

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia karena hal yang terpenting dari setiap perusahaan adalah sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan kunci utama dalam perusahaan atau organisasi yang harus diarahkan oleh sebuah gaya kepemimpinan yang tepat agar tujuan perusahaan tercapai. Berbagai upaya dilakukan seorang pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat melakukan pekerjaan dengan efektif sesuai konsep yang ditentukan.

Kepemimpinan yang sesuai akan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan karena karyawan mencontoh perilaku pemimpin yang baik sehingga karyawan memiliki sikap peduli dalam organisasi, saling tolong menolong, serta memiliki perilaku sportif yang dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sehingga tujuan perusahaan tercapai. Perdana (2010) menjelaskan bahwa salah satu bentuk perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di dalam organisasi adalah perilaku *extra role* atau yang biasa disebut perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan suatu perilaku yang melebihi dari perilaku apa saja yang telah disyaratkan oleh organisasi yang tertuang dalam suatu deskripsi pekerjaan yang formal (Lovell 1999).

Menurut Robbins (2008) OCB merupakan perilaku yang tidak menjadi kewajiban kerja formal, tetapi mendukung berfungsinya organisasi secara efektif. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bentuk perilaku sukarela dari karyawan yang dapat mendukung terjadinya

produktivitas perusahaan secara efektif tanpa mengharapkan adanya imbalan.

OCB memiliki kategori utama yaitu *Altruism* atau sikap saling tolong menolong, *Conscientiousness* atau patuh terhadap aturan, *Civic Virtue* atau sikap keterlibatan dalam organisasi, *Sportmanship* atau sikap sportif, dan *Courtesy* atau perilaku baik dan sopan. Hal ini sangat erat kaitannya dengan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memiliki salah satu indikator yaitu kepuasan pada rekan kerja yang artinya jika seseorang karyawan memiliki rekan kerja yang baik akan membawa dampak yang positif yang akan menunjukkan perilaku seseorang untuk melakukan OCB, OCB sendiri dapat dipengaruhi oleh perilaku *Authentic Leadership*, *Core Self-Evaluations* dan *Psychological Empowerment* seperti penelitian yang dijelaskan oleh Joo, Baek dan Sung Jun tahun 2017 yang menjelaskan bahwa *Authentic Leadership* atau kepemimpinan otentik, *Core Self-Evaluations* mengevaluasi diri dan *Psychological Empowerment* pemberdayaan psikologis memiliki pengaruh pada sikap *Organizational Citizenship Behavior* atau OCB.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* yaitu Kepemimpinan. Kepemimpinan memegang peran penting dalam roda perputaran organisasi. Pemimpin harus mampu membawa organisasi berkembang dan mencapai tujuan yang telah direncanakan. Organisasi yang telah sukses akan sangat membutuhkan karyawan yang bersedia menyelesaikan tugas yang diluar tugas formal mereka, serta mampu memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku positif seorang karyawan mampu memberikan dukungan kinerja tiap individu dan kinerja organisasi serta mampu memberikan dampak positif untuk perkembangan organisasi yang lebih baik.

Salah satu bentuk perilaku yang dapat meningkatkan produktivitas karyawan di DISDAGNAKERKOP Dan UKM Kabupaten Karanganyar adalah perilaku *extra role* atau yang sering disebut *organizational citizenship behavior*. Dalam penyelenggaraan program kebijakan dapat

bersifat internal, yaitu kebijakan dalam mengelola pelaksanaan program-program pembangunan maupun bersifat eksternal yaitu kebijakan dalam rangka mengatur, mendorong dan memfasilitasi kegiatan masyarakat. Namun penyelenggaraan program tersebut tidak sejalan dengan peran dari pegawai DISDAGNAKERKOP Dan UKM itu sendiri. Berikut perilaku yang dilakukan oleh pegawai diantaranya:

Tabel 1.1
Perilaku yang Dilakukan Pegawai

No	Keterangan
1	Tidak semua pegawai bersedia membantu rekan kerja saat mendapat beban kerja yang lebih
2	Kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan diluar kantor
3	Rekan kerja tidak membantu pekerjaan saat ada pegawai yang tidak masuk kerja

Sumber : DISDAGNAKERKOP Dan UKM, Karanganyar 2020

Melihat fenomena pada tabel 1.1 diatas dapat diketahui bahwa secara tidak langsung perilaku ekstra peran (OCB) dari masing-masing pegawai pada DISDAGNAKERKOP Dan UKM dapat dikatakan masih perlu ditingkatkan, serta banyaknya kondisi yang cenderung menekan tentu saja akan menimbulkan pertanyaan mengenai peran dari pegawai di dinas tersebut.

Selain melihat dari fenomena diatas terdapat kesenjangan antara penelitian yang dilakukan oleh Joo, Baek dan Sung Jun (2017) yang menerangkan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Authentic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Namun penelitian yang dilakukan oleh Coxen, Lynelle. Et al (2016) memberikan hasil yang berbeda, yang menerangkan bahwa *Authentic Leadership* tidak memiliki peranan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Sehingga berdasarkan fenomena dan research gap maka peneliti melakukan penelitian di Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Karanganyar karena adanya inkonsistensi atau

research gap hasil penelitian yang dilakukan oleh Joo, Baek dan Sung Jun (2017) dengan penelitian yang dilakukan oleh Coxen, Lynelle. Et al (2016).

Berdasarkan hal yang sudah disampaikan diatas, terdapat suatu kebutuhan peneliti untuk meneliti lebih lanjut mengenai hubungan antara *Authentic Leadership*, *Core Self-Evaluation*, *Psychological Empowerment*, dengan *Organizational Citizenship Behaviour* pada DISDAGNAKERKOP Kabupaten Karanganyar, dan berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian akan melakukan replikasi pada artikel milik dengan judul : **“Model Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* Melalui *Authentic Leadership*, *Core Self-Evaluation*, dan *Psychological Empowerment*”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan research gap yang dijelaskan pada Latar Belakang adanya inkonsistensi hasil penelitian dari Joo, Baek dan Sung Jun (2017) yang menjelaskan bahwa adanya pengaruh positif signifikan antara *Authentic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, namun penelitian yang dilakukan oleh Coxen, Lynelle. Et al (2016) memberikan hasil yang berbeda, yang menerangkan bahwa *Authentic Leadership* tidak memiliki peranan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Berdasarkan hal tersebut, maka pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap *Psychological Empowerment*?
2. Bagaimana *Core Self-Evaluations* berpengaruh terhadap *Psychological Empowerment*?
3. Bagaimana *Psychological Empowerment* berpengaruh terhadap dan *Organizational Citizenship Behavior*?
4. Bagaimana *Authentic Leadership* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Bagaimana *Core Self-Evaluations* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?

1.3. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Psychological Empowerment*
2. Untuk menganalisis pengaruh *Core Self-Evaluations* terhadap *Psychological Empowerment*
3. Untuk menganalisis pengaruh *Psychological Empowerment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
4. Untuk menganalisis pengaruh *Authentic Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
5. Untuk menganalisis pengaruh *Core Self-Evaluations* terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

- 1) Bagi Disdagnakerkop diharapkan dapat memberikan masukan-masukan mengenai peranan *Authentic Leadership* dan *Core Self-Evaluations* dalam upaya meningkatkan *Core Self-Evaluations* karyawan yang selanjutnya akan dapat membuat dan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* didalam Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Karanganyar, sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan dalam pelaksanaannya.
- 2) Bagi penulis, yaitu dapat memperoleh ilmu pengetahuan yang mendalam mengenai peranan *Authentic Leadership* dan *Core Self-Evaluations* dalam upaya meningkatkan *Core Self-Evaluations* karyawan yang selanjutnya dapat membuat dan meningkatkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* didalam Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Karanganyar.

- 3) Pihak lain dan masyarakat umum, yaitu sebagai tambahan referensi bagi rekan-rekan yang memerlukan sumber data dalam melakukan penelitian dengan judul dan objek tugas akhir yang sama.
- b. Manfaat Teoritis
- 1) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah referensi atau sebagai bahan acuan untuk penelitian selanjutnya di Dinas Perdagangan, Ketenagakerjaan, Koperasi dan UKM Kabupaten Karanganyar tentang *Organizational Citizenship Behavior*.
 - 2) Serta penelitian ini diharapkan dapat menjadi sebuah literatur untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan dan sumber bacaan terbaru bagi kalangan akademisi