

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal dasar pembangunan nasional. Oleh karena itu, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Berbicara mengenai SDM sebenarnya dapat dilihat dari 2 (dua) aspek, yaitu aspek kuantitas dan aspek kualitas. Aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia, sedangkan aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik secara fisik maupun non fisik, kecerdasan dan mental dalam melaksanakan pembangunan, sehingga dalam proses pembangunan, pengembangan SDM sangat diperlukan, sebab kuantitas SDM yang sangat besar tanpa didukung kualitas yang baik akan menjadi beban pembangunan suatu bangsa.

Sumber Daya Manusia memiliki peranan penting dalam suatu organisasi. Organisasi adalah alat untuk mencapai tujuan yang harus mampu memberikan kejelasan status kepada seseorang dalam organisasi tersebut, baik dalam hal ikatan, kedudukan dan peranan. Salah satu upaya meningkatkan efektivitas kerja adalah memperhatikan komitmen, perubahan dan iklim organisasi.

Badan Pusat Statistik (BPS) merupakan lembaga Pemerintah Non-Kementerian yang memiliki peran untuk menyediakan kebutuhan data bagi pemerintah dan masyarakat. Data dan informasi statistik yang dihasilkan BPS digunakan sebagai

bahan rujukan untuk menyusun perencanaan, melakukan evaluasi, membuat keputusan, dan memformulasikan kebijakan.

Keinginan pemerintah dan masyarakat terhadap data berkualitas, mengisyaratkan bahwa BPS harus mampu menyajikan data dan informasi statistik yang dapat dipercaya, relevan, dan tepat waktu melalui proses kerja yang sistematis tanpa ada distorsi. Untuk memenuhi tuntutan masyarakat yang tinggi, diperlukan perubahan budaya kerja dan pola berpikir dari seluruh jajaran BPS baik para pimpinan sampai staf yang paling bawah. Oleh sebab itu BPS mempunyai tekad yang kuat untuk melakukan pembaharuan dan perubahan yang mendasar terhadap sistem penyelenggaraan kegiatan statistik dengan melakukan reformasi birokrasi.

Struktur Organisasi BPS Provinsi terdiri dari bagian administrasi dan lima bidang teknis statistik yang berada dibawah pimpinan seorang kepala. Setiap bidang terdiri dari 3 seksi, sedangkan bagian tata usaha terdiri dari 5 subbagian. Setiap pegawai memiliki tugas pokok dan fungsi sesuai dengan posisi yang sudah ditetapkan melalui Surat Keputusan Kepala BPS Propinsi. Tugas pokok dan fungsi menjadi tanggung jawab pegawai yang bersangkutan serta sifatnya rutin dari tahun ke tahun.

Berdasarkan struktur organisasi yang ada, setiap pegawai menempati sebuah jabatan tertentudengan tugas pokok dan fungsi berbeda-beda dan dikerjakan secara rutin. Sesuai Undang-Undang Statistik No. 16 tahun 1997 bahwa BPS sebagai penyelenggara statistik dasar akan melaksanakan sensus dan kegiatan yang bersifat sensus (cakupan nasional), maka selain kegiatan rutin juga terdapat kegiatan yang sifatnya kondisional. Setiap bidang (bahkan seksi) mempunyai target pekerjaan yang

berbeda, mingguan, bulanan, triwulanan, empat bulanan, semesteran, dan tahunan.

Kegiatan kondisional periodenya pendek (kurang dari 1 tahun) dan membutuhkan tenaga yang lebih banyak (sensus dan survei berskala besar). Pengolahan data harus cepat, tepat dan akurat karena waktu yang diberikan hanya hitungan bulan (satu atau dua bulan). Pegawai harus bisa membagi waktu antara pekerjaan rutin, pekerjaan kondisional, pengolahan data, verifikasi lapangan, dan pembuatan publikasi. Oleh karena itu diperlukan gaya kepemimpinan yang baik, kondisi organisasi dan sikap kerjayang mendukung sehingga target waktu dan cakupan pekerjaan dapat tercapai sesuai rencana.

Penggerak keunggulan organisasi adalah manusia yang menjadi pekerja. Teknologi tidak berarti apa-apa tanpa adanya manusia yang handal. Karyawan yang memiliki modal manusia yang baik, akan memunculkan kemampuannya secara maksimal kalau dipimpin oleh pemimpin yang baik, yaitu pemimpin yang dapat memacu tumbuhnya inovasi dan berpandangan jauh ke depan, mampu mensinergikan berbagai unit kerja dan sumberdaya yang ada, serta menggerakkan orang-orang dalam organisasi untuk mencapai tujuan.

Menurut Hersey & Blanchard (1988), seorang pemimpin harus memperlakukan pengikutnya sesuai kematangan si pengikut. Kematangan si pengikut ditentukan oleh tingkat kompetensi dan motivasi yang dimilikinya. Faktor motivasi dalam diri pengikut menjadi penentu apakah pekerjaan yang akan diselesaikan dengan baik atau tidak. Pemimpin harus dapat memastikan apakah pengikut memiliki kompetensi dan motivasi untuk melakukan pekerjaan, dibawah arahan pemimpin itu

sendiri. Pimpinan/pejabat di BPS dapat berasal dari daerah manapun dengan gaya dan karakteristik yang berbeda-beda. Pengalaman memimpin di berbagai tempat serta latar belakang pendidikan juga mempengaruhi gaya kepemimpinannya.

Selain gaya kepemimpinan transformasional dan iklim organisasi sebagai faktor eksternal, dalam usaha organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan faktor internal seperti perilaku individu yang tercermin dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Dasar pemikiran munculnya OCB tidak terlepas dari fenomena yang disebut sebagai “warga negara yang baik (*good citizen*)”. Seorang warga negara yang baik adalah seseorang yang membantu tetangganya, memilih, berpartisipasi dalam aktivitas kemasyarakatan dll. Dengan kata lain, seseorang yang melakukan tindakan yang tidak diwajibkan namun memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan komunitas. Dengan menggunakan kerangka berpikir yang sama, *good organizational citizens* dapat didefinisikan sebagai karyawan/pegawai yang memberikan kontribusi terhadap berfungsinya organisasi secara efektif yang tidak secara eksplisit diminta (*discretionary*) dan tidak ada reward secara formal (insentif).

Peran pegawai dalam konteks perilaku keorganisasian, berkaitan dengan peran penting seorang bawahan dalam suatu organisasi yakni perilaku kewargaan organisasi atau dikenal dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. OCB seseorang biasanya dipengaruhi oleh hal-hal yang berada di luar diri individu dan berpengaruh langsung pada perilakunya seperti kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, kohesifitas kelompok dan supervisi. Selain itu OCB juga dapat

dipengaruhi oleh hal-hal yang berada di dalam diri individu, baik secara langsung maupun tidak langsung. Jika organisasi memiliki pegawai dengan OCB tinggi, maka dapat diharapkan organisasi mampu menghadapi tantangan perubahan lingkungan baik internal maupun eksternal.

Bertitik tolak dari masalah di atas maka dapat terlihat jelas bahwa kinerja pegawai akan dapat meningkat apabila gaya kepemimpinan yang baik, iklim organisasi yang kondusif, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* masing-masing pegawai. Hal ini dikarenakan dengan dukungan gaya kepemimpinan transformasional mampu memotivasi dan memberikan inspirasi dapat dijadikan teladan bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan, iklim organisasi yang mendukung menjadikan pegawai merasa lebih ringan dalam pekerjaannya karena terjalin kerja sama yang baik, serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* karyawan akan mempercepat dan mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dan mengkaji permasalahan tersebut dengan mengambil judul: **“Pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

B. Lingkup Penelitian

1. Lingkup Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, namun penelitian ini hanya meneliti kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *Organizational Citizen Behavior (OCB)*.

2. Ruang Lingkup Keilmuan

Penelitian ini termasuk dalam penelitian manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia.

3. Ruang Lingkup Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di BPS Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta pada minggu ke 3 bulan Desember 2012.

4. Ruang Lingkup Sasaran

Sasaran penelitian ini adalah pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah ada pengaruh positif signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
2. Apakah ada pengaruh positif signifikan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

3. Apakah ada pengaruh positif signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai.
4. Apakah ada pengaruh positif signifikan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui :

1. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.
2. Menguji pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.
3. Menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai.
4. Menguji pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

E. Manfaat Penelitian

1. Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi referensi bagi Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan kinerja pegawai.

2. Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk manajemen sumber daya manusia tentang pengaruh kepemimpinan transformasional, iklim organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai.

3. Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan sebagai bahan untuk mengkaji bidang manajemen sumber daya manusia.