BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Air merupakan kebutuhan yang sangat *vital* bagi kehidupan manusia ketersediaannya sangatlah penting, pemanfaatanya tidak hanya terbatas untuk keperluan rumah tangga tetapi juga untuk fasilitas umum, sosial dan ekonomi. Indonesia sebagai bangsa yang merdeka telah mengatur mengenai pemanfaatan air yang terkandung di wilayah indonesia, dimana diatur dalam UUD 45 Pasal 33 ayat (3) yang berbunyi "Bumi air dan kekayaan alam yang terkandung di dalamnya dikuasai oleh negara dan dipergunakan untuk sebesar - besarnya kemakmuran rakyat", melihat hal tersebut mengenai sistem pengelolaan dan penyediaan air minum menjadi tanggung jawab pemerintah.

Secara umum kebijakan pemerintah mengenai pemanfaatan air bersih dikelola oleh Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM), sesuai peraturan pemerintah No. 14 tahun 1987 tentang *desentralisasi* tanggung jawab pemerintah pusat disebutkan bahwa tanggung jawab untuk menyediakan air bersih adalah pada pemerintah daerah.

Untuk mencapai pengadaan air bersih yang merata bukan suatu hal yang mudah, diperlukan sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya manusia (SDM) yang *kompeten*. SDM memegang peranan yang sangat penting di dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan karena itu perusahaan membutuhkan karyawan yang dapat bekerja melebihi kewajibanya dan memberikan kinerja melebihi apa yang diharapkan atau

berperan ekstra, peran ekstra ini diluar dari *job description-nya*, peran ekstra dari *job description* inilah yang disebut *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Robin dan Judge dalam Lubis (2015) mengatakan bahwa organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja yang baik pula.

Menurut Organ dalam Napitupulu (2018) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bebas yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem pemberian penghargaan dan dalam mempromosikan fungsi efektif organisasi. Dengan kata lain OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan yang tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem *reward* formal.

Agar tercapainya OCB di dalam suatu perusahaan diperlukan adanya faktor - faktor yang mempengaruhinya, dalam penelitian yang dilakukan Rianto (2017) menyimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap OCB.

Kepemimpinan transformasional menurut Robbins & Judge dalam Napitupulu (2018) mendefinisikan pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri dan yang berkemampuan untuk memiliki pengaruh secara mendalam dan luar biasa terhadap para pengikutnya. Pemimpin yang menerapkan jenis kepemimpinan transformasional akan cenderung memacu para pengikutnya untuk menghasilkan pekerjaan melebihi dari apa yang diharapkan yaitu dengan cara mengubah visi, menjadi contoh, memberi

dukungan serta merangsang keinginan untuk berubah kearah yang lebih baik.

Komitmen organisasi menurut Mayer *et al* dalam Palupi dkk (2018) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai keadaan psikologi yang menggambarkan ikatan antara karyawan dengan perusahaan atau keterkaitan emosional yang mendorong bawahan senantiasa bertahan di dalam organisasi atau tidak, yang terindikasi dalam tiga komponen, yaitu : komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif, dari ketiga komponen tersebut komitmen afektif memiliki ikatan emosional yang paling kuat dan melekat pada diri seseorang untuk mengidentifikasi dan melibatkan dirinya dengan organisasi. Mayer *et al* dalam Palupi dkk (2018). Komitmen afektif merupakan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi, mereka tinggal karena mereka menginginkanya. Allen dan Mayer dalam Wibowo (2017). Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi seperti keinginan untuk tetap bertahan di organisasi akan bekerja dengan baik dan mempunyai rasa memiliki organisasi sehingga akan melakukan hal yang menguntungkan bagi organisasi secara suka rela. Tingkat OCB yang tinggi dipengaruhi karena adanya komitmen organisasi yang tinggi. Robbin dan Judge dalam Suryalena dan Purba (2018).

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi OCB adalah iklim organisasi. Iklim organisasi menurut Tagiuri dan Litwin dalam Wirawan (2016) merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara

relatif terus berlangsung dialami oleh anggota organisasi dan mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam sifat organisasi. Iklim organisasi yang baik mampu memberikan kenyamanan bekerja bahkan mereka akan bertahan dan loyal terhadap perusahan, dengan itu karyawan akan lebih produktif dalam menjalankan tugas dengan sukarela melakukan perilaku-perilaku *extra role* atau OCB tanpa mengharapkan imbalan apapun, namun berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada bagian *human resource departement* terdapat permasalahan mengenai iklim organisasi dimana beberapa pegawai mengeluhkan harus beradaptasi lagi dengan lingkungan kerja dan rekan kerja mereka ditugaskan, karena sering terjadinya pemindahan tugas tersebut mempengaruhi perilaku dan kualitas kinerja pegawai.

Selain beberapa variabel yang disebutkan di atas, variabel kepuasan kerja juga dapat mempengaruhi OCB. Kepuasan kerja menurut Robbins dalam Ruliaji dan Bodroastuti (2016) adalah ungkapan kepuasan karyawan tentang bagaimana pekerjaan mereka dapat memberikan manfaat bagi organisasi, yang berarti bahwa apa yang diperoleh dalam bekerja sudah memenuhi apa yang dianggap penting. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang membentuk OCB, pernyataan tersebut sesuai penelitian Robbins dalam Sudibya dan Putra (2018), bahwa kepuasan kerja merupakan penentu utama OCB karyawan.

Dalam penelitian ini mengenai pengelolaan penyediaan air bersih, objek yang dipilih peneliti adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM)

Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap yang beralamat di Jl. Tembaga No. 2 Cilacap, yang merupakan Badan Usaha Milik Daerah (BUMD). PDAM memiliki tugas pokok yaitu menyelenggarakan pengelolaan air dimana jumlah air bersih semakin di butuhkan seiring dengan bertambahnya jumlah pelanggan hal ini menuntut perusahaan harus dapat memaksimalkan para pegawainya agar efektif dan efisien sehingga mampu memberikan pelayanan yang optimal bagi para pelangganya.

Penelitian mengenai OCB sebelumnya sudah pernah dilakukan akan tetapi masih terdapat *research gap*, yaitu diketahui masih ada beberapa penelitian yang *inkonsisten* dalam hasil penelitianya, diantaranya seperti penelitian yang dilakukan oleh Amalia dan Veneta (2018) dan Rianto (2017) menghasilkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB, berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ruhana dkk (2016) yang menunjukan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB, Selanjutnya penelitian mengenai kepuasan kerja yang sebelumnya dilakukan oleh Ruliaji dan Bodroastuti (2016) serta dilakukan oleh Sudibya dan Putra (2018) memperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB, namun dalam penelitian yang dilakukan oleh Lestariningtyas (2016) dan Sendow dkk (2016) memperoleh hasil berbeda yang menunjukan kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB. Penelitian mengenai komitmen afektif juga sebelumnya pernah dilakukan oleh Palupi (2018) yang menghasilkan komitmen afektif berpengaruh

signifikan terhadap OCB, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2015) yang menghasilkan komitmen afektif tidak berpengaruh terhadap OCB.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti mengangkat tema penelitian dengan judul **"Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Afektif Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap".**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap ?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap ?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap ?
4. Apakah komitmen afektif berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap ?

5. Seberapa besar pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap ?

C. Batasan Masalah

Mengingat terbatasnya waktu dan agar penelitian lebih fokus dan tidak meluas dari pembahasan yang dimaksud, maka peneliti membatasi ruang lingkup penelitian sebagai berikut :

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai tetap PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap.
2. Variabel yang akan diteliti dibatasi pada variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif. Sedangkan variabel terikatnya adalah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap.
2. Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional…, Surya Kusuma Putra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019

3. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap.
4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif berpengaruh secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat baik bagi peneliti, ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia dan juga bagi perusahaan, sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti
   a. Peneliti dapat menerapkan ilmu yang sudah di dapat pada saat perkuliahan, khususnya mengenai manajemen sumber daya manusia di dalam suatu organisasi dan untuk mengetagui apakah kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kepuasan kerja dan komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di dalam organisasi atau perusahaan.

Pengaruh Kepemimpinan Transformasional…, Surya Kusuma Putra, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2019

b. Sebagai syarat menyelesaikan studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Purwokerto.

2. Bagi Ilmu Manajemen

Dapat digunakan sebagai sumber referensi bagi peneliti selanjutnya jika akan melakukan penelitian khususnya dalam ilmu manajemen sumber daya manusia, yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

3. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan bagi perusahaan terutama sebagai bahan perimbangan dalam pengambilan keputusan yang terkait dengan tujuan jangka pendek maupun jangka panjang khususnya dalam hal manajemen sumber daya manusia mengenai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)