 2017, pemerintahan kota Surakarta berdasarkan undang-undang baru Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, terbentuk Organisasi Perangkat Daerah (OPD) bernama Dinas Lingkungan Hidup. Dinas Lingkungan Hidup mempunyai fungsi sebagai penyelenggara pemerintah daerah dibidang lingkungan hidup yang meliputi tata lingkungan, kebersihan, pengelolaan sampah dan limbah bahan berbahaya dan beracun, ruang terbuka hijau dan pertamanan, pengendalian pencemaran dan kerusakan lingkungan, Penataan hokum dan pengembangan kapasitas lingkungan.

Untuk mewujudkan visi dan misi Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kota Surakarta DLH Kota Surakarta selalu berusaha untuk mengembangkan Sumberdaya yang ada didalam perusahaan terutama seoang pemimpin organisasi tersebut. Seringkali karyawan masih enggan membantu antar rekan kerja yang

mengalami kesulitan, masih melanggar apa yang menjadi peraturan didalam organisasi, kurang memiliki sikap sportif, masih suka mengeluh dan mengumpat, ketidak tepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya serta kurang mampu melibatkan diri dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi

Berbagai perilaku organisasi yang masih rendah pada setiap karyawan seperti yang kita ketahui tidak jarang terjadi unjuk rasa karyawan, perilaku karyawan tersebut menggambarkan ketidakpedulian mereka terhadap kemajuan perusahaan dimana mereka bekerja. Salah satu contoh yang terjadi yaitu perusahaan Luwes Grup Solo yang melakukan unjuk rasa dengan demo dan mogok kerja dengan alasan perusahaan bersikap deskriminatif, seperti 13 orang yang sebelumnya menjadi kasir namun secara mendadak dipindah menjadi penjaga stand, jenjang karier yang dibuat didalam perusahaan tersebut tidak berjalan dengan baik. Selain itu karyawan yang berkerja di Luwes Grup Solo masih rendah untuk menjaga nama baik perusahaan hal ini dibuktikan dengan karyawan melakukan unjuk rasa dalam bentuk demo. (Susanto, 2013)

Kasus lain yang terjadi yaitu kunjungan mendadak yang dilakukan oleh Feisal Tamin, Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (Menneq PAN) dan jajarannya terhadap beberapa departemen dan instansi pemerintah di Jakarta diperoleh fakta rendahnya tingkat kehadiran pegawai di kantor tersebut pada hari pertama masuk pada pasca libur hari raya Idul Fitri. berlangsungnya sidang di kantor wali kota Jakarta Timur, Feisal mempertanyakan banyaknya ketidakhadiran pegawai. Tindakan – tindakan Indisipliner juga dilakukan di

Daerah Istimewa Yogyakarta (DIY) jadwal kerja di lingkungan eks Kanwil Depdiknas DIY tercatat senin sampai kamis mulai pukul 07.30-14.30, jumat 07.30-11.30, sabtu 07.30-13.00. Meskipun demikian beberapa karyawan memilih pulang lebih awal sehingga pada pukul 12.00 keatas tidak ada karyawan yang berada di kantor (Bernas, 10 Oktober 2003). Menurut paparan tentang beberapa fenomena perilaku karyawan bisa di tarik kesimpulan bahwasanya *Organizational citizenship behavior* (OCB) masih sangat minim dilaksanakan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja.

Hasil dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa beberapa karyawan Dinas Lingkungan Hidup (DLH) kota Surakarta ditemukan masih sering menambahkan jam istirahatnya, dalam artian bebrapa karyawan masih belum berada di ruang kerjanya ketika jam kerja setelah istirahat telah dimulai kembali. Ditemukan pula, banyak karyawan yang mengobrol diserambi masjid dan di taman ketika tidak berada di jam istirahat berlangsung. Menurut paparan tentang beberapa fenomena perilaku karyawan bisa di tarik kesimpulan bahwasanya *Organizational citizenship behavior* (OCB) masih sangat minim dilaksanakan karyawan terhadap organisasi tempat bekerja.

Hal yang mendasari OCB adalah suatu dorongan, motif/nilai yang mendominasi. Perilaku kesukarelaan bukan berarti telah mencerminkan sikap rela yang sebenarnya, karena hal seperti menilai sikap karyawan bukan hal yang mudah. Maka dari itu, secara praktisnya praktek mengatur suatu organisasi sering tertuju pada apa yang diamati yaitu perilaku. Pembentukan perilaku didasari adanya faktor eksternal yaitu berupa hadiah dan hukuman. *Organizational*

citizenship behavior (OCB) memiliki jangkauan yang cukup luas dibandingkan komitmen karyawan secara pribadi karena arti dari *citizen* itu sendiri adalah kewarganegaraan sehingga mempunyai tanggung jawab dan rasa cinta terhadap tugas pekerjaan yang dilakukan dengan sukarela dan tanpa diawasi. (Triyanto, 2009)

Menurut Robbins (dalam Hartati, 2007) Salah satu faktor yang menjadi syarat penting bagi seorang karyawan detik ini adalah *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang sangat kuat dan tinggi, karena OCB dapat mendukung fungsi organisasi secara efektif. Karyawan yang memiliki *Organizational citizenship behavior* (OCB) yang tinggi akan cenderung melindungi perusahaan beserta asetnya, memberikan saran yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja organisasi, senang melatih diri untuk mengerjakan pekerjaan tambahan, senang menciptakan iklim organisasi yang baik untuk rekan kerja di lingkungannya, serta selalu bersedia bekerja sama dalam melaksanakan tugas.

Perilaku OCB tidak tercantum pada deskripsi pekerjaan karyawan namun diharapkan, sebab hal tersebut dapat meningkatkan efektivitas dan berlangsungnya kehidupan organisasi, terkhusus dalam dunia bisnis yang semakin kesini sangat ketat persaingannya. Pegawai yang memiliki OCB memiliki sifat merasa memiliki perusahaan yang tinggi sehingga karyawan berkontribusi aktif terhadap perusahaan, selain itu akan member dampak kenyamanan dan keamanan semua karyawan terhadap pekerjaannya. OCB berorientasi kepada perilaku yang kelak akan ditekuni dan dilaksanakan oleh para pegawai dan dapat dengan mudah diaplikasikan pada majemen organisasi khususnya yang berkaitan dengan SDM.

Salah satu faktor yang akan mempengaruhi OCB adalah kepemimpinan, sebab tanpa adanya peran seorang pemimpin didalam perusahaan maka perusahaan tersebut tidak akan berjalan efektif dan tidak akan mengalami kemajuan sesuai dengan tujuan. Proses memimpin seorang pemimpin tentu tidaklah sama, hal tersebut yang dinamakan gaya kepemimpinan. Gaya seorang dalam memimpin dilaksanakan untuk mempengaruhi orang lain sesuai dengan visi dan misinya. Seorang pemimpin bertugas sebagai pengarah pegawai agar sesuai dengan keinginan perusahaan. Era saat ini gaya seorang pemimpin dalam memimpin yang tepat adalah gaya kepemimpinan transformasional. Artinya, gaya kepemimpinan transformasional dapat dipakai oleh setiap orang dan semua perusahaannya. Kepemimpinan merupakan suatu perilaku untuk mengatur dan mempengaruhi orang lain agar sesuai dengan keinginan kita baik secara individu maupun kelompok. Kepemimpinan tidak harus dibatasi dengan norma yang berlaku dan terikat oleh suatu organisasi tertentu, melainkan kepemimpinan bisa tumbuh dimanapun asalkan seorang pemimpin tersebut menunjukkan kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi orang lain sehingga mampu mewujudkan tujuan organisasi. (Gunawan, 2016)

Menurut Zabihi (dalam Putra & Subudi, 2017) secara tidak langsung *organizational citizenship behavior* dapat mengikat para pemimpin dan karyawan, sehingga dapat menumbuhkan sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi, misi dan strategi organisasi. Pemimpin dapat menetapkan bagaimana cara untuk mempertahankan, mengembangkan atau mengubah *organizational citizenship behavior* yang sudah ada. Mekanisme *organizational citizenship behavior* yang

diajarkan oleh seorang pemimpin kemudian akan diadaptasi oleh para pegawainya melalui sosialisasi. Proses sosialisasi untuk mentransfer visi dan misi dari pemimpin ke organisasi melalui *organizational citizenship behavior* yang tepat, sehingga dapat meningkatkan perilaku kewarganegaraan organisasi yang tinggi. Berdasarkan fenomena yang terkait dengan *organizational citizenship behavior* dan gaya kepemimpinan Transformasional tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Hubungan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan Organizational citizenship Behavior pada karyawan”

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan.
2. Untuk mengetahui Tingkat gaya kepemimpinan transformasional pada karyawan.
3. Untuk mengetahui tingkat *Organizational citizenship Behavior* pada karyawan.
4. Untuk mengetahui peran gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

C. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat digunakan perusahaan untuk memperbaiki OCB karyawan dan sebagai pertimbangan untuk mengambil kebijakan -

kebijakan dalam perusahaan yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan transformasional. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memotivasi karyawan untuk bertindak sesuai dengan kebijakan yang ada untuk memajukan organisasi atau perusahaan.

2. Bagi karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan dan wawasan yang lebih banyak kepada karyawan dalam bekerja di perusahaan agar OCB karyawan makin baik.

3. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan pemahaman penulis dalam bidang penelitian mulai dari pengumpulan data, pengolahan data hingga penyajian dalam bentuk laporan.

4. Bagi akademisi

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi pada penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.