

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Pemimpin dan kepemimpinan merupakan komponen yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keberadaannya menjadi salah satu penentu keberhasilan dalam berorganisasi. Greenberg dan Baron (2008) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana seorang pemimpin mempengaruhi anggota-anggota kelompok lainnya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi yang telah mereka tetapkan bersama. Pemimpin nantinya akan menjalankan aktivitas kepemimpinan dan dalam menjalankan aktivitas kepemimpinan maka dibutuhkan seseorang yang mampu mengembangkan karyawan dan mampu membangun semangat kerja karyawan sehingga dapat bekerja secara efektif untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan.

Apabila ingin menjadi seorang pemimpin yang besar maka dia harus mengawalinya dengan melayani orang lain terlebih dahulu. Konsep ini adalah konsep kepemimpinan yang dipopulerkan oleh Robert K. Greenleaf yang diberi nama model kepemimpinan yang melayani atau servant leader (Greenleaf & Spears, 1977). (Sendjaya & Pekerti, 2010) dalam (Pala'langan) menyebutkan bahwa *Servant Leadership* berbicara bukan hanya tentang memimpin tetapi lebih banyak kepada pelayanan yang diawali dengan menemukan kebutuhan dari seseorang dan kemudian berusaha untuk memenuhi kebutuhan tersebut.

Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh (D'Souza, 2007) bahwa seorang pemimpin dengan prinsip servant leader, adalah pemimpin yang bisa memberdayakan orang lain melalui teladan, bimbingan, kepedulian, pemahaman, kepekaan, kepercayaan, apresiasi, dorongan semangat, penguatan, dan visi bersama yang tentunya hal tersebut berupa pelayanan kepada orang lain, tidak mementingkan masalah pribadi tetapi dengan posisi yang ada berusaha mempersiapkan pemimpin berikutnya yang diharapkan juga memiliki keinginan untuk melayani orang lain dalam sebuah organisasi demi tercapainya sebuah tujuan bersama.

Instansi pemerintah merupakan instansi yang memberikan layanan kepada masyarakat. Sebagai lembaga yang memberi layanan publik, pengguna jasa dan produknya sangat banyak. Saat ini, setiap instansi pemerintah dituntut untuk dapat memberi pelayanan terbaik serta memiliki sumber daya manusia yang memenuhi standar kompetensi yang sudah ditetapkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi melalui Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara bagi setiap Aparatur Sipil Negara..

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama sumber daya manusia yang mempunyai peranan yang sangat strategis dalam mengemban tugas pelayanan publik, tugas pemerintahan, dan tugas pembangunan untuk meningkatkan kesejahteraan dan kemakmuran seluruh masyarakat. Agar dapat menjalankan tugas-tugas tersebut, ASN harus memiliki kualifikasi, kompetensi, dan kinerja yang dibutuhkan oleh jabatan. Dalam konteks

ini, UU ASN No 5 Tahun 2014 mengatur tentang kompetensi yang diharapkan dari ASN. Undang-Undang ini mengatur aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya dan menerapkan prinsip merit dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep merupakan badan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan pemerintah kabupaten pada unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia serta tugas pembantuan tugas tersebut antara lain ; a) penyusunan dan pengoordinasian program kerja pelaksanaan tugas kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia; b). perumusan kebijakan dan penetapan rencana program dan kegiatan Badan; c). penyelenggaraan pengadaan, pemberhentian dan pengelolaan informasi kepegawaian ; d). penyelenggaraan penilaian kinerja aparatur, pembinaan, penghargaan, dan kesejahteraan pegawai; e). penyelenggaraan mutasi, promosi, pengembangan karier dan pengembangan kompetensi aparatur; f). penyelenggaraan pembinaan dan fasilitasi kelembagaan profesi Aparatur Sipil Negara; g). pelaksanaan evaluasi dan monitoring penyelenggaraan kegiatan; dan h). pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati (Perpub No 41 2022).

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep yang didalamnya memiliki sejumlah pegawai dalam

berbagai divisi dan bidang kegiatan untuk mewujudkan suatu bentuk pelayanan terhadap masyarakat. Dengan tugas dan tanggung jawab tersebut maka para pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Sumenep dituntut untuk meningkatkan efektifitas, efisiensi, dan kreatifitasnya secara cepat dan berkelanjutan.

Selain itu organisasi didalamnya pun didorong untuk tidak hanya melakukan kewajiban-kewajiban formalnya saja, tetapi juga dibangun melalui kesadaran dan kesediaan para anggotanya untuk berkontribusi lebih dan berperilaku positif di luar kewajiban di dalam organisasi. Bentuk perilaku inilah yang sering disebut sebagai perilaku kewargaan organisasional *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Menurut Robbin dan Judge dalam Wasposito dkk. (2014) dalam (Setiawan and Natsir), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ialah perilaku pilihan yang tidak termasuk dalam kewajiban kerja formal seorang karyawan namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Pentingnya membangun *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak lepas dari *Servant Leadership* dalam organisasi. *Servant Leadership* akan mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Pada instansi pemerintah banyak ditemui pegawai yang memiliki perilaku dan kinerja yang baik namun banyak dijumpai juga adanya pegawai yang memiliki sifat yang individualis, egois, bersikap tidak peduli, kurang mampu bekerja dalam tim, tidak mampu berkomunikasi secara terbuka dan jujur, kurang mampu bekerja sama dengan orang lain dan

tidak mau membagi informasi serta sulit mengakui perbedaan dan tidak mampu menyelesaikan konflik, serta lebih mengutamakan tujuan pribadi daripada tujuan tim. Semua perilaku negatif dari karyawan ini akan menghambat kinerja individu dan kinerja organisasi. Instansi tentu menginginkan perilaku sebaliknya yaitu perilaku seperti mampu bekerja dalam tim, berkomunikasi secara terbuka dan jujur, mampu bekerja sama dengan orang lain dan membagi informasi serta lebih mengutamakan tujuan tim daripada tujuan pribadi.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi yang dilakukan terhadap pegawai (Sekretaris Umum) Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia yaitu, adanya pegawai yang memiliki sifat individualis. Sikap individualis ini tampak pada keengganan membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, egois dan bersikap acuh tak acuh serta hanya mau mengerjakan bagian pekerjaannya, Adanya pegawai yang menunda-nunda pekerjaannya, Hal tersebut menunjukkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) belum muncul secara menyeluruh. Menurut (Suhardi, 2019) menyebutkan dalam OCB, terdapat banyak peran sumber daya manusia dalam pemenuhan tanggung jawab tidak hanya sekadar pada tuntutan dalam bekerja. Banyak karyawan mengabaikan tugas di luar pekerjaan yang melebihi kemampuan dan tanggung jawab untuk berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial di tempat kerja. (Islam et al.)



*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tidak muncul dengan sendirinya pada karyawan, namun perlu ditumbuhkembangkan. Karyawan yang pada dasarnya mempunyai karakter personal yang memenuhi kriteria OCB dapat berubah karena lingkungan organisasi. Oleh karena itu, karakter yang baik perlu dikembangkan menjadi ketrampilan interpersonal yang baik sehingga mampu memberi dampak positif pada organisasi. Adanya *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai faktor lain dalam peningkatan kinerja melalui kegiatan saling bantu pada lingkungan kerja kondusif yang berpengaruh pada peningkatan target organisasi.

Untuk mengembangkan perilaku OCB, maka diperlukan campur tangan dari pimpinan organisasi. Pimpinan merupakan panutan atau contoh dalam sebuah organisasi sehingga setiap perubahan harus dimulai dari tingkat yang paling atas (pimpinan). Pimpinan harus mampu menjadi motor penggerak (reformis) bagi seluruh anggota organisasi. Jika seorang pimpinan berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka perilaku seorang pimpinan harus sesuai dengan output atau tujuan perubahan yang diinginkan pimpinan dari bawahannya.

Terdapat beberapa penelitian yang mengkaji tentang hubungan antara *Servant leadership* dengan OCB pada organisasi. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Taleghani & Mehr (2014) yang menyimpulkan bahwa *Servant leadership* merupakan faktor pemicu yang signifikan terhadap munculnya perilaku OCB. Sama halnya penelitian yang dilakukan oleh Mahembe & Englebertych (2013) yang

menyimpulkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Servant leadership* dan OCB. Hasil penelitian tersebut didukung oleh Mira & Margaretha (2012) yang menghasilkan temuan bahwa *Servant leadership* memiliki pengaruh positif terhadap OCB

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut di atas maka penulis melakukan penelitian dengan judul, “Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Di Kabupaten Sumenep.”

### **1.2. Rumusan Masalah**

Adapun rumusan masalah dari penelitian ini yakni Bagaimana Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Sumenep?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Dengan mengacu pada rumusan masalah diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Servant Leadership* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Sumenep.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah diuraikan di atas, penulis berharap penelitian ini dapat berguna bagi berbagai pihak. Kegunaan penelitian ini ada dua, yaitu sebagai berikut:

##### 1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharap menjadi pijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Pengaruh *Servant Leadership* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) serta menjadi bahan kajian lebih lanjut.

##### 2. Manfaat praktis

Penelitian ini digunakan untuk memenuhi tugas akhir skripsi sebagai persyaratan guna memperoleh Gelar Sarjana pada Jurusan Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Wiraraja Madura. Dalam penelitian ini dapat menambah wawasan dan pemahaman tentang *Servant Leadership* dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) bagi penulis, pembaca maupun pendengar, serta menambah pengalaman bagi saya pribadi sebagai penulis.



## 1.5. Sistematika Penulisan

Penyusunan sistematika penulisan menunjukkan susunan sistematika antar bab, sehingga dapat dilihat rangkaian proposal penelitian yang sistematis. Berikut ini gambaran awal dari susunan proposal penelitian.

### a. BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

### b. BAB II Tinjauan Pustaka Dan Hipotesis

Bab ini menguraikan tentang penelitian terdahulu, *grand theory*, kerangka konsep, identifikasi variabel, serta hipotesis penelitian

### c. BAB III Metode Penelitian

Bab ini memaparkan bagaimana metode yang digunakan fokus penelitian, lokasi penelitian, populasi, sampel dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

### d. BAB IV Gambaran Umum Objek Penelitian

Bab ini memaparkan bagaimana gambaran umum lokasi penelitian yang dilakukan

### e. BAB V Hasil Dan Pengujian Hipotesis

Bab ini mendiskripsikan data dan hasil penelitian, pengujian hipotesis dan pembahasan hasil dari penelitian yang telah dilakukan.

### f. BAB VI Penutup

Bab ini berisi seluruh kesimpulan dan saran yang telah dilakukan