

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Menurut (Priansa, 2014) berkembangnya sumber daya manusia saat ini bisa diartikan sebagai kesiapan seseorang untuk mengemban amanah dan tanggungjawab yang diberikan pimpinan dalam sebuah organisasi atau suatu lembaga tertentu. Semakin berkembangnya sumber daya manusia ditandai dengan terus meningkatnya kemampuan intelektual seseorang guna untuk menyelesaikan pekerjaan menjadi lebih baik kedepannya. Seseorang pimpinan menilai cara kerja anggotanya salah satunya yaitu dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau dapat diartikan kemauan seseorang untuk bekerja serta mencari sebuah pekerjaan yang sesuai dengan bidang dan kemampuan masing-masing individu. Sebagian besar organisasi bisa mendapat manfaat dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karena perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mampu memberikan kontribusi pada organisasi tersebut sehingga memfasilitasi fungsinya yang efektif.

Daft (dalam Diantono, 2015) menyatakan bahwa kepribadian seseorang dapat dicerminkan dalam serangkaian karakteristik yang mendasari pola perilaku yang stabil dalam merespon ide, objek, atau orang-orang yang ada dilingkungan sekitar. Kepribadian seseorang mampu memengaruhi pertumbuhan dan stabilitas organisasi, oleh karena itu kepribadian dapat mempengaruhi cara kerja suatu pegawai dalam sebuah organisasi atau lembaga tertentu.

Budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap sistem yang dapat menentukan kepribadian suatu organisasi, sehingga mampu meningkatkan komitmen organisasi. Robbins (2015) berpendapat bahwa bagi suatu organisasi, budaya dapat mewakili kepribadian suatu organisasi tersebut. Budaya organisasi dapat mencerminkan kepribadian karyawan dan mampu meningkatkan komitmen organisasional, mampu bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang diterapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak heran jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas (Sanhaji *et al.*, 2016). Namun sebaliknya jika budaya organisasi dalam organisasi tersebut kurang baik maka akan berpengaruh pada kepribadian karyawan.

Kepemimpinan transformasional merupakan jenis kepemimpinan yang terbaik karena dapat memotivasi para pegawai agar bekerja sesuai dengan tujuan yang belum pernah di raih sebelumnya, memberikan perhatian dan pengawasan pada pegawai, mampu melatih, serta membuat pegawai lebih semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya dalam mengoptimalkan suatu pekerjaan untuk mencapai visi dan misi organisasi tersebut (Robbins, 2015). (Yohannes & Supit, 2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional. Seorang pemimpin harus mampu memimpin dan mengarahkan anggotanya dengan

cara – cara yang lebih mudah dipahami sehingga anggota merasa nyaman dalam bekerja.

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau disingkat dengan Polri adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden Republik Indonesia. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat. Polri dipimpin oleh seorang Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia atau biasa disebut dengan Kapolri. Jumlah personil Polri di Indonesia mencapai 440.000 atau sekitar 61,3 % dari daftar susunan personil yang dibuat. Hal ini terungkap dalam Surat Kepala Kepolisian Republik Indonesia nomor B/4132/VII/KEP/2020/SSDM tertanggal 3 Juli 2020, oleh karena jumlah Polri di Indonesia masih minim (beritasatu.com). Namun tidak hanya personil Polri tetapi ada juga Aparatur Sipil Negara yang jumlahnya di Kabupaten Lumajang mencapai 57 personil, 41 personil bertugas di Polres Lumajang dan 16 personil bertugas di Polsek yang ada di Kabupaten Lumajang.

Polres atau kepanjangan dari Kepolisian Resor merupakan pelaksana tugas dan wewenang Polri yang berada di kabupaten atau kota dengan dipimpin langsung oleh kepolisian daerah atau yang biasa disebut Kapolres. Dengan adanya pihak kepolisian maka sistem kehidupan masyarakat dapat terkontrol dan berjalan dengan baik, serta dapat mengurangi kejahatan dengan menegakkan hukum yang berlaku.

Tuntutan kerja yang harus dijalani seperti kepolisian semakin meningkat, pada dasarnya Aparatur Sipil Negara Polri diwajibkan untuk mematuhi dan menjalankan tugas serta perintah dari pimpinan. Jumlah personil Aparatur Sipil Negara yang ada di Polres Lumajang terbatas sedangkan tuntutan kerja semakin meningkat, maka terjadi ketidakseimbangan. Saat ini Polres Lumajang yang mulanya dipimpin oleh AKBP Deddy Foury Millewa, S.H., S.I.K., M.I.K. digantikan oleh AKBP Eka Yekti Hananto Seno, S. I.K., M.Si. secara tidak langsung sebagai anggota Polri dan Aparatur Sipil Negara Polri harus mampu beradaptasi dengan pimpinan baru dan budaya serta cara memimpin yang tentunya berbeda. Oleh karena itu budaya organisasi dan kepemimpinan yang diterapkan di Polres Lumajang akan berbeda dengan tahun sebelumnya karena hal tersebut dapat dilihat dengan cara memimpin yang baru.

Berdasarkan uraian diatas, adanya penerapan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baru, serta pelaksanaan kegiatan yang tidak sebanding dengan jumlah pegawai, kegiatan yang selalu dilaksanakan semakin menuntut berkembangnya pegawai tanpa menunggu perintah pimpinan. Hal lain juga berkaitan dengan kepribadian yang secara tidak langsung menuntut *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga dalam pelaksanaannya saling mempengaruhi satu sama lain antara kepribadian dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* maupun budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan Penelitian terdahulu oleh Ratna Dewi Santosa dan Komang Rahayu Indrawati dengan judul “Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bali”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan *trait* kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap *OCB* (Dewi & Rahayu, 2020).

Penelitian “Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior*” hasilnya menunjukkan motivasi dan kepribadian memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* (D. N. Haryati, 2019).

Penelitian berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai *Mediating Variable* (Studi Kasus: Pt Evi) “. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di PT EVI mempengaruhi kepuasan kerja, budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap *OCB* (Asrunputri et al., 2020).

Judul “Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pelatihan Hijau Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Hotel Griya Santrian Sanur”. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan pelatihan hijau, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan, yang berarti bahwa semakin efektif pelatihan hijau yang diberikan kepada karyawan, maka *OCB* karyawan akan semakin meningkat (Manajemen, 2020).

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Karyawan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan transformasional, kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* (I. Putri & Suwandana, 2016).

Dari fenomena yang terjadi, maka perlu dilakukan penelitian tentang *OCB*. Hal ini juga menjadikan peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepribadian, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ASN Di Polres Lumajang”.

1.2. Rumusan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini yaitu terbatas dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Menganalisis pengaruh kepribadian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Aparatur Sipil Negara yang ada di Polres Lumajang. Maka dapat ditarik rumusan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang ?
- b. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang?
- c. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui kepribadian berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang.
- b. Untuk mengetahui Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang.
- c. Untuk mengetahui Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Polres Lumajang.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, referensi guna untuk mengkaji kembali terkait manajemen sumber daya manusia khususnya tentang OCB dengan faktor-faktornya melalui kepribadian, budaya organisasi dan kepemimpinan transformasional. Sehingga, dapat diketahui apakah penelitian ini akan memperkuat hasil atau justru memperlemah hubungan antar variabel yang akan diteliti.

b. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan pengetahuan tentang *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan menjadi suatu pengalaman dalam bekerja.

2) Bagi Polres Lumajang

Diharapkan penelitian ini sebagai upaya untuk meningkatkan kemampuan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Aparatur Sipil Negara Polri dalam bekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat menjadi dasar penilaian bagi para pegawai.

3) Bagi Pegawai

Sebagai pengetahuan dan evaluasi dalam peningkatan kerja pada instansi terkait atau lembaga tempat bekerja.

