

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Dalam suatu dunia pendidikan atau organisasi, manusia merupakan aset yang berharga, yang mana dapat membawa dampak yang signifikan dalam mencapai tujuan organisasi. Dengan adanya kaitan antara manusia dan pencapaian tujuan ini, maka suatu organisasi perlu untuk memikirkan aspek pengelolaan manusia yang baik dan pemimpin ikut berperan dalam pengelolaan manusia tersebut. Dengan demikian kepemimpinan yang bagus akan sangat mempengaruhi komitmen organisasi serta sikap dan perilaku karyawan.

Didalam kehidupan organisasi pemimpin seharusnya memberikan perilaku yang adil kepada bawahan. Namun seringkali masih banyak dijumpai perilaku atasan terhadap bawahan yang cenderung tidak adil, misalnya saja memberikan perlakuan yang berbeda antara karyawan satu dengan yang lainnya. Padahal persepsi karyawan atas perilaku yang diberikan ditempat kerja dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. Sedangkan Menurut teori Graen and Cashman dalam (Truckenbrodt 2000) dalam (Prisetyadi 2011) *Leader Member Exchange* difokuskan pada penilaian terhadap hubungan dan interaksi antara supervisor (atasan) dan bawahan. Tingkat kedekatan dari hubungan antara pimpinan dan bawahan ini yang menunjukkan adanya kualitas yang baik antara atasan (supervisor) dengan bawahan.

Dalam studi organisasi salah satu kajian menarik yang saat ini banyak dijumpai adalah *LeaderMember Exchange (LMX)*, dimana LMX sangat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan. LMX adalah sebagai kualitas hubungan pertukaran interpersonal antara pekerja dan supervisornya (atasannya).

Dasar pemikiran teori *Leader Member Exchange* (LMX) adalah bahwa di dalam unit kerja, supervisor mengembangkan tipe hubungan yang berbeda dengan bawahannya. Konsekuensinya, atasan dengan sepuluh bawahan akan memiliki sepuluh hubungan *Leader Member Exchange* (LMX) yang berbeda. Pada gilirannya kedepan, jenis hubungan yang berkembang antara pemimpin dan karyawan akan berpengaruh terhadap berbagai faktor-faktor penting untuk individu dan organisasi (misalnya, komitmen organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), menurut Djati dan Khusaini (2003) (dalam Prisetyadi 2011) adanya karyawan yang mengundurkan diri menunjukkan komitmen organisasi yang rendah karena indikator dari komitmen organisasi salah satunya adalah kesetiaan untuk tetap bekerja di perusahaan.

Persepsi karyawan terhadap *LeaderMember Exchang* (LMX) diyakini sebagai prediktor *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Miner (1988) (dalam Arius,dkk 2011) mengemukakan bahwa interaksi atasan bawahan yang berkualitas tinggi akan memberikan dampak seperti meningkatnya komitmen organisasi. Riggio (1990) dalam (Arius dkk 2011) menyatakan bahwa apabila interaksi atasan bawahan berkualitas tinggi maka seorang atasan akan berpandangan positif terhadap bawahannya, sehingga bawahannya akan merasakan bahwa atasan banyak memberikan dukungan dan motivasi. Hal ini meningkatkan rasa percaya diri dan hormat bawahan pada atasan sehingga mereka termotivasi untuk melakukan "lebih dari" yang diharapkan oleh atasan mereka.

Organizational Citizenship Behavior merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku pegawai. *Organizational Citizenship Behavior* mengacu pada konstruk dari *Extra Role Behavior* (ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada

peran pengharapan. Podsakoff dan MacKenzie (dikutipoleh Tepper, Hoobler, Duffy, & Ensley,2004) dalam Tommy (2008) mengemukakan bahwa OCB merupakan konsep yang penting karena memberikan keuntungan pada organisasi. OCB berkontribusi langsung pada performa organisasi, yaitu dengan membuat organisasi menjadi tempat yang menarik untuk bekerja dengan rekan kerja. Hal ini karena setiap karyawan memperlakukan rekan kerjanya dengan ramah dan penuh pertimbangan.

Pada dasarnya *Leader Member Exchange* (LMX) ini sudah banyak diteliti secara empiris pada perusahaan perusahaan publik sebagai contoh (Pengaruh LMX Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT Midian Karya Pasuruan (Prisetyadi 2011) menyatakan bahwa LMX ada pengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan Pengaruh *Leader Member Exchange* dan *Work Family Conflict* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Meilani dkk 2012) menyatakan bahwa LMX tidak berpengaruh Positif terhadap OCB Temuan penelitian inididak mendukung temuan penelitian Ferry (2007), Asgari, (2008), Liang dan Crant (2010), Yun (2007), Kashif Khan dan Rafi (2011), Law dan Wang (2001), dimana LMX memiliki pengaruh signifikan terhadap OCB.

Saat ini, fenomena *Leader Member Exchange* (LMX) dapat dialami juga oleh pondok pesantren dimana *Leader Member Exchange* (LMX) didalam pesantren itu sangat unik, karena fenomena *Leader Member Exchange* (LMX) dapat terjadi disetiap organisasi seperti halnya Pondok Pesantren. Sehingga peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Untuk menjelaskan fenomena yang ada, maka peneliti mengambil Pondok Pesantren Mu'alimin Muhammdaiyah Yogyakarta sebagai objek penelitian.

Berdasarkan fenomena yang ada, *Leader Member Exchange* (LMX) yang terjadi pada pondok pesantren merupakan kualitas hubungan kedekatan antara atasan dengan bawahan, karena pada umumnya karyawan ini bekerja secara tim dan seringkali terjadi komunikasi antara atasan dan bawahan tersebut. Suatu hal yang menarik untuk diteliti pengaruh hubungan kedekatan atasan dengan bawahan terhadap komitmen organisasi bawahannya, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), khususnya staf pengajar yang mana komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan bagian yang perlu diperhatikan dalam pencapaian tujuan organisasi sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tersebut dengan penambahan tema pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) antara pimpinan dan karyawan Pondok Pesantren Mu'alimin Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh terhadap OCB?
2. Apakah *Leader Member Exchange* (LMX) antara pimpinan dan karyawan Pondok Pesantren Mu'alimin Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
3. Apakah Komitmen organisasi pimpinan dan karyawan Pondok Pesantren Mu'alimin Muhammadiyah Yogyakarta berpengaruh terhadap OCB?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menguji pengaruh *Leader Member Exchange* (LMX) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Pondok Pesantren Mu'alimin Muhammadiyah Yogyakarta.

2. Untuk menguji pengaruh *Leader-member Exchange* (LMX) mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap Komitmen organisasi di Pondok Pesantren Mu'alimin.
3. Untuk menguji pengaruh Komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan atau tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Pondok Pesantren Mu'alimin.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat dari penelitian ini dapat dikemukakan menjadi dua sisi

1. Manfaat teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan empiris, khususnya pada pesantren pesantren sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai pemikiran bagi dunia pendidikan.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Instansi

Sebagai sumber masukan atau informasi tambahan bagi pondok pesantren dalam rangka menjalankan aktivitas organisasi yang berkaitan dengan LMX, komitmen organisasi dan OCB.

b. Bagi penulis

Menambah wawasan penulis mengenai pengaruh LMX terhadap Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) khususnya di dunia kerja dipesantren.

