

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Dinas Perhubungan Kabupaten Purwakarta bertugas untuk Melaksanakan urusan pemerintah daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang perhubungan dengan dasar hukum Peraturan Daerah Kabupaten Purwakarta No. 10 Tahun 2008 tentang Pembentukan Dinas Daerah. Adapun beberapa fungsi dari Dishub, yaitu perumusan kebijakan teknis bidang perhubungan, penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum di bidang perhubungan, pembinaan dan pelaksanaan tugas yang meliputi bidang lalu lintas dan angkutan, pelaksanaan pelayanan teknis administratif dinas, dan pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Jumlah pegawai di Dishub Kab.Purwakarta sebanyak 275 pegawai yang terbagi menjadi 2, yaitu 98 PNS dan 177 Non PNS. Untuk non PNS dibagi lagi menjadi 2 yaitu 22 pekerja tidak tetap dan 155 tenaga harian lepas. Dalam penelitian ini yang akan dibahas dan diteliti adalah THL, karena terdapat beberapa permasalahan yang menyangkut *Organizational citizenship behavior (OCB)*.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai Dishub sendiri terbagi dalam berbagai bidang, diantaranya bidang perparkiran, bidang lalu lintas, bidang prasarana, bidang pengembangan dan keselamatan. Selain itu ada pula sekertaris yang membawahi bagian perencanaan dan keuangan serta bagian umum dan kepegawaian. Terdapat sebuah seksi dari bidang pengembangan dan keselamatan yang dinamakan seksi keselamatan dimana mereka melakukan tugasnya diluar kantor untuk turun langsung ke lapangan mengatur letak rambu-rambu lalu lintas, membuat marka jalan, perparkiran, penetapan trayek dan tarif angkutan umum, memeriksa uji kelayakan kendaraan umum dan lain sebagainya. Oleh karena itu pegawai dituntut untuk bisa membantu pekerjaan rekannya. Disamping itu pula petugas harus bisa bergantian dalam bertugas. karena, pegawai harus siap bekerja dihari libur seperti weekend, lebaran, dan tahun baru. Untuk di hari-hari besar akan dibutuhkan lebih banyak lagi petugas di lapangan, karenanya pegawai yang biasanya

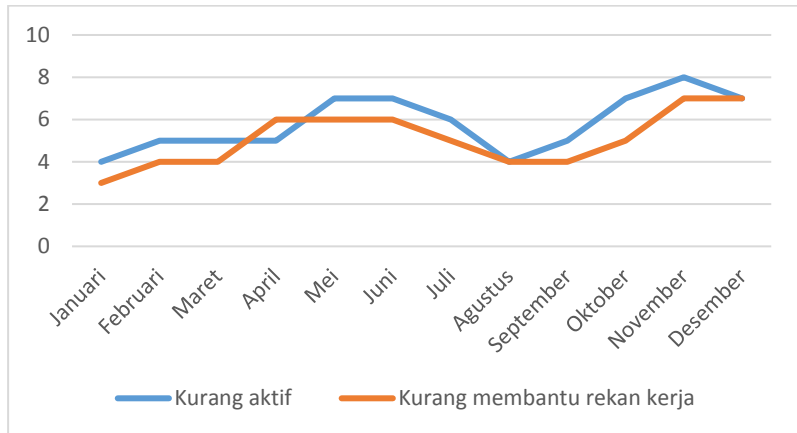
**Fiki Rifaldi, 2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

bekerja di kantor akan ditempatkan di lapangan untuk membantu petugas di lapangan. Maka dari itu, komunikasi antar petugas pun seharusnya berlangsung secara baik dan adanya sikap saling menghargai antar pegawai agar semua itu bisa tercapai. Sehingga penting adanya perilaku organizational citizenship behavior (OCB) pegawai di Dishub agar semua tugas pegawai tersebut bisa terlaksana.

Berikut adalah data pegawai yang kurang aktif dan kurang membantu rekan kerja dalam bertugas pada tahun 2017.



Sumber: Dishub Kab.Purwakarta Tahun 2017

**Gambar 1. 1**  
**Data Pegawai Kurang Aktif Dan Kurang Membantu Rekan Kerja**

Dari Gambar 1.1 dapat diketahui bahwa data yang disajikan diatas, terlihat pegawai yang kurang aktif dan membantu rekan kerjanya fluktautif dan cenderung naik. Pada data pegawai yang kurang aktif di bulan Januari ada sebanyak 4% dari 155 THL dan data pegawai yang kurang inisiatif dalam membantu rekan kerjanya ada sebanyak 3% dari 155 THL di bulan Januari. Berdasarkan gambar diatas dapat disimpulkan bahwa adanya permasalahan yang terjadi mengenai pegawai yang kurang aktif dalam bekerja dan pegawai yang kurang membantu rekan kerjanya ketika pekerjaannya telah selesai.

**Fiki Rifaldi, 2018**

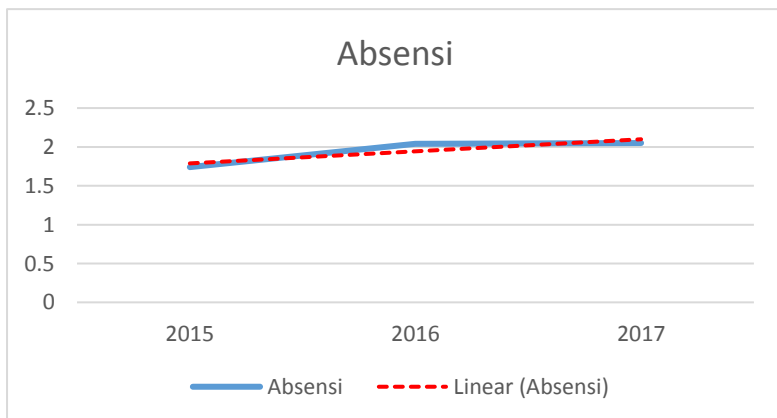
*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Saat wawancara terhadap Ka Sub Bag Dishub ditemukan ada beberapa masalah. Masalah yang dianggap sering muncul yaitu adanya kepentingan lain saat jam kerja. Dalam hal ini pegawai memang sudah menyelesaikan tupoksinya namun setelah menyelesaikannya, pegawai pun mempunyai urusan lain yaitu mencari pendapatan lain. Hal ini disebabkan karena ketidakcukupan gaji yang didapatkan tenaga harian lepas ini sehingga pegawai mencari pendapatan tambahan. Selain itu juga ada beberapa pegawai yang bekerja di lapangan tidak sempat absen di kantor karena petugas yang bekerja di lapangan dikejar waktu dan juga jaraknya yang cukup jauh dari kantor, petugas pun beranggapan bahwa mereka bisa absen sekaligus untuk beberapa pertemuan.

Adanya ketidakcocokan dan kurang komunikasi menjadi penyebab rendahnya organizational citizenship behavior (OCB) pegawai. Hal itu menyebabkan konflik antar pegawai dan akan berdampak pada kesehariannya di dalam kantor dan dilapangan. Karena pegawai dituntut mampu membantu rekan kerja dan aktif dalam bekerja, adanya ketidakcocokan dan kurang komunikasi akan membuat pegawai malas untuk membantu rekan kerjanya dan aktif dalam bekerja.

Berikut adalah data absensi dari tahun 2015-2017 Dishub Kab. Purwakarta



Sumber: Dishub Kab.Purwakarta

**Fiki Rifaldi, 2018**

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

## **Gambar 1. 2** **Rata-Rata absensi**

Berdasarkan gambar diatas diketahui bahwa rata-rata pegawai yang absen pada tahun 2015 sebesar 1,74 persen, kemudian meningkat pada tahun 2016 menjadi 2,04 persen. Dari tahun 2015 sampai dengan tahun 2016 peningkatan absensi pegawai mencapai 0,3 persen. Kemudian pada tahun 2017 jumlah pegawai yang absen menjadi 2,05 persen. Adanya peningkatan jumlah pegawai yang absen pada tahun 2015 sampai dengan tahun 2017 menunjukkan kedisiplinan karyawan menurun terus selama tiga tahun terakhir.

Dengan adanya beberapa permasalahan diatas, seperti pegawai yang kurang inisiatif dalam membantu rekan kerjanya, pegawai yang kurang aktif dalam bekerja, ketidak cocokan dengan rekan kerja, dan jumlah absensi yang terus naik. Semua permasalahan tersebut termasuk kedalam dimensi dari *Organizational Citizenship Behavior*. Kurang inisiatif dalam membantu rekan kerjanya termasuk pada dimensi *Altruism*, lalu pegawai yang kurang aktif termasuk dalam dimensi *Conscientiousness*, selanjutnya permasalahan mengenai ketidak cocokan dengan rekan kerja termasuk dalam dimensi *Courtesy*, dan untuk absensi yang terus meningkat termasuk dalam dimensi *Sportmasnship*.

Rendahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* akan berakibat pada hubungan antar pegawai semakin buruk, ketidak patuhan pegawai terhadap organisasi, adanya sikap iri kepada rekan kerja, pekerjaan yang tidak kunjung selesai, menurunnya stabilitas organisasi, kinerja pegawai menurun dan organisasi tidak bisa memberikan pelayanan secara maksimal. Seperti dengan adanya pegawai yang menggunakan jam kerjanya untuk kegiatan lain yang tidak mendukung hasil kerja akan mengganggu stabilitas organisasi. Hubungan antar karyawan bisa semakin memburuk dengan adanya sikap malas membantu rekan kerjanya. Banyaknya pegawai yang mangkir membuat banyak pekerjaan yang tidak kunjung selesai dan menurunnya stabilitas organisasi.

Menurut KaSubBag Kepegawaian Dishub Kab. Purwakarta, telah dilakukan beberapa upaya untuk mengatasi permasalahan diatas

**Fiki Rifaldi, 2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

dengan menerapkan system reward and punishment. Jadi pegawai yang telah bekerja lebih dari apa yang di harapkan akan mendapatkan reward berupa materi dan bila ada pegawai yang melakukan kesalahan maka akan diterapkan hukuman bagi pegawai tersebut. Penerapan system tersebut dirasa KaSubBag Kepegawaian Dishub Kab. Purwakarta masih kurang untuk memotivasi pegawainya.

Dengan ini peneliti akan mencoba untuk meneliti apakah Gaya Kepemimpinan Transformasional bisa cocok dengan kondisi Dishub Kab. Purwakarta. Barbuto (2005) menyatakan bahwa pengikut pemimpin transformasional memiliki rasa kepercayaan, kekguguman, kesetiaan, dan rasa hormat terhadap pemimpin dan termotivasi untuk melakukan perilaku ekstra peran atau OCB. Dari beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasioanal berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hasil penelitian Lian dan Tui (2012) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap OCB bawahan. Lamidi (2008) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung yang signifikan dan positif terhadap OCB dan komitmen organisasional.

Diperkuat juga dengan teori Organ, dkk (2006) mengatakan bahwa peningkatan perilaku kanggotaan organisasi (*Organizational Citizenship Behavior*) dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu factor internal yang berasal dari diri pegawai, antara lain yaitu kepuasan kerja, komitmen, kepribadian, modal karyawan, motivasi, dan lainnya. Factor eksternal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain yaitu gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, budaya organisasi, dan lainnya. Menurut Stephen Robbins (2015) Ada 4 jenis gaya kepemimpinan yaitu kepemimpinan kharismatik, kepemimpinan transformasional, kepemimpinan transaksional, dan kepemimpinan visioner.

Pekerjaan pegawai Dishub Kab.Purwakarta yang sering berhubungan dengan masyarakat sehingga perilaku organizational citizenship behavior (OCB) pegawai merupakan perilaku-perilaku menggambarkan nilai tambah pegawai dan merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku social yang positif, konstruktif dan bermakna

**Fiki Rifaldi, 2018**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA**

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

membantu. Disamping itu perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) Dishub Kab.Purwakarta, akan membuat pelayanan kepada masyarakat lebih baik dan menaikkan kinerja organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dan betapa pentingnya gaya kepemimpinan transformasional bagi terwujudnya perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) yang baik di DishubKab.Purwakarta maka, peneliti tertarik untuk meneliti masalah ini dengan judul **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA”**.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana gambaran gaya kepemimpinan transformasional Dinas Perhubungan Kab. Purwakarta?
2. Bagaimana gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Perhubungan Kab. Purwakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Perhubungan Kab. Purwakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gambaran gaya kepemimpinan transformasional Dinas Perhubungan Kab. Purwakarta.
2. Untuk mengetahui gambaran *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Perhubungan Kab. Purwakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Perhubungan Kab. Purwakarta.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

Kegunaan yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

**Fiki Rifaldi, 2018**

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu

1.      **Kegunaan Teoritis**  
Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pemahaman lebih mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui penerapan ilmu dan teori yang didapatkan selama perkuliahan dan meninjau dari realita yang ada, sehingga dapat dijadikan salah satu acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
2.      **Kegunaan Praktis**  
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi dan pengetahuan bagi Dinas Perhubungan Kab. Purwakarta dalam meningkatkan Organizational Citizenship Behavior (OCB) melalui gaya kepemimpinan transformasional.

**Fiki Rifaldi, 2018**

*PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PURWAKARTA*

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu |  
perpustakaan.upi.edu