

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dalam suatu organisasi atau instansi. Sjahbahdhyni *et al.* (2001) menyatakan bahwa sebagai sumber daya yang menggerakkan dan mengarahkan organisasi, sumber daya manusia harus selalu diperhatikan, dijaga, dan dipertahankan, serta dikembangkan oleh organisasi. Tercapai tidaknya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh perilaku orang-orang yang ada dalam instansi. Tiap orang memiliki tugas dan tanggung jawab yang ditujukan untuk mencapai sasaran-sasaran pelaksanaan fungsi-fungsi dalam organisasi. Tiap orang dalam organisasi dituntut untuk memiliki komitmen agar fungsi-fungsi organisasi berjalan sebagaimana yang diharapkan agar sasaran-sasaran yang direncanakan dapat dicapai.

Perilaku-perilaku pekerja secara konseptual dibedakan sebagai *in-role* (perilaku individu yang melakukan tindakan sebatas perannya) dan *extra-role* (perilaku individu yang melebihi standar perilaku yang diharapkan). Kartz (dalam Sumiyarsih, 2012), menekankan bahwa perilaku-perilaku kooperatif dan saling membantu yang berada diluar persyaratan formal sangat penting bagi berfungsinya organisasi. Perilaku tambahan diluar deskripsi pekerjaan dalam organisasi sering disebut sebagai perilaku kewarganegaraan dalam organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) ialah perilaku positif yang dilakukan oleh pegawai dengan ketersediannya secara sukarela berkontribusi terhadap pekerjaannya diluar tanggung jawab yang dituntut oleh organisasi. Dalam konteks ini, perilaku *extra-role* yang dilakukan pegawai merupakan bentuk aktivitas yang dilakukan pegawai diluar dari deskripsi pekerjaannya. Para pakar organisasi menyimpulkan pentingnya OCB bagi keberhasilan sebuah organisasi, karena OCB menimbulkan dampak positif bagi organisasi, seperti meningkatkan kualitas pelayanan, meningkatkan kinerja kelompok, dan

menurunkan tingkat *turnover*. Pentingnya OCB secara praktis adalah pada kemampuannya untuk memperbaiki efisiensi, efektivitas, dan kreativitas organisasi melalui kontribusinya dalam transformasi sumber daya, inovasi dan adaptabilitas (Organ, 1988; Podssakoff, MacKenzie, Paine, & Bacharach, 2000; William & Anderson, 1991) dikutip dalam Brahmana dan Sofyandi (2007).

Dinas Perhubungan Provinsi Riau adalah instansi teknis daerah yang memiliki peranan penting dalam mewujudkan pelayanan transportasi yang handal di Provinsi Riau sehingga aksesibilitas di seluruh wilayah Provinsi Riau dapat terjangkau. Dinas Perhubungan Provinsi Riau dipimpin oleh seorang Kepala Dinas dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Gubernur Riau melalui Sekretaris Daerah Provinsi Riau. Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang terakhir kali dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Riau Nomor 18 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Provinsi Riau merupakan salah satu perangkat daerah yang diserah wewenang, tugas dan tanggung jawab dalam rangka menunjang penyelenggaraan otonomi daerah, desentralisasi, dekonsentrasi dan tugas pembantuan dibidang Perhubungan di Provinsi Riau.

Tabel 1. 1 Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Riau

Hasil Penilaian Perilaku Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau (Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 2019)									
Aspek Penilaian	2020			2021			2022		
	Nilai	Bobot	Jumlah	Nilai	Bobot	Jumlah	Nilai	Bobot	Jumlah
Perilaku Kerja									
Orientasi Pelayanan	84,60			83,17			83,09		
Integritas	83,52			83,98			83,64		
Komitmen	89,66			90,22			88,75		
Disiplin	84			83,76			83,46		
Kerjasama	84,72			83,37			82,91		
Kepemimpinan	88,03			87,65			87,07		

Sumber: Dinas Perhubungan Provinsi Riau

Penilaian perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama, dan kepemimpinan. Penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi PNS yang menduduki jabatan struktural. Penilaian perilaku kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS sesuai kriteria yang ditentukan. Pejabat penilai dalam melakukan penilaian perilaku kerja PNS dapat mempertimbangkan masukan dari pejabat penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus). Dilihat dari data diatas menunjukkan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja serta salah satu perilaku OCB yaitu kerja sama mengalami penurunan nilai dalam tiga tahun terakhir.

Wawancara awal menunjukkan hanya sedikit pegawai di Dinas Perhubungan Provinsi Riau yang sudah melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Masih banyak pegawai yang enggan untuk membantu atau menggantikan tugas rekan kerja yang berhalangan, kurang memberikan informasi kepada rekan kerja lainnya, kurangnya kemauan pegawai untuk menjaga citra instansi, dan ketidaksetujuan pegawai untuk proyek tambahan diluar jam kerja, serta sulit menerima kritikan dari orang lain. Masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam hal kehadiran seperti titip absen kepada rekan kerja, adanya pegawai yang melakukan urusan-urusan diluar pekerjaannya ketika berada di kantor, hanya sedikit pegawai yang mau menjadi sukarelawan di acara-acara kantor, tidak semua pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Riau menggunakan jam kerja secara maksimal karena banyak pegawai yang tidak kembali setelah istirahat dan datang hanya kembali saat absen pulang, serta kepemimpinannya yang kurang memperhatikan pegawainya membuat pegawai kurang disiplin dan merasa kurang dorongan dari atasan dalam bekerja.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Pegawai instansi baik negeri maupun swasta memiliki pemimpin yang bertugas sebagai pengarah agar bertindak sesuai dengan tujuan instansi tersebut. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin atau sering disebut

dengan gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku orang lain sesuai dengan keinginannya itu dipengaruhi oleh sifat pemimpin itu sendiri. Pegawai memiliki pemimpin yang bertugas sebagai pengarah pegawai tersebut agar bertindak sesuai dengan tujuan instansi. Salah satu gaya kepemimpinan yang cocok untuk diterapkan di Dinas Perhubungan Provinsi Riau adalah Gaya Kepemimpinan Transformasional. Gaya kepemimpinan transformasional merupakan salah satu gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi perilaku OCB sebab tanpa adanya kepemimpinan yang memotivasi maka suatu instansi akan mengalami kemunduran.

Faktor Lain yang dapat mempengaruhi perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah disiplin kerja. Menurut Fathoni dalam Faisal (2020) mengartikan disiplin sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya Fathoni menjelaskan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja bagi suatu organisasi mempunyai tujuan antara lain menciptakan suasana kerja yang teratur, lancar, serasi, harmonis, tertib dan mempunyai hasil yang baik agar dapat menguntungkan Instansi. Hartanto *et al*, (2018). Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi, dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk (Edy Sutrisno 2009).

Penelitian sebelumnya terkait gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* telah banyak dilakukan, beberapa penelitian tersebut antara lain adalah I Gede Krisna Pratama (2019), Khairuddin (2021), Kesinta Neggor *et al* (2022) menyebutkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Penelitian lain terkait disiplin kerja oleh Panzi Barza, Juli Arianti (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pramudi Bus Trans Metro Pekanbaru. Sedangkan menurut Wahyudin Patiwael *et al* (2021), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada pegawai Badan Penanggulangan Daerah Kota Yogyakarta. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ritel *et al* (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, peneliti terdorong untuk membuat sebuah penelitian yang sesuai dengan masalah yang dihadapi instansi terkait perilaku pegawai yang tidak mencerminkan kedisiplinan yang sewajarnya di dalam tempat kerja dan gaya kepemimpinan khususnya gaya kepemimpinan transformasional yang perlu diterapkan dalam instansi. Sehingga penelitian ini mengambil topik "**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Dinas Perhubungan Provinsi Riau**" dengan harapan dapat menjadi masukan dan saran agar perilaku pegawai dalam instansi menjadi lebih baik lagi untuk kedepannya.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

2. Untuk mengetahui apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*
3. Untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, permasalahan serta tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, maka manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis, penelitian ini diharapkan dapat membuka wawasan penulis mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan sebagai suatu sarana untuk mengaplikasikan teori – teori yang telah diperoleh penulis dibangku perkuliahan.
2. Bagi Instansi, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk pertimbangan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja dari dalam Instansi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Keterbatasan suatu penelitian digunakan untuk menghindari perluasan pokok bahasan penelitian sehingga penelitian ini dapat terarah dan memudahkan pembahasan sehingga dapat tercapai. Dalam penelitian ini hanya membahas pengaruh dari Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Disiplin Kerja terhadap OCB di Dinas Perhubungan Provinsi Riau.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam menulis penelitian terdapat sistematika penulisan, berikut sistematika penulisan penelitian:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini diberikan penjelasan tentang latar belakang, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kebaruan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini akan menjelaskan landasan teori mengenai grand theory, teori *Organization Citizenship Behavior*, teori gaya kepemimpinan transformasional, teori disiplin kerja. Kemudian penelitian terdahulu yang relevan, kerangka berpikir penelitian dan hipotesis penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini akan menjelaskan metode penelitian yang digunakan untuk penelitian seperti desain penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, variabel dan defines operasional, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, metode pengolahan data, analisis data, pengujian hipotesis.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini akan menjelaskan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap *Organization Citizenship Behavior* di Dinas Perhubungan Provinsi Riau berdasarkan metode penelitian yang dilakukan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini akan menjelaskan kesimpulan dari hasil dan pembahasan, kemudian saran untuk perusahaan maupun penelitian berikutnya.