

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka penyelenggaraan pelayanan publik yang baik guna memenuhi kebutuhan yang diinginkan oleh masyarakat, pemerintah daerah sebagai penyelenggara pelayanan publik di lingkup daerah diberikan wewenang otonomi. Kewenangan otonomi memiliki pengertian yakni wewenang mengatur serta mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat daerahnya sendiri (daerah otonom). Hal ini sesuai dengan asas otonomi daerah seperti yang tertuang pada UU No. 23 tahun 2014.

Pemerintah daerah memiliki klasifikasi urusan pemerintahan yang diantaranya adalah urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar yang didalamnya juga meliputi urusan mengenai tenaga kerja. Tenaga Kerja merupakan bagian penting dari faktor penggerak perekonomian di bidang sumber daya manusia di suatu negara. Hambatan dari sistem pengelolaan tenaga kerja di Indonesia ialah kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan lapangan kerja yang tersedia, hal ini berdampak terhadap peningkatan jumlah pengangguran tenaga kerja, faktor tidak terserapnya tenaga kerja dengan kualifikasi *skill* / keahlian rendah dan pendidikan rendah di sektor formal menyisakan banyak tenaga kerja yang bekerja di sektor informal. Upaya pemerintah dalam penanggulangan dampak tersebut, ialah melalui kebijakan pemerintah dalam program

pelatihan tenaga kerja pemberdayaan masyarakat di sektor informal. Upaya yang dilakukan oleh Pemerintah dalam sektor penyediaan tenaga kerja saat ini yaitu, dengan memadukan antara kegiatan pelatihan, sertifikasi, dan penempatan tenaga kerja dalam suatu kegiatan yang terkoordinasi dan terpadu, sehingga menghasilkan visi misi tenaga kerja yang kompeten dan mempunyai daya saing tinggi. Berdasarkan UU No.13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pelatihan kerja dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan dunia usaha dan pasar kerja baik di dalam negeri maupun luar negeri.

Visi Gubernur Daerah Istimewa Yogyakarta seperti tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Daerah Istimewa Yogyakarta Tahun 2013-2018 adalah Daerah Istimewa Yogyakarta yang berkarakter, berbudaya, maju, mandiri, dan sejahtera menyongsong peradapan baru.

Misi adalah pernyataan tentang apa yang harus dikerjakan dalam usaha mewujudkan visi. Misi juga akan memberikan arah sekaligus batasan proses pencapaian tujuan. Oleh karena itu untuk mewujudkan visi tersebut akan ditempuh melalui empat misi pembangunan daerah sebagai berikut : 1) membangun peradapan yang berbasis nilai-nilai kemanusiaan; 2) menguatkan perekonomian daerah yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif; 3) meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik; 4) memantapkan prasarana dan sarana daerah

Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas Daerah Istimewa Yogyakarta (BLKPP DIY) adalah wujud nyata dari program pelaksanaan peningkatan ketrampilan daerah. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas (BLKPP)

merupakan salah satu unit pelaksana teknis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi DIY yang bertugas melaksanakan pelatihan ketrampilan kerja. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas yang dibawah naungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY masuk pada misi kedua dalam mewujudkan visi RPJMD tahun 2013-2018 yaitu visi menguatkan perekonomian daerah yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif. Tujuan yang tercantum dalam RPJMD untuk misi kedua tersebut adalah untuk memacu pertumbuhan ekonomi daerah yang berkualitas dan berkeadilan yang didukung dengan semangat kerakyatan, inovatif dan kreatif, dengan sasaran pendapatan masyarakat yang meningkat.

Dengan memperhatikan visi dan misi Pemerintah Daerah DIY serta guna mengatasi berbagai permasalahan ketenagakerjaan dan ketransmigrasian yang ada serta guna mengatasi segenap kemungkinan munculnya berbagai permasalahan dan perkembangan yang ada maka visi Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY yaitu terciptanya tenaga kerja yang terampil dan kompetitif yang mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas untuk memasuki pasar kerja nasional dan internasional. Dengan visi tersebut diharapkan kedepannya Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY dapat lebih berperan dalam memberikan ketrampilan dan keahlian bagi peserta di berbagai kejuruan untuk mengisi lowongan kerja sesuai pasar kerja dan menciptakan lapangan kerja secara mandiri dan produktif.

Guna mewujudkan visi di atas, Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY telah menetapkan misinya yaitu : 1) meningkatkan kualitas dan produktivitas serta kompetensi tenaga kerja melalui pelatihan di berbagai jenis ketrampilan dan keahlian dengan memanfaatkan sarana dan pra sarana yang tersedia; 2) meningkatkan relevansi dan efisiensi program pelatihan sesuai kebutuhan yang dinamis dan produktif; 3) melakukan tugas pengembangan produktivitas, pengukuran produktivitas, penyuluhan produktivitas dan pelatihan manajemen produktivitas.

Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas yang merupakan UPT dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Disnakertrans) ini mempunyai lebih dari 150 pusat pelatihan yang disebut sebagai Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas. Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY telah mulai mengembangkan sistem permagangan dan pelatihan keterampilan berbagai kejuruan. Tugas Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY adalah melaksanakan berbagai macam pelatihan. Jenis pelatihan yang diselenggarakan di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY yaitu : 1) teknologi mekanik meliputi pelatihan tentang mesin logam, las karbid, las listrik, teknisi mekanik, 2) otomotif meliputi pelatihan mengenai montir sepeda motor, montir mobil bensin, montir mobil diesel, otomotif motor bakar (bensin dan diesel), 3) komputer meliputi pelatihan mengenai lotus, base interaktif 8 program, ms office dasar, ms office lanjutan, komputer akuntansi, teknisi dan perakitan erangkat komputer, 4) listrik meliputi pelatihan mengenai instalasi tenaga, menggulung motor, teknik pendingin, teknisi listrik, 5) bangunan meliputi pelatihan mengenai teknik bubut

kayu, operator mesin kayu, meubel, konstruksi kayu, 6) aneka kerajinan meliputi pelatihan mengenai menjahit dasar, menjahit lanjutan, bordir dasar, ukir kayu, sablon, kerajinan kulit, 7) bahasa asing meliputi pelatihan mengenai basic english course, basic for hotel staff, english for a shop assistant, english for travelling, english for restaurant, english for guide, specialis comversation class, english for job seekers, english for children, bahasa jepang, 8) tata niaga meliputi pelatihan mengenai mengetik tingkat dasar, administrasi perkantoran, akuntansi dasar, sekretaris direksi, 9) elektronika meliputi pelatihan mengenai elektronika dasar (radio dan tape), televisi hitam putih dan berwarna, 10) perhotelan meliputi pelatihan mengenai house keeping (tatagraha), food & beverage (pelayanan makanan dan minuman). Tujuan pendidikan dan latihan yang diselenggarakan balai pelatihan kerja dan pengembangan produktivitas adalah untuk memberi bekal pengetahuan dan keterampilan kerja bagi pemuda putus sekolah atau tamatan pendidikan sekolah yang belum memiliki ketrampilan untuk bekerja, sehingga siap memasuki lapangan kerja, sebagai tenaga kerja suatu perusahaan maupun sebagai tenaga kerja mandiri atau berwiraswasta. Sehingga dari segi tugas tersebut yang membuat Balai Latihan Kerja dan Pengembangan produktivitas memiliki keistimewaan dibanding dengan organisasi lain.

Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY mengharapkan pegawai dapat saling bekerja sama dan memiliki komitmen yang kuat agar mencapai kinerja yang optimal untuk menyelenggarakan kegiatan pendidikan berupa pelatihan di sektor informal yang bertujuan menghasilkan lulusan peserta pelatihan yang

terampil, mandiri dan memiliki jiwa kewirausahaan guna meningkatkan derajat nilai ekonomis masyarakat informal. Kesuksesan sebuah organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan. Keinginan karyawan untuk bekerja dengan kualitas yang baik dan berusaha menciptakan layanan terbaik berkaitan dengan tugas-tugas yang telah ditetapkan (*in-role*), namun lebih dari itu juga perilaku yang tidak ditetapkan dalam *job description* organisasi (*ex-role*) merupakan indikasi dari *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) mampu mempengaruhi keefektifan organisasi dikarenakan berbagai hal seperti yang diungkap Pareke (dalam Rini, 2013), *organizational citizenship behavior* bisa meningkatkan produktivitas rekan kerja, meningkatkan produktivitas manajerial, efisiensi penggunaan sumber daya organisasional, meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan lingkungan organisasi, dan menjadi dasar efektif untuk aktivitas koordinasi antara anggota tim dan antar kelompok kerja. Sedangkan apabila *Organizational Citizenship Behavior* tidak terwujud dalam organisasi, maka akibat yang muncul adalah ketika organisasi memerlukan tenaga dan pikiran karyawan diluar perannya, organisasi akan menemui kesulitan, sehingga pada akhirnya tujuan organisasi tidak dapat di capai dengan semestinya.

Menurut Organ, Podasakoff, dan MacKenzie (2006) *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap perilaku karyawan yang dilakukan dengan

sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah dan dikendalikan oleh organisasi serta tidak secara resmi menerima penghargaan tetapi mampu memberikan kontribusi bagi perkembangan produktivitas dan keefektifan organisasi.

Organ, Podasakoff, dan MacKenzie (2006) menyatakan ada lima dimensi *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)* yaitu meliputi *altruism* (menolong orang lain), perilaku membantu meringankan pekerjaan yang ditujukan kepada individu dalam suatu organisasi, *courtesy* (menghormati orang lain), membantu teman kerja mencegah timbulnya masalah sehubungan dengan pekerjaannya dengan cara memberi konsultasi dan informasi serta menghargai kebutuhan mereka, *sportsmanship* (bersikap toleran), toleransi pada situasi yang kurang ideal di tempat kerja tanpa mengeluh, *civic virtue* (menjadi warga yang bijak), terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi dan peduli pada kelangsungan hidup organisasi, *conscientiousness* (perilaku melebihi standar minimum), melakukan hal-hal yang menguntungkan organisasi – seperti mematuhi peraturan-peraturan di organisasi.

Hasil penelitian dari Pramitasari (2013) tentang *OCB* pada perawat di Rumah Sakit Dr.R. Soedarsono pasuruan tergolong dalam kategori rendah., hal ini dikarenakan dari 78 perawat yang digunakan sebagai subjek penelitian terdapat 44 perawat atau 56,4% dari subjek yang diteliti yang mempunyai *OCB* dengan tingkat kategori rendah dan hanya sebanyak 34 perawat atau 43,6% yang mempunyai *OCB* dengan tingkat kategori tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sub Bagian Umum dan 10 orang pegawai yang ada di Balai Latihan Kerja dan Pengembangan

Produktivitas DIY pada tanggal 5 Oktober – 11 Oktober 2017 diperoleh informasi adanya indikasi permasalahan yang berkaitan dengan perilaku *organizational citizenship behavioral*, yang ditunjukkan dari beberapa aspek antara lain : perilaku *altruism*, hal ini terlihat dari beberapa pegawai kurang mau membantu karyawan yang lain disaat mereka mengalami kesulitan, karyawan membiarkan rekan kerjanya menyelesaikan pekerjaan yang berlebihan dan pegawai tidak ada inisiatif untuk menolong rekannya yang lain. Perilaku *conscientiousness* pada pegawai dapat dilihat dari beberapa pegawai yang memperpanjang waktu jam istirahatnya. Beberapa pegawai tersebut masih terlihat berada di kantin untuk makan, bermain *handphone* , dan mengobrol dengan rekan kerja lainnya ataupun membaca koran. Perilaku *sportmanship* dapat dilihat dari beberapa perilaku pegawai yang cenderung kurang toleransi terhadap situasi yang kurang ideal. Beberapa pegawai masih mengeluhkan masalah minimnya peralatan yang dapat menunjang pekerjaan. Perilaku *civic virtue*, dapat dilihat dari perilaku karyawan yang kurang aktif berpartisipasi untuk organisasi serta masih lambatnya karyawan dalam mengikuti perkembangan zaman dan perubahan dalam organisasi. Dalam hal ini masih banyak pegawai yang belum mahir menguasai teknologi, terutama pegawai yang sudah senior. Perilaku *courtesy*, terjadinya kekosongan saat karyawan yang bersangkutan berhalangan hadir untuk memberikan kelas pelatihan, karena rekan kerjanya yang lain tidak dapat mau menggantikannya. Beberapa permasalahan di atas sudah mengindikasikan rendahnya *OCB* yang dimiliki oleh pegawai.

Munculnya *organizational citizenship behavioral (OCB)* menurut, Podsakoof, MacKenzie, Paine, & Bachrach, (2000) dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: karakteristik tugas (*task characteristics*), karakteristik organisasional (*organizational characteristics*), perilaku pemimpin (*leadership behaviors*), dan karakteristik individual (*individual characteristics*).

Berdasarkan faktor-faktor yang telah dijelaskan diatas, peneliti memilih faktor yang pertama yaitu komitmen organisasi sebagai faktor pemicu terjadinya *organizational citizenship behavior (OCB)*. Alasan peneliti memilih faktor komitmen organisasi sebagai salah satu faktor utama terhadap pemicu timbulnya *organizational citizenship behavior (OCB)* pada pegawai Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY dalam penelitian ini karena menurut (Robbins & Judge, 2007) *OCB* dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, di antaranya karena adanya komitmen karyawan terhadap organisasi. Di dalam faktor *OCB* yang berupa faktor individual merupakan faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu. Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian dapat meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan. Semakin tinggi usia dan masa kerja seorang karyawan maka semakin tinggi pula komitmen karyawan tersebut pada organisasi tempat ia bekerja. Hal ini dikarenakan kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia dan masa kerja individu tersebut. Masa kerja juga berkaitan dengan intensitas keikatan dengan organisasi dan senioritas, masa kerja yang lama juga akan meningkatkan rasa percaya diri dan kompetensi karyawan dalam melakukan

pekerjaannya serta menimbulkan perasaan dan perilaku positif terhadap organisasi yang mempekerjakannya. Semakin lama karyawan bekerja di sebuah organisasi, semakin tinggi persepsi bahwa karyawan memiliki investasi di dalamnya (Setiawan & Sahrah, 2012).

Menurut Allen & Mayer (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan dorongan dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat menunjang keberhasilan organisasi dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi. Menurut Allen & Mayer (1991) membagi komitmen menjadi tiga dimensi yaitu: *affective commitment*, menunjukkan tingkat keterikatan karyawan dengan organisasi termasuk kepercayaan, kemauan dan keinginan terkait pencapaian tujuan organisasi, *continuence commitment*, menyatakan bahwa karyawan melakukan investasi jangka panjang dalam organisasi yang menunjukkan niat untuk tinggal dengan organisasi tersebut, *normative commitment*, mengacu pada loyalitas karyawan dengan organisasi dan karyawan yang diwajibkan merasa terhadap organisasi.

Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*). *OCB* adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, maka usaha untuk mengendalikan karyawan

menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya (Yulk, 2015).

Karyawan yang memiliki komitmen tinggi pada organisasi, akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dan percaya pada organisasi di mana karyawan tersebut bekerja (Luthans, 2005). Pada saat karyawan telah memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan, maka karyawan tersebut dengan sepenuh hati memiliki kepuasan dalam bekerja, dan rela melakukan tindakan yang bertujuan memajukan perusahaan. Apabila komitmen organisasional yang meliputi komitmen afektif, komitmen kontinuan dan komitmen normatif dapat dirasakan karyawan maka mampu mempengaruhi kesediaan karyawan untuk melakukan apapun demi memajukan organisasi serta karyawan cenderung menampilkan OCB (Purnama, 2013). Seperti yang diungkapkan dipenelitian terdahulu oleh Ardi & Sudarma (2015) yang membuktikan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB* karyawan.

Penelitian yang dilakukan Unuvar (2006), menyimpulkan bahwa komitmen organisasi terbukti berhubungan positif dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Penelitian Danan dan Hasanbasri (2007), membuktikan bahwa variabel komitmen organisasi mempunyai hubungan positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini senada dengan pendapat C.O. Reilly dan J. Chatman 1986, (dalam Luthans, 2006) menyatakan bahwa komitmen organisasi secara jelas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Faktor lainnya yang dapat menumbuhkan *OCB* adalah kepemimpinan transformasional (Kaihatu, 2007). Terdapat berbagai gaya kepemimpinan yang sering digunakan dalam memimpin suatu organisasi. Di dalam faktor *OCB* yaitu faktor perilaku pemimpin (*leadership behaviors*), peneliti memilih faktor yang berupa persepsi terhadap gaya kepemimpinan transformasional mengingat dalam beberapa dekade terakhir ini, kepemimpinan transformasional telah menjadi suatu pendekatan yang sangat populer untuk mengetahui sejauhmana keefektifan seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya. Penelitian ini lebih menekankan persepsi pegawai itu sendiri terhadap kepemimpinan transformasional. Menurut Sunarto (2004), persepsi merupakan suatu proses dimana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan indera agar memberi makna kepada lingkungan, apa yang dipersepsikan seseorang dapat berbeda dari kenyataan yang objektif karena dipengaruhi pribadi dari perilaku persepsi individu itu.

Menurut Bass dan Avolio (1994) kepemimpinan transformasional adalah antara atasan dan bawahan yang ditandai oleh pengaruh pimpinan untuk mengubah perilaku pengikutnya menjadi orang yang mampu dan bermotivasi tinggi serta berusaha mencapai prestasi kerja yang tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa persepsi terhadap kepemimpinan transformasional merupakan suatu proses yang ditempuh oleh pegawai untuk mengorganisasikan, mengintegrasikan, dan menafsirkan apa yang dirinya rasakan terkait dengan cara pemimpin memotivasi pengikutnya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi pada pegawai Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY.

Terkait hal di atas, penelitian ini menggunakan aspek-aspek gaya kepemimpinan transformasional dari Bass dan Avolio (1994) yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional terdiri atas lima aspek yaitu yang pertama *attribute charisma*, pemimpin rela berkorban untuk kepentingan organisasi. Pemimpin menghargai bawahan sehingga bawahan merasa dibutuhkan dan dihargai, yang kedua, *inspiration leadership/motivation*, pemimpin mampu menimbulkan inspirasi bawahannya dan memberikan keyakinan bahwa tujuan dapat dicapai, yang ketiga *intelektual stimulation*, bawahan merasa bahwa pemimpin mendorong mereka untuk memikirkan kembali cara kerja mereka sehingga bawahan merasa tertantang untuk berkreasi dan berinovasi dalam melaksanakan tugas, yang keempat, *individualized consideration*, bawahan merasa diperhatikan dan diperlakukan sebagai pribadi yang mempunyai kecakapan masing-masing, dan yang kelima *idealized influence*, pemimpin berusaha melalui pembicaraan mempengaruhi bawahan dengan menekankan pentingnya nilai-nilai, keyakinan dan tekad mencapai tujuan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahril & Widyarini (2007) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB. Semakin tinggi persepsi karyawan terhadap kepemimpinan transformasional maka dapat Pemimpin transformasional memiliki kemampuan untuk meningkatkan kinerja bawahan baik *in-role* maupun *extra-role* yaitu perilaku diluar peran, yang secara tidak langsung ditetapkan oleh sistem reward formal dari organisasi (Organ, 1988). Kepimimpinan transformasional akan mempengaruhi karakteristik pekerjaan melalui keterlibatan pemimpin dalam mengatur tugas

bawahan dan selanjutnya apabila bawahan mempersepsikan bahwa karakteristik pekerjaan mereka sesuai dengan yang mereka harapkan maka akan mendorong *OCB*.

Bass, Bernard M. (1999) menyatakan kepemimpinan transformasional mempunyai beberapa karakteristik yang dapat menimbulkan *OCB* seperti *idealize influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*. Mintzberg dalam Yukl (2005) mengatakan bahwa peran kepemimpinan transformasional dalam organisasi mampu menunjukkan kewibawaan dan menimbulkan rasa hormat bagi karyawan, sehingga membuat para karyawan merasa terinspirasi untuk mengikuti dan menunjukkan *OCB*. Sama halnya dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lamidi (2008) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap *OCB*. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Waspodo & Minadaniati (2014) juga mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap *OCB*.

Peran kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasional (Kaihatu & Rini, 2007). Dimana komitmen organisasional pada karyawan dapat ditimbulkan karena adanya peran pemimpin yang dapat memberikan semangat, motivasi, dan nilai-nilai yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Chandna & Krisnan, (2015) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional dapat membangun adanya hubungan interpersonal yang baik sehingga dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasional. Penelitian yang menguji pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *OCB* melalui komitmen organisasi telah dilakukan oleh Purwaningsih & Liana (2015) dimana hasil

penelitian menunjukkan bahwa Komitmen organisasional memediasi pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *OCB*. Karyawan yang memiliki persepsi yang tinggi pada kepemimpinan transformasional akan mendorong komitmen organisasional, dimana hal tersebut dapat berpengaruh pada peningkatan *OCB*. Dengan demikian komitmen organisasional diperkirakan dapat berperan sebagai mediator dalam hubungan kepemimpinan transformasional pada *OCB*.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti terdorong untuk mengetahui apakah hubungan Komitmen Organisasi dan Persepsi terhadap Kepemimpinan Transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavoiral (OCB)* pada Pegawai Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY.

B. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)* pada Pegawai Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY.
2. Untuk mengetahui hubungan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)* pada Pegawai Balai Latihan Kerja dan Pengembangan Produktivitas DIY.

Adapun manfaat yang diperoleh dari penelitian ini adalah :

1. Secara Teoritis

Manfaat teoritis penelitian, secara garis besar penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan penting terhadap ilmu psikologi, khususnya ilmu psikologi industri dan organisasi serta memperkaya kepustakaan yang sudah ada sebelumnya dengan mengungkap lebih jauh tentang hubungan komitmen organisasi dan persepsi terhadap kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*.

2. Secara Praktis

b) Bagi pegawai

Bagi pegawai yang bersangkutan, hasil penelitian ini dapat memberikan pengetahuan tentang hal apa saja yang mampu berkontribusi terhadap

Organizational Citizenship Behavioral (OCB) dan sebagai bahan evaluasi diri untuk selanjutnya diimplementasikan untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)*.

b) Bagi organisasi dan pemimpin

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai salah satu bahan masukan untuk mengevaluasi hasil kinerja pegawai dan bagi pemimpin organisasi atau kepala bagian /seksi yang membawahi langsung pegawai, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam mengembangkan cara meningkatkan *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)* pada pegawai dibawahnya.