

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu faktor yang mendorong terjadinya suatu pencapaian sebuah organisasi dan berjalannya sebuah tugas terletak pada Sumber Daya Manusia itu sendiri. Guna memberikan kinerja yang optimal pada organisasi dan juga meningkatkan kompetensi tiap individu untuk mencapai hasil yang diharapkan, untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas tiap karyawan mampu memberikan deskripsi organisasi dan memberikan gambaran organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Memiliki kesetiaan, rasa hormat, dan juga kepercayaan, kepada pemimpinnya memotivasi karyawan mereka secara lebih melakukan kegiatan didalam suatu organisasi yang ditekuninya. Untuk mendukung menciptakan sebuah lingkungan kerja yang kondusif dan situasi diperlukan pemimpin yang berkontribusi didalam individunya. mengelola SDM, agar menjadi SDM yang andal terjadi jika pemimpin mampu mengelola prestasi kerja dari karyawannya sendiri secara optimal.

Perusahaan PDAM Grobogan terkait dengan adanya jumlah karyawan pada PDAM Purwa Tirta Dharma. Jumlah karyawan dari tahun ketahun selalu meningkat pada periode 2018 – 2019. Pada periode berikutnya pada tahun 2020 mengalami penurunan. Faktor yang banyak menjadi unsur menurunnya karyawan di PDAM Purwa Tirta Dharma, salah satunya kinerja karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, dan adanya keluhan dari karyawan, adanya kesalahan - kesalahan diantaranya penyampaian tugas oleh pemimpin yang penerimaannya terhadap karyawan kurang sesuai, semangat kerja pada karyawan sangat dipengaruhi oleh kepuasan karyawan selama bekerja. Maka dilakukan Sikap pemimpin yang tegas agar karyawan segan untuk mengutarakan pendapat di lakukan kepemimpinan

transpormasional (Transpormasional Leadership) agar terciptanya sebuah kepercayaan internasional dari pimpinan ke karyawan agar terjalin kinerja yang maksimal. Transpormasional Leadership (Kepemimpinan Transpormasional) didalam suatu organisasi merupakan suatu prediktor utama didalam inovasi organisasi tersebut. Sumber Daya Manusia sendiri terdiri dari sumber daya individu sedangkan Sumber Daya Sosial sendiri lebih mencakup tindakan atau menciptakan nilai. Kepemimpinan Transpormasional yaitu Kepemimpinan yang dapat merubah usaha – usaha organisasi itu sendiri. Model kepemimpinan Transpormasional diyakini memainkan peran penting yang berfokus pada organisasi transpormasi, sejalan dengan tuntutan perubahan didalam organisasi dapat menciptakan visi yang juga dilingkungan dapat memotivasi karyawannya agar berprestasi sesuai yang diharapkan. Karyawan dalam kepemimpinan transpormasional memandang bahwa pekerjaan mereka lebih penting dari pada urusan pribadi, dengan ini memberikan gagasan bahwa karyawan dalam para pemimpin kepemimpinan transpormasional akan mempercayai mereka dan lebih diberdayakan dalam hal besar yaitu kepemilikan, makna dan otonomi Bono dan Judge (2003). Menurut Dvir dkk. (2002) mengemukakan bahwa persepsi para karyawan tentang pemimpin pada kepemimpinan transpormasional menyebabkan rasa yang lebih besar dalam pemberdayaan. Mengutamakan kepentingan organisasi dan mengesampingkan kepentingan individu adalah acara kepemimpinan transpormasional memotivasi karyawannya untuk berkontribusi lebih banyak mengarahkan kesediaan untuk tujuan organisasi tanpa mengharapkan imbalan langsung sehingga mendorong karyawan berperan ekstra (Nasra & Heilbrunn, 2015). Sebuah penelitian oleh Jaussi dan Dionne (2003) pada penelitian ini mengemukakan

ada hubungan positif antara kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kreativitas dalam penelitian laboratorium dengan subjek siswa.

Kepercayaan (Trust) merupakan dimensi internasional dengan berfokus pada kepercayaan umum. Dalam studi sebelumnya dan fokus pada kepercayaan individu dalam organisasi internasional guna memperluas pendekatan semula. Sub kategori kepercayaan internasional dapat dilihat pada kepercayaan internasional organisasi. Pengalaman United Bangsa (atau pengetahuan tentang pengalaman semacam itu) pada kepercayaan khusus sangat tergantung pada kasus ini Menurut Brewer et al. (2004, 2005). Kepercayaan (Trust) kepercayaan yang sudah dikenal, menekankan relevansi ulama bentuk yang baik mengarahkan perhatian pada ilmuwan politik guna kebijakan publik dan urusan dunia bisa mempengaruhi perilaku memilih menunjukkan bahwa itu adalah opini publik (Jacobs 2000).

Organizational Commitment (OC) Komitmen Organisasi dapat diartikan seorang karyawan berpihak pada organisasi dimana suatu kondisi karyawan mempunyai tujuan serta ingin mempertahankan keinginannya pada keanggotaannya. Menurut Mahdi et.al. (2008). Tingkat Komitmen Organisasi merupakan mendukung Organisasi, tujuan, dan keinginan untuk menunjukkan dimana seorang karyawan mempertahankan keanggotaannya dalam Organisasi (Robbin, 2009). Menurut pendapat Deery (2008) dalam meningkatkan kepuasan Keseimbangan kehidupan pribadi pekerjaan, dapat mempengaruhi sikap kikerja karyawan, berfokus pada peran keseimbangan dalam Kehidupan kerja Deery (2008). Kepedulian terhadap organisasi, kesuksesan, pengembangan lebih lanjut,loyalitas karyawan organisasi mencerminkan komitmen dan prestasi kerja yang positif (Hettiarachchi & Jayaeathua, 2014). Shahab dan Nisa (2014) dari komitmen organisasi prestasi kerja dapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja organisasi.

(Bienstock et al. 2003) Usaha untuk mendorong perilaku organisasi individu untuk tumbuhnya melebihi persyaratan dibutuhkan Komitmen Organisasi, Kelompok kerja dan anggota lainnya lebih kooperatif, lebih untuk menghargai orang lain, keinginan pribadi dimana semua lebih termotivasi, sistem organisasi tidak secara langsung terkait dengan sistem penghargaan organisasi.

Perilaku Kewarganegaraan atau disebut juga Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kegiatan dilakukan untuk mewujudkan sebuah visi dan misi dalam organisasi, para karyawan bekerja tanpa adanya paksaan dan memiliki rasa sukarela rasa sukarela (Harper, 2015). Organizational Citizenship Behavior (OCB) untuk sekedar melakukan formalitas pekerjaan, karyawan memiliki kemauan lebih untuk melakukannya tugasnya, Waspodo dan Minadaniati (2012). Organizational Citizenship behaviour (OCB) pada dasarnya merupakan penilaian penyediaan nilai lebih terhadap kinerja karyawan. Organisasi yang afektif, membutuhkan Organizational Citizenship behaviour (OCB) agar seorang karyawan tidak dituntut berdasarkan tugasnya (peran dalam), tetapi diluar tugas utamanya (peran ekstra), secara tidak langsung karyawan menerima kompensasi pada sistem penghargaan Sumiati, et.al (2018). Menurut pendapat Yulianti (2015) Organizational Citizenship behaviour (OCB) lebih difokuskan untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai perilaku peran ekstra. Bentuk perilaku OCB dianggap tidak terkait mendapatkan apresiasi (hadiah), dalam peran organisasi, OCB berperan mengembangkan hubungan baik dengan semua anggotanya. Ahmad dan Tanzin (2016) mengatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan upaya mendukung untuk fungsi organisasi, anggota organisasi membentuk kegiatan sukarela dari anggotanya. Dalam sistem penggajian, Organizational Citizenship Behavior (OCB) tidak ikut berhubungan langsung dengan kompetensi individu dan

hanya sebagai bantuan informal (Ariani ,2012). LePine, et.al (2002) mengatakan Organizational Citizenship behavior (OCB) tujuan penyelidikan hubungan individu antara komitmen hasil kerja dengan Perilaku Kewarganegaraan (OCB) yang dilakukan pada ukuran sifat karyawan secara deferensial dalam pekerjaan, komitmen,kepuasan kerja yang diteliti diluar dari ukuran pada sebuah Organisasi (Kim 2006).

(Begum 2005 & Kim 2006) Perilaku Kewarganegaraan (OCB) sangat berpengaruh pada Komitmen organisasional tetapi tidak signifikan, berpengaruh positif dan berkomitmen afektif. Penelitian hasil dari Winston (2008) dan Almutairi (2016) mengemukakan bahwa ada pengaruh positif atau signifikan antara Transpormasional Leadership (TFL) dengan Komitmen Organisasi (OC).

Penelitian dari Gelfand, et.al (2007) (Heine 2001 & Li, 2002) mengungkapkan bahwa berpengaruh positif antara Kepemimpinan Transpormasional terhadap kreativitas (OCB) pada sebuah studi manajer actual dan karyawan .Bass (1993) dan Hafidhuddin (2003). Pengaruh positif dan signifikan antara Transpormasional Leadership (TFL) terhadap Perilaku Organisasi (OCB). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sambung, Thoyib, Afnan & Surahman (2012) mengatakan ada pengaruh signifikan dan positif antara Komitmen Organisasi dengan OCB. Menurut pendapat Bottomley, Mustofa, Gould- Williams dan Leoncazair (2016).

Tabel 1.1

**Data Rekapitulasi Jumlah Karyawan Kerja Tahun 2019
dari 16 unit sekecamatan**

No	Jabatan	Jumlah dari Bulan Januari –	Jumlah dari Bulan Agustus –
----	---------	-----------------------------	-----------------------------

		Juli	Desember
1.	Direktur Utama	1	1
2.	Direktur Umum	1	1
3.	Direktur Teknik	1	1
4.	Kepala Bagian Teknik	1	1
5.	Kepala Bagian Keuangan	1	1
6.	Kepala Sub Bagian	16	16
7.	Kepala Unit	1	1
8.	Staf (Pegawai Tetap)	303	287
9.	Tenaga Kontrak	4	7
10.	Calon Tenaga Kontrak	10	3
	Total	338	318

Sumber : bagian SDM Purwa Tirta Dharma Kab.Grobogan 2019

PDAM Purwa Tirta Dharma Kab.Grobogan merupakan jasa pelayanan air minum yang sehat dan terbaik. Menyediakan air utama atau baku, guna diolah menjadi air minum dan pendistribusikan air minum ke konsumen. Karyawan dengan kinerja yang baik dapat memenuhi pelayanan K4 (Kualitas, Kuantitas, Kontinuitas, dan Keterjangkauan), menyehatkan pelanggan, menyejahterakan karyawan dan mampu memberikan kontribusi PAD. Jumlah karyawan pada Tahun yang telah dijelaskan pada tabel 1.1 mengalami penurunan, diakibatkan banyak karyawan yang salah satunya mengalami pemogokan kerja dan karyawan tidak melakukan tugas – tugasnya dengan baik mengakibatkan berdampak pada sulitnya produksi pengairan ke masyarakat luas . Kantor Induk ada di wilayah Kab. Grobogan, jumlah perunit ada 16 unit sekecamatan.

Dengan adanya Kepemimpinan Transpormasional (TFL) dan International Trust, pada pegawai atau karyawan maka dapat menimbulkan hal lain dapat pengaruh terhadap OCB adalah Komitmen Organisasi (OC), Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat berkontribusi melalui OC yang berasal dari sebuah karyawan yang kooperatif terhadap organisasi. Menurut Penelitian oleh Sambung, et.al (2012) mengatakan ada pengaruh signifikan dan positif antara Komitmen Organisasi (OC) dengan OCB. Menurut pendapat Bottomley, Mustofa,

Gould- Williams dan Leoncazair (2016) yang menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi (OC) dengan OCB. Berarti semakin besar Komitmen Organisasi (OC) maka semakin tinggi pula pengaruh OCB.

Namun berdasarkan hasil penelitian terdahulu masih absurd yaitu satu penelitian menyatakan positif signifikan dan yang satunya tidak signifikan, pada penelitian variabel – variabel Transpormasional Leadership (TFL), International Trust, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). Dengan adanya hal tersebut peneliti melakukan mengajukan variabel dan menguji kembali dengan variabel Komitmen Organisasi (OC) sebagai mediasi variabel Transpormasional Leadership (TFL), International Trust terhadap OCB. (Begum 2005 & Kim 2006) Mengatakan Komitmen Organisasi tidak berpengaruh signifikan atau negative terhadap OCB.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang masalah , maka penulis merumuskan ini adalah untuk mengurangi adanya Transpormasional Leadership.

Maka pertanyaan peneliti muncul sebagai berikut :

1. Bagaimana Transpormasional Leadership berpengaruh pada Organizational Commitment (OC)?
2. Bagaimna Trust berpengaruh pada Organizational Commitment (OC)?
3. Bagaimana Transpormasional Leadership berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)?
4. Bagaimana Trust berpengaruh pada Organizational Citizenship Behavior (OCB)?
5. Bagaimana Organizational Commitment (OC) berpengaruh pada Organizational Citizenship

Behavior (OCB)?

1.3 Tujuan Penelitian

Pada Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Penelitian ini dibuat guna mengetahui pengaruh Transpormasional Leadership terhadap Organizational Commitment (OC)
2. Penenlitan ini dibuat untuk mengetahui pengaruh International Trust terhadap Organizational Commitment (OC)
3. Penenlitan ini dibuat untuk mengetahui pengaruh Transpormasional Leadership terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
4. Penenlitan ini dibuat agar mengetahui pengaruh International Trust terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)
5. Penenlitan ini dibuat untuk mengetahui pengaruh Organizational Commitment (OC) terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka peniliti mengharpkan penilitian dapat membawa manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Mengharapkan untuk berupa pemahaman dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan didunia perkuliahan dan bisnis yang ada.

2. Bagi Perusahaan

Bagi perusahaan, mampu menjadi motivasi bagi perusahaan untuk variabel TFL, OC, International Trust, OCB.

3. Bagi Penelitian atau Akademis

Menjadikan penelitian ini referensi dan acuan untuk penelitian yang akan datang , pada variabel TFL, OC,International Trust, OCB.



