

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset organisasi yang dilengkapi dengan akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya yang mana hal tersebut sangat diperlukan dalam menjalankan organisasi (Awanti, Fathoni, dan Malik, 2018). Semua potensi SDM tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan (Liyas, 2018). Peran SDM pada dewasa saat ini tidak cukup hanya melakukan tugas berdasarkan *job description* saja, namun mereka harus memiliki perilaku ekstra yang dapat memberi pengaruh positif bagi organisasi. Perilaku ekstra dalam ilmu Manajemen SDM disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB berperan dalam mendukung organisasi untuk memiliki daya saing yang lebih bagus dibanding lainnya (Awanti, Fathoni, dan Malik, 2018).

OCB merupakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, termasuk sikap membantu yang ditunjukkan oleh anggota organisasi (Nugroho, 2017). Seperti yang ada dalam potongan surah Al-Ma'idah (5:2) yang berbunyi "*Dan tolong-menolonglah kamu dalam mengerjakan kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam perbuatan dosa dan permusuhan. Bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah sangat berat siksaan-Nya*". Dalam penggalan surah Al- Ma'idah (5:2) tersebut dapat diketahui bahwa perilaku tolong-menolong dalam kebaikan sangat dianjurkan

dalam islam, sehingga apabila pemimpin maupun anggota organisasi saling memahami satu sama lain, maka perilaku ini akan timbul secara otomatis dari dalam diri masing-masing. Perilaku ini bersifat konstruktif, dihargai oleh perusahaan meskipun tidak secara langsung berhubungan dengan produktivitas individu (Bateman dan Organ, 1983). Adanya OCB di tempat kerja dapat mengurangi terjadinya perselisihan dan meningkatkan efisiensi pekerjaan (Prihanto dan Prayekti, 2018). Hal tersebut dapat menjadi salah satu bukti adanya kerjasama tim yang baik didalam sebuah perusahaan maupun organisasi (Triyanthi dan Subudi, 2018).

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap OCB adalah gaya kepemimpinan transformasional. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung dengan gaya kepemimpinan seorang pemimpin, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi perilaku anggotanya yang dapat berdampak pada keberhasilan dalam mencapai tujuan tersebut (Tampi, 2014). Gaya kepemimpinan setiap pemimpin menjadi tolak ukur bagi karyawan dalam berperilaku di organisasi (Maharani dan Handayani, 2020). Pada dasarnya gaya kepemimpinan transformasional dapat mendorong anggota untuk berbuat lebih baik dari apa yang biasa dilakukan, atau dapat dikatakan memotivasi anggota untuk meningkatkan keyakinan dan kepercayaan diri anggota (Hendrawan, Laras, Sucahyowati, dan Cahyanadi, 2020).

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap OCB yang terdapat di penelitian terdahulu ditemukan adanya gap riset. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Khalili

(2017) serta Nasra dan Heilbrunn (2015) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Gaya kepemimpinan transformasional yang diimplementasikan dengan baik akan memberikan dampak yang positif pada OCB dalam perusahaan. Hasil yang sama juga ditunjukkan dalam penelitian Awanri, Fathoni, dan Malik (2018), Kim dan Park (2019), Santi dan Rahyuda (2019), Abdullahi, Anarfo, dan Anyigba (2020) dan Algadri, Muis, dan Munir (2020).

Namun, hasil penelitian yang dikemukakan oleh Purwaningsih dan Liana (2015) menunjukkan hasil yang berbeda karena gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Mahnefid (2019) bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap OCB.

**Tabel 1. 1 Riset Gap Kepemimpinan Transformasional terhadap OCB**

| Penelitian (tahun)                | Judul   | Hasil  | Riset Gap |
|-----------------------------------|---|--|-----------|
| Khalili (2017)                    | <i>Transformational leadership and organizational citizenship behavior The moderating role of emotional intelligence</i>  | <i>Transformational leadership has positive significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>  |           |
| Awanti, Fathoni, dan Malik (2018) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Studi Empiris Pada Karyawan Divisi Marketing PT. Indofood CBP Sukses Makmur | Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Organizational citizenship behaviour</i> pada PT. Indofood CBP Sukses Makmur ( <i>nutrition and special food</i> ) |           |

| Penelitian (tahun)                    | Judul   | Hasil   | Riset Gap  |
|---------------------------------------|---|---|--|
|                                       | <i>(Nutrition dan Special Food Cabang Semarang)</i>   |   |  |
| Nasra dan Heilbrunn, (2015)           | <i>Transformational Leadership and Organizational Citizenship Behavior in the Arab Educational System in Israel: The Impact of Trust and Job Satisfaction</i> | <i>Transformational leadership has positive significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> |  |
| Kim dan Park, (2019)                  | <i>The role of transformational leadership in citizenship behavior Organizational learning and interpersonal trust as mediators</i>                           | <i>Transformational leadership has positive significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> | Adanya ketidak konsistenan terhadap hasil penelitian pengaruh gaya kepemimpinan terhadap OCB |
| Santi dan Rahyuda (2019)              | Peran Komitmen Organisasional Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap OCB   | Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada PT. Nadia Kencana       |  |
| Abdullahi, Anarfo, dan Anyigba (2020) | <i>The impact of leadership style on Organizational Citizenship Behavior: does leaders' emotional intelligence play a moderating role?</i>                    | <i>Transformational leadership has positive significant effect on Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> |  |
| Algadri, Muis, dan Munir (2020)       | Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i>   | Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB                              |  |

| Penelitian (tahun)            | Judul  | Hasil  | Riset Gap |
|-------------------------------|--|--|-----------|
|                               | dengan Kepuasan Kerja  |  |           |
| Mahnefid, (2019)              | Pengaruh Kepemimpinan Transformational, komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada PT. GMF Aero Asia, Tbk Unit KNOMM   | Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh OCB pada karyawan PT. GMF Aero Asia, Tbk Unit KNOMM.      |           |
| Purwaningsih dan Liana (2015) | Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) Dimediasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Dalam Rangka Menghadapi Persaingan Menyongsong AEC Pada 2015 (Studi Pada Guru Di SMA Negeri Di Kecamatan Mranggen Kabupaten Demak) | Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) |           |

Dalam prakteknya, memang gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tidak semuanya berpengaruh dalam pembentukan OCB pada karyawan (Maharani dan Handayani 2020). Gaya kepemimpinan yang dapat mempengaruhi dalam perilaku OCB pada karyawan adalah gaya kepemimpinan yang mampu mengedepankan karyawan dalam bekerja

sehingga organisasi mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Gaya yang dapat membantu kemajuan organisasi adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan atau dapat dikatakan dengan gaya kepemimpinan transformasional (Maharani dan Handayani 2020). Untuk itu, peneliti akan memfokuskan penelitian ini pada gaya kepemimpinan transformasional.

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah motivasi. Seperti yang terdapat pada Al-Qur'an surat Al-Jumu'ah ayat 10: "*Apabila telah ditunaikan shalat, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung*". Dapat diketahui dari surah Al-Jumu'ah ayat 10 bahwa manusia dianjurkan untuk mencari karunia Allah Swt dengan kerja keras, ayat ini menjadi motivasi diri untuk bekerja keras bahkan lebih keras dari yang lainnya. Menurut Luthans (2006) dalam (Danendra dan Mujiati, 2016) motivasi adalah proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis, yaitu suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Motivasi dikatakan berpengaruh terhadap OCB anggota karena ketika anggota termotivasi maka mampu membuat mereka merasa dihargai sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap sikap mereka untuk menerima pekerjaan apapun dan melaksanakannya (Danendra dan Mujiati, 2016). Motivasi anggota dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya (Tamarindang, Mananeke, dan

Pandowo, 2017). Selain itu, motivasi yang dimiliki oleh masing-masing anggota organisasi berbeda-beda. Oleh sebab itu, organisasi wajib memperhatikan motivasi anggota agar antara organisasi dan anggota dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan (Karma, Yasa, dan Ratnadi, 2016).

**Tabel 1. 2 Riset Gap Motivasi Terhadap OCB**

| Penelitian (tahun)          | Judul  | Hasil  | Riset Gap                                 |
|-----------------------------|--|--|---|
| Alif (2015)                 | Pengaruh Motivasi Kerja, Pengembangan Karir Dan Lingkungan Kerja Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Terminal LPG | Motivasi tidak berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada karyawan Perusahaan Terminal LPG |   |
| Raharjo (2017)              | Pengaruh Motivasi Dan Kepribadian Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (Ocb)</i> Guru SMA Pada SMA Negeri 1 Tenggarong  | Motivasi berpengaruh terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> Guru SMA Negeri 1 Tenggarong                |   |
| Riantini dan Iriawan (2016) | Pengaruh Motivasi, Disiplin Dan Kepuasan Kerja Terhadap <i>Organizational</i>  | Motivasi berpengaruh secara parsial terhadap <i>Organizational</i>   | Adanya ketidak konsistenan terhadap hasil |

| Penelitian (tahun)                      | Judul   | Hasil   | Riset Gap                                 |
|---|---|---|---|
|   | <i>Citizenship Behavior</i> Tenaga Outsourcing Di Dinas Pendapatan Dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya   | <i>Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya.   | penelitian pengaruh motivasi terhadap OCB |
| Choleq, Agusdin, dan Furkan (2020)      | <i>The Influence of Motivation, Organizational Commitment, and Organizational Justice on Organizational Citizenship Behavior of the Municipal Police in East Lombok</i> | <i>Motivation has a positive and significant effect on Organizational Citizenship Behavior of municipal police in East Lombok.</i>  |   |
| Saputra, Setiawan, dan Anggraeni (2017) | Analisis Pengaruh Internal Motive Mc Clelland terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB)   | <i>Need for Achievement</i> (Motif Berprestasi, <i>Need for Affiliation</i> (Motif Berafiliasi), dan <i>Need for Power</i> (Motif Berkuasa) berpengaruh positif terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB) |   |

Hasil penelitian yang dilakukan Raharjo (2017) mengemukakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap OCB Guru SMA Negeri 1 Tenggarong. Choleq, Agusdin, dan Furkan (2020) sependapat dengan penelitian yang dilakukan Raharjo (2017) yaitu motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti apabila motivasi meningkat maka perilaku OCB karyawan



juga ikut meningkat. Hal senada juga ditemukan oleh Riantini dan Iriawan (2016) yang mengatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap OCB pada Dinas Pendapatan dan Pengelolaan Keuangan Kota Surabaya. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan OCB terjadi dengan adanya motivasi yang tinggi para pegawai.

Namun, hasil penelitian yang dilakukan oleh Alif (2015) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap OCB. Hasil penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Saputra, Setiawan, dan Anggraeni (2017) meneliti dimensi motivasi yaitu *Need for Achievement* (n-ach), *Need for Affiliation* (n-aff), dan *Need for Power* (n-pow) terhadap OCB dengan hasil positif signifikan. Penelitian tersebut dilakukan guna meneliti lebih detail dari motivasi anggota Komite Nasional Pemuda Indonesia (KNPI).

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) belum meyakinkan atau belum konsisten. Penelitian ini bertujuan menguji kembali pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi terhadap OCB.

Penelitian ini menggunakan konsep motivasi yang berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya. Jika penelitian sebelumnya menganalisis motivasi secara umum, penelitian ini menganalisis motivasi lebih detail menggunakan konsep atau teori motivasi David McClelland (1987). Motivasi dibedakan menjadi 3 kategori, yaitu *Need for Achievement* (N-Ach), *Need for*

*Affiliation* (N-Aff), dan *Need for Power* (N-Pow) yang mana kategori tersebut sesuai dengan karakteristik subjek penelitian yang dipilih.

Penelitian ini dilakukan di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, khususnya pengurus HIMAMA periode 2019/ 2020. Penelitian OCB banyak dilakukan dalam konteks perusahaan dan masih jarang dalam konteks organisasi kemahasiswaan (Rahayu dan Qurdiana, 2020). Sementara, organisasi kemahasiswaan memerlukan sikap ekstra atau OCB ini. Demikian juga penelitian terkait motivasi di konteks organisasi kemahasiswaan jarang yang memfokuskan ke jenis-jenis motivasi tertentu. Konsep motivasi David McClland cocok diaplikasikan di organisasi kemahasiswaan.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Apakah *Need for Achievement* (N-Ach) berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah *Need for Affiliation* (N-Aff) berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
4. Apakah *Need for Power* (N-Pow) berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?

### **C. Tujuan Penelitian**

1. Menganalisis apakah gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan-positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
2. Menganalisis apakah *Need for Achievement* (N-Ach) berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Menganalisis apakah *Need for Affiliation* (N-Aff) berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
4. Menganalisis apakah *Need for Power* (N-Pow) berpengaruh signifikan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

### **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang gaya kepemimpinan dan motivasi internal David McClelland (*Need for Achievement* (N-Ach), *Need for Affiliation* (N-Aff), dan *Need for Power* (N-Pow)) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Organisasi Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta periode 2019/ 2020.

2. Manfaat Praktis

Proposal penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan acuan bagi organisasi untuk mengetahui tingkat OCB anggota organisasi serta sebagai masukan bagi HIMAMA FEB UMY terkait upaya

untuk meningkatkan OCB anggota guna memperbaiki SDM HIMAMA  
FEB UMY itu sendiri.