

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi baik perusahaan maupun institusi, baik yang bersifat profit maupun non-profit saat ini dihadapkan pada kondisi globalisasi yang mengarah pada peningkatan pembangunan di segala bidang. Organisasi atau perusahaan baik yang bertujuan laba maupun nirlaba dituntut agar berperan serta dalam peningkatan pembangunan terutama yang bertujuan untuk kesejahteraan umat. Era pembangunan yang bertujuan untuk kemakmuran masyarakat juga dihadapi tidak terkecuali oleh organisasi nirlaba seperti perguruan tinggi. Sesuai Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, perguruan tinggi dapat berbentuk universitas, institut, sekolah tinggi, politeknik, atau akademi.

Satu-satunya universitas negeri yang ada di Jakarta yaitu Universitas Negeri Jakarta (UNJ), tidak mau kalah untuk dapat menciptakan SDM yang berkualitas dan siap menghadapi dunia kerja yang sesungguhnya. UNJ yang dulunya bernama IKIP (Institut Keguruan dan Ilmu Pendidikan) sekarang ini lebih berkembang dan berusaha menciptakan *image* baru bahwa lulusan UNJ tidak hanya akan berprofesi sebagai guru karena sejak tahun 2005, UNJ membuka program studi S1 fakultas non kependidikan. Sejalan dengan usaha mengubah *image* tersebut, peminat UNJ pun dari tahun ke tahun semakin bertambah. Seperti yang dikatakan oleh Rektor UNJ yaitu

Prof. Dr. Bedjo Sujanto, M.Pd., jumlah peminat calon mahasiswa baru yang masuk ke Universitas Negeri Jakarta selama 20 tahun terakhir meningkat pesat, yaitu pada tahun 1990 jumlahnya hanya sekitar 6.000 orang, sedangkan pada 2011 mencapai 37.000 orang. (<http://www.antaraneews.com>).

Mengingat hal tersebut maka menjadi beban tersendiri bagi SDM yang berada di dalamnya karena mereka dituntut harus siap dan makin berkualitas juga. SDM yang ada di dalam lingkungan kampus atau universitas secara umum terbagi menjadi tiga yaitu, mahasiswa, dosen dan pegawai. Ketiga SDM di dalam lingkungan universitas tersebut memiliki peran yang besar dan berarti dalam perkembangan sebuah universitas karena semua SDM tersebut memiliki keterkaitan. Peran para pegawai tersebut penting karena merupakan ujung tombak dari sebuah perusahaan atau organisasi begitu pun sama halnya dengan universitas.

Salah satu lembaga penting UNJ yang didalamnya memiliki sejumlah pegawai adalah BAUK yaitu Biro Administrasi Umum dan Keuangan (BAUK) , yang merupakan unsur pelaksana di bidang administrasi dan keuangan serta mempunyai kedudukan setaraf dengan biro-biro lainnya yang ada di lingkungan UNJ. BAUK UNJ terdiri dari sejumlah pegawai yang dibagi dalam beberapa bagian unit kerja.

Mengingat tugas dan tanggung jawab tersebut maka para pegawai BAUK UNJ dituntut untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kreatifitasnya secara cepat dan berkelanjutan, terutama Bogler dan Somech (dalam Sunardi & Herman, 2007: 1) mengingatkan bahwa ”peningkatan

efektifitas, efisiensi, dan kreatifitas tersebut sangat bergantung pada kesediaan para pegawai untuk berkontribusi secara positif dalam menyikapi perubahan.” Selain itu organisasi didalamnya pun didorong untuk tidak hanya memiliki kinerja yang unggul dan melebihi tuntutan peran atau kewajiban-kewajiban formalnya saja (perilaku *in-role*), tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban atau tugasnya di dalam organisasi (perilaku *extra-role*). Bentuk perilaku *extra-role* inilah yang sering disebut sebagai perilaku kewargaan organisasional (*organizational citizenship behavior—OCB*).

Sebagai suatu bentuk perilaku pegawai yang cukup komprehensif dan memiliki arti penting dalam mencapai keunggulan kinerja sebuah organisasi, OCB memiliki beberapa bentuk perilaku, antara lain kesanggupan untuk memenuhi standar kinerja (*conscientiousness*). Bahkan, jika OCB dianggap sebagai *extra-role behavior*, maka seorang pegawai seharusnya tidak hanya sekedar memenuhi kewajiban formalnya saja, tetapi juga harus mampu berperan secara sosial dan struktural melebihi harapan organisasinya terkait standar kinerjanya tersebut. Sementara ini, bentuk perilaku itu pulalah yang masih menjadi permasalahan dan sudah selayaknya untuk selalu diperhatikan oleh para pegawai BAUK UNJ karena pada kenyataannya terdapat kecenderungan rendahnya perilaku OCB seperti yang terlihat pada rekapitulasi tingkat ketidakhadiran pegawai pada tabel 1.1 berikut ini

Tabel I.1 Data Absensi Pegawai BAAK UNJ

Bulan	Kehadiran	Tepat Waktu	Ketidakhadiran
April	69%	56%	31%
Mei	70%	65%	30%
Juni	57%	63%	43%
Juli	72%	69%	28%

Sumber: Data Internal BAUK UNJ (2013)

Tabel I.1 tersebut menjelaskan bahwa tingkat kehadiran tepat waktu para pegawainya masih perlu diperhatikan kembali. Berdasarkan tabel tersebut, tingkat kehadiran tepat waktu pegawai BAAK UNJ relatif statis sejak bulan April sampai Juli 2013. Peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala *conscientiousness* yang rendah dari perilaku OCB para pegawainya.

Lalu untuk memperkuat hal tersebut, peneliti juga melakukan serangkaian pra penelitian yang berhubungan dengan OCB pegawai untuk mengetahui berapa persen tingkat masing-masing dimensi OCB pada pegawai BAUK UNJ sebanyak 19 buah kuisioner, hasil pra penelitian adalah sebagai berikut:

**Tabel I.2
Hasil Pra Penelitian Pada BAAK UNJ**

No	Dimensi OCB	Persentase (%)
1	Berperilaku <i>Altruism</i>	63%
2	Berperilaku <i>Courtesy</i>	51,5%
3	Berperilaku <i>Sportmanship</i>	49%
4	Berperilaku <i>Civic Virtue</i>	64%
5	Berperilaku <i>Conscientiousness</i>	47%

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Oleh karena itu, sebagai biro dalam perguruan tinggi yang bertugas menyediakan jasa pendidikan, pegawai BAUK UNJ harus selalu menjaga profesionalitas para pegawainya dan kualitas melalui peningkatan perilaku para pegawainya, baik perilaku *in-role* maupun perilaku *extra-role*.

OCB pun terbentuk melalui beberapa dorongan, baik dorongan internal yang berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri maupun dorongan yang berasal dari eksternal pegawai. Hannam dan Jimmieson (dalam Yusop, 2007: 33-34) menyatakan bahwa setidaknya ada lima faktor yang mendorong terbentuknya OCB, yaitu kepuasan kerja dan komitmen organisasi, tingkah laku kepemimpinan, persepsi keadilan, persepsi peranan, dan kepribadian

Dari berbagai faktor pendorong OCB tersebut, salah satu faktor yang peneliti duga masih perlu dioptimalkan oleh BAUK UNJ adalah komitmen organisasinya terutama komitmen para pegawai tetapnya. Itu karena menurut Tobing (2005: 103), komitmen organisasi memiliki pengaruh negatif terhadap *turnover* pegawai. Semakin tinggi komitmen organisasi, semakin rendah intensi pegawai untuk meninggalkan perusahaannya. Oleh karena itulah, komitmen organisasi pun menjadi faktor penting yang harus ditingkatkan oleh BAUK UNJ untuk mengembangkan OCB di kalangan pegawainya.

Hal itu menjadi penting mengingat aktivitas perusahaan yang selalu diwarnai dinamika kegiatan, baik yang terkait dengan internal manajemennya maupun yang terkait dengan pelayanannya, sehingga sangat membutuhkan komitmen organisasi para pegawainya guna menghasilkan kinerja yang unggul dengan didahului oleh OCB para pegawainya. Gendhus (dalam Dwi

2008: 1) menegaskan: “Rendahnya komitmen anggota organisasi akan menimbulkan berbagai dampak negatif, seperti kerja lamban, mogok kerja, pindah kerja (*turn over*), tingkat absensi tinggi, dan sebagainya.” Pernyataan tersebut mengisyaratkan bahwa rendahnya komitmen organisasi akan menimbulkan berbagai perilaku yang kontradiksi terhadap OCB.

Selain itu, jika melihat begitu kompleksnya dimensi-dimensi OCB, dapat diduga banyak faktor yang menunjang terbentuknya OCB. Salah satu faktor yang membentuk OCB adalah gaya kepemimpinan. Syahril dan Widyarini (2007) mengatakan bahwa perilaku kepemimpinan yang positif akan mendorong pegawai untuk melakukan pekerjaan melebihi tugas-tugas formalnya dan akan selalu mendukung tujuan organisasi dengan segala kemampuan yang dimilikinya, sekaligus sebagai bentuk “balas budi” dan komitmennya terhadap organisasinya yang telah memberikan kenyamanan dan keadilan dalam menjalankan setiap pekerjaannya.

Gaya kepemimpinan dalam BAUK sendiri dinilai sangat mendukung para sebagian pegawai dalam bekerja, adanya komunikasi yang santai dan cenderung tidak kaku diakui pegawai sebagai hal yang dikembangkan oleh pemimpin. Selain itu pemimpin pun sangat peduli terhadap kesanggupan dari setiap pegawainya sehingga dalam pembagian tugas tidak memberatkan pegawai. Oleh karena itu, Gaya kepemimpinan sebaiknya juga dipertahankan dan menjadi perhatian utama bagi pegawai BAUK UNJ untuk dapat mengoptimalkan terciptanya OCB di dalamnya.

Melihat uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih jauh mengenai *organizational citizenship behavior* pegawai di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta, melalui penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah gambaran dari Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta?
2. Apakah komitmen organisasi pegawai berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta?
3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta?
4. Apakah gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui gambaran dari gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta.
2. Untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara gaya kepemimpinan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta.
4. Untuk mengetahui adanya pengaruh atau tidak antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Biro Administrasi Umum dan Keuangan Universitas Negeri Jakarta

1.4 Manfaat Penelitian

Peneliti berharap penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Manfaat yang diharapkan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi Pihak Akademis

Diharapkan penelitian ini mampu dijadikan sebagai ilmu pengetahuan yang nantinya dapat dikembangkan lagi lebih lanjut. Serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian yang berikutnya yang berkaitan dengan gaya

kepemimpinan, komitmen organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Bagi BAUK UNJ

Dapat digunakan sebagai sumber informasi mengenai gaya kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan oleh pegawai dan sejauh mana tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai, sehingga penelitian ini dapat digunakan oleh untuk memperbaiki dan juga meningkatkan mutu atau kualitas dari perusahaan. Sebagai bahan pertimbangan untuk pembuatan kebijakan dan perencanaan SDM selanjutnya dalam rangka pengembangan perusahaan secara keseluruhan.

3. Bagi penelitian lebih lanjut

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi khalayak ramai yang ingin menggunakan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan OCB sebagai variabelnya maupun variabel lainnya yang terkait.

4. Bagi dunia akademis

Menjadi bahan pembelajaran dan memperkaya ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, antara lain mengenai gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan *organizational citizen behavior*.