

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Setiap manusia mempunyai keahlian yang unik dalam melakukan pekerjaannya. Salah satu perilaku sumber daya manusia yang sangat penting di tempat kerja adalah *Organizational Citizenship Behavior*. Istilah "*organizational citizenship behavior*" atau perilaku kewarganegaraan organisasi berkaitan dengan kegiatan kesukarelaan tanpa mengharapkan imbalan apa pun dan berpartisipasi aktif dalam operasional organisasi (Anam, 2017). Karyawan dengan perilaku kewarganegaraan organisasional bukan hanya karyawan di perusahaan, namun terjadi juga pada anggota organisasi yang berada dalam instansi pemerintahan salah satunya pada instansi POLRI (Kepolisian Republik Indonesia).

POLRI merupakan penegak hukum yang memiliki peran dalam menjaga ketertiban dan keamanan. Anggota POLRI memiliki tanggung jawab untuk melindungi dan mengayomi masyarakat, mencegah dan menangani kejahatan serta menegakkan hukum sesuai dalam Pasal 13 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang memiliki tugas pokok tersebut. Oleh karena itu, mereka sangat diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap kemampuan organisasi untuk beroperasi secara lebih produktif (Khairuddin, 2020).

Ratag, Dotulang dan Lumintang (2023) menyebutkan anggota yang menerapkan perilaku kewarganegaraan organisasi atau *organizational*

citizenship behavior dalam pekerjaannya dapat meningkatkan produktivitasnya, hal ini terjadi karena anggota yang secara konsisten menerapkan perilaku kewargaan organisasi memberikan andil yang lebih besar kepada keseluruhan kinerja dan keberhasilan organisasi dibandingkan dengan anggota yang tidak melaksanakan perilaku *organizational citizenship behavior*. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2022) mengatakan bahwa *organizational citizenship behavior* muncul pada anggota polisi laki-laki dikarenakan laki-laki menyukai tantangan dan keberaniannya dalam mengambil keputusan sehingga dapat menunjukkan perilaku *extra role* dengan bekerja selama berjam-jam tanpa tambahan gaji dengan orientasi untuk kesuksesan pekerjaan. Sedangkan anggota polisi wanita lebih dimotivasi oleh perilaku saling menolong dan persahabatan.

Khairuddin (2020) mengatakan anggota yang tidak menerapkan *organizational citizenship behavior* cenderung akan mengalami ketidakpastian dalam melaksanakan tugas, kurang peduli terhadap tujuan bersama dan dapat menciptakan ketidakharmonisan dalam tim. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala satuan sabhara Polres Lombok Timur pada hari Senin, 26 Februari 2024 yang mengatakan bahwa tingkat *organizational citizenship behavior* di satuan tersebut rendah, yang berakibat pada adanya beberapa pelanggaran. Menurutnya anggota cenderung kurang aktif dalam melakukan tindakan sukarela di luar tugas pokok. Mereka tidak terlalu peduli dengan tujuan bersama dan kurang berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat.

Akibat dari rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* ini, beberapa anggota sabhara terlibat dalam pelanggaran. Beberapa pelanggaran yang sering terjadi meliputi ketidakhadiran tanpa alasan atau absen dalam kurun waktu yang lama, kurangnya kedisiplinan dalam menjalankan tugas, dan kurangnya kerjasama dengan anggota tim. Hal ini menciptakan ketidakharmonisan di dalam satuan Sabhara dan dapat berdampak pada kinerja keseluruhan. Menurut data yang dilansir dari Radar Lombok, dalam kurun waktu tiga tahun terakhir, beberapa anggota yang bertugas telah diberhentikan secara tidak terhormat (PTDH). PTDH adalah salah satu langkah tegas yang diberlakukan terhadap anggota Polri yang melakukan pelanggaran serius yang merusak reputasi lembaga Polri. Anggota dapat diberhentikan secara tidak hormat karena berbagai alasan, termasuk terlibat dalam kasus pelanggaran hukum yang umum atau karena tidak hadir secara terus-menerus selama tiga bulan.

Berdasarkan hal tersebut kepala satuan sabhara menekankan perlunya meningkatkan kesadaran anggota akan pentingnya *organizational citizenship behavior* dan kerjasama tim. Pelatihan dan pembinaan akan terus diberikan untuk memperbaiki sikap dan perilaku anggota dalam menjalankan tugas serta berpartisipasi aktif dalam kegiatan masyarakat. Tujuannya untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, efektif, dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sedangkan wawancara yang dilakukan dengan salah satu anggota sabhara mengatakan terdapat beberapa faktor yang dapat menjelaskan mengapa anggota Sabhara relatif rendah dalam melakukan perilaku sukarela

atau *organizational citizenship behavior* di tempat kerja, yaitu orientasi tugas yang kuat serta tekanan yang tinggi untuk mematuhi peraturan dan prosedur yang ketat. Kondisi kerja yang penuh ketidakpastian dan tekanan waktu juga dapat membatasi kemampuan mereka untuk berpartisipasi dalam perilaku *organizational citizenship behavior*. Selain itu, budaya organisasi yang kurang mendukung serta faktor personal individu juga dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan mereka dalam perilaku *Organizational Citizenship Behavior* tersebut.

Terdapat beberapa faktor yang menumbuhkan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* menurut Organ (Muhdar, 2015), yaitu 1). Budaya dan iklim organisasi, memiliki peran penting dalam mempengaruhi perkembangan *organizational citizenship behavior* di dalam suatu organisasi. Dalam iklim organisasi yang positif, karyawan merasa termotivasi untuk mengerjakan lebih dari yang diharapkan dalam pekerjaannya, dan selalu siap mendukung tujuan organisasi. 2). Kepribadian dan suasana hati, individu yang memiliki sifat ramah dan empatik cenderung terlibat dalam *organizational citizenship behavior*. Selain itu, perasaan bahagia dan puas juga dapat menjadi motivasi untuk terlibat dalam *organizational citizenship behavior*. 3). Persepsi dari dukungan organisasi, pandangan individu tentang dukungan yang diterima dari organisasi berpengaruh pada *organizational citizenship behavior*. Jika anggota merasa didukung dan dihargai oleh organisasi, mereka cenderung terlibat dalam *organizational citizenship behavior*. 4). Persepsi terhadap kualitas interaksi atasan dan bawahan, hubungan antara pimpinan dan anggota sangat

penting dalam perilaku kewarganegaraan organisasi. Hubungan yang baik antara pimpinan dan anggota mempunyai dampak signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Atasan yang memberikan dukungan, arahan yang jelas, dan membangun hubungan saling percaya dapat mendorong perilaku *organizational citizenship behavior* 5). Masa kerja, anggota yang memiliki pengalaman kerja atau memiliki pengalaman organisasi yang lebih banyak bekerja kemungkinan lebih terlibat dalam *Organizational Citizenship Behavior*. 6). Jenis kelamin, perempuan cenderung lebih terlibat dalam *organizational citizenship behavior* daripada laki-laki.

Loisch (Natasya, 2022) juga mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*, yaitu kepribadian setiap individu, karakteristik tugas atau pekerjaan, karakter organisasi atau perusahaan dan gaya kepemimpinan. Salah satunya adalah gaya kepemimpinan transformasional.

Kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang menginspirasi atau memotivasi anggotanya menuju suatu tujuan yang dikomunikasikan dengan menguraikan secara jelas harapan dan standar komitmen. Pemimpin seperti ini yang memberikan bimbingan dan dukungan intelektual serta memiliki karisma. Pemimpin transformasional menunjukkan perhatian terhadap perkembangan anggota tim dengan membantu mereka melihat masalah dari perspektif baru, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk berupaya lebih keras dalam mencapai tujuan kelompok Rivai (Lubis, 2020).

Berkaitan dengan hal tersebut kepala Satuan Sabhara memutuskan untuk menerapkan pendekatan kepemimpinan transformasional. Beliau memulai dengan mengkomunikasikan visi yang jelas tentang pentingnya peran anggota dalam membantu masyarakat dan menciptakan lingkungan yang inklusif di satuan tersebut. Kepala satuan Sabhara secara rutin mengadakan pertemuan tim untuk merumuskan tujuan bersama, memberikan pelatihan komunikasi efektif, dan memperkuat keterampilan interpersonal anggota. Beliau juga memperkenalkan sistem penghargaan yang adil dan transparan untuk mengakui kontribusi positif anggota dalam kegiatan di luar tugas pokok. Selain itu dalam lingkup kepolisian, terdapat tradisi pembaretan yang diadakan untuk membentuk kesadaran awal nilai moral bagi para Brigadir Polri baru. Tradisi ini juga bertujuan untuk memotivasi mereka dalam menghadapi tantangan tugas yang akan datang.

Dilansir dari Media Kompeten, proses tradisi pembaretan yang dilakukan secara turun temurun memiliki beberapa tujuan. Salah satunya adalah agar para bintang baru dapat lebih menghargai senior mereka dalam hierarki ketika bertugas di lapangan, serta meningkatkan rasa hormat dan responsivitas saat menerima perintah. AKBP Rio Cahyowidi mengungkapkan bahwa pembaretan adalah momen penting yang menjadi pedoman dalam menjalankan tugas di masa depan. Pemasangan baret Sabhara menjadi simbol memasuki dunia baru sebagai seorang Polisi Sejati. Kombes Pol Frido Sitomorang, Direktur Samapta Polda NTB juga menjelaskan bahwa pelatihan dan pembaretan ini merupakan upaya untuk meningkatkan semangat pengabdian anggota Polri secara

keseluruhan. Selain itu, juga bertujuan untuk memupuk disiplin, patriotisme, semangat korps, loyalitas, dan kebersamaan.

Permasalahan yang ingin dipecahkan dalam penelitian ini adalah kurangnya pemahaman tentang bagaimana kepemimpinan yang memotivasi dan menginspirasi kepemimpinan transformasional mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* pada anggota Satuan Sabhara Polres Lombok Timur. Meskipun sudah ada banyak penelitian yang mendukung hubungan positif antara kepemimpinan transformasional dengan *Organizational Citizenship Behavior*, namun belum banyak penelitian yang spesifik untuk lingkup kepolisian, terutama pada unit Sabhara. Dengan mengidentifikasi permasalahan ini, adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana perilaku *organizational citizenship behavior* di lingkungan kepolisian khususnya pada satuan sabhara yang dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional. Hal ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru yang bermanfaat bagi pengembangan kepemimpinan di satuan sabhara serta meningkatkan kualitas kerja dan kesejahteraan anggota kepolisian.

Berkaitan dengan melakukan dan memperkuat penelitian ini terdapat beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yaitu pada penelitian Ratag, Dotulong, dan Lumintang (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki dampak parsial pada perilaku kewarganegaraan organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota Unit Reserse Kriminal Polres Samarinda. Penelitian lain oleh Anam (2017)

menemukan terdapat pengaruh yang positif dan substansial antara komitmen organisasi dan perilaku kewarganegaraan organisasi pada Anggota Kepolisian Resort Jombang.

Berdasarkan permasalahan tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti dan mengetahui bagaimana pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur dikarenakan perilaku *organizational citizenship behavior* di satuan sabhara tersebut relatif rendah. Akibat dari rendahnya tingkat *organizational citizenship behavior* dapat berdampak negatif pada kinerja dan efektivitas satuan Sabhara. Pelanggaran yang sering terjadi, seperti ketidakhadiran tanpa alasan, kurangnya kedisiplinan, dan kurangnya kerjasama, menciptakan ketidakharmonisan di dalam satuan dan dapat menghambat pencapaian tujuan bersama.

Peneliti juga tertarik untuk mengeksplorasi efektivitas pendekatan kepemimpinan transformasional dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* di satuan Sabhara. Pendekatan ini melibatkan komunikasi visi yang jelas, peningkatan keterampilan interpersonal, dan pengenalan sistem penghargaan yang adil. Penelitian ini dapat membantu mengidentifikasi apakah kepemimpinan transformasional efektif untuk menumbuhkan perilaku *organizational citizenship behavior* di satuan Sabhara.

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat ditemukan solusi dan strategi yang efektif untuk meningkatkan tingkat *organizational citizenship behavior* di satuan Sabhara. Dengan meningkatnya kesadaran, keterlibatan, dan

kerjasama anggota, diharapkan satuan Sabhara dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih baik dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota satuan Sabhara Polres Lombok Timur.

C. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu psikologi terkhusus bagi perilaku organisasi dalam kaitannya dengan kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior*.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Peneliti

1. Mampu memberikan kesempatan peneliti untuk menambah wawasan serta melatih peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diterima selama perkuliahan sesuai dengan kondisi lapangan.
2. Melatih peneliti untuk dapat berpikir kritis dalam mengidentifikasi permasalahan terkait sejauh mana kepemimpinan transformasional dapat berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota di satuan Sabhara Polres Lombok Timur.

b. Manfaat Bagi Anggota satuan Sabhara Polres Lombok Timur

1. Hasil dari penelitian ini dapat membantu dalam mengidentifikasi peran anggota satuan Sabhara Polres Lombok Timur dalam mendukung perilaku *organizational citizenship behavior* di dalam instansi.
2. Hasil dari penelitian ini dapat membantu dalam memahami bahwa kontribusi anggota yang bersifat sukarela berdampak positif bagi instansi.

c. Manfaat Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi atau pengetahuan tambahan bagi penelitian berikutnya yang memiliki ketertarikan pada variabel kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior* terutama dalam lingkup kepolisian.

D. Keaslian Penelitian

Penelitian ini digunakan sebagai pembeda dari penelitian terdahulu. Penelitian ini memiliki karakteristik yang hampir sama dalam segi topik penelitian, namun memiliki kriteria penelitian yang berbeda, seperti subjek, populasi dan metode yang digunakan. Penelitian ini berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur.

Beberapa penelitian terdahulu memiliki topik yang hampir sama dengan penelitian ini, yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Khairuddin (2020).

Pada penelitian ini, Khairudin mengangkat judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Tujuannya untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Sampel yang digunakan adalah karyawan honorer di PPPPK BBL Medan. Jumlah sampel penelitian ini berjumlah 51 orang. Penelitian ini tergolong penelitian korelasi kausalitas dengan pendekatan kuantitatif. Teori dalam penelitian ini adalah Bass dan Avolio untuk mengukur kepemimpinan transformasional dan teori milik Organ, Podsakoff dan MacKenzie untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*. Menurut penelitian Khairuddin, ditemukan adanya pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior*. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi sebesar 20,3% terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi.

Perbedaan antara penelitian Khairuddin dengan penelitian ini terletak pada subjek penelitian. Khairuddin mengambil unit Pelaksana Teknis (UPT) PPPPTK Medan sebagai ruang lingkupnya, sementara penelitian ini menggunakan lingkup kepolisian sebagai subjeknya.

Penelitian lain yang serupa adalah penelitian oleh Ratag, Dotulong, dan Lumintang (2023) yang juga mengkaji tema pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi pada anggota kepolisian pada Satuan Reskrim Polresta Samarinda. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi

pengaruh kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja secara simultan maupun parsial terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan kausal asosiatif. Subjek pada penelitian ini berjumlah 85 orang.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Secara parsial, kepemimpinan transformasional juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi, begitu pula dengan kualitas kehidupan kerja. Perbedaan penelitian Ratag, Dotulong dan Lumintang dengan penelitian ini terlihat pada variabel penelitian. Ratag, Dotulong dan Lumintang menggunakan kepemimpinan transformasional, kualitas kehidupan kerja dan *organizational citizenship behavior*, sedangkan peneliti hanya menggunakan variabel kepemimpinan transformasional dan *organizational citizenship behavior*. Subjek peneliti ini juga berbeda dengan subjek yang digunakan Ratag, Dotulong dan Lumintang, peneliti menggunakan subjek anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur sedangkan Ratag, Dotulong dan Lumintang menggunakan subjek anggota kepolisian satuan reserse kriminal Polresta Samarinda. Perbedaan lain terlihat pada penggunaan teori. Ratag, Dotulong dan Lumintang menggunakan teori Suwatno untuk mengukur kepemimpinan transformasional, sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti menggunakan teori Bass.

Penelitian lain yang dikaji oleh Anam (2017) mengenai pengaruh komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi anggota Kepolisian Resort Jombang. Tujuannya adalah untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, komunikasi interpersonal, dan kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Populasi yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 439 orang, dengan sampel sebanyak 210 responden. Hasil penelitian menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, terdapat pengaruh positif antara komunikasi interpersonal dan *Organizational Citizenship Behavior*, namun terdapat pengaruh negatif antara kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*. Koefisien determinasi memiliki nilai sebesar 0,621, yang berarti 62,1% variasi dalam perubahan *Organizational Citizenship Behavior* dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, komitmen organisasi, dan komunikasi interpersonal, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 37,9%.

Pembeda penelitian Anam terlihat dari variabel penelitian. Penelitian Anam menggunakan variabel Komitmen Organisasi, Komunikasi Interpersonal, Kepuasan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan penelitian ini hanya mengkaji variabel kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior*. Anam menggunakan subjek anggota kepolisian resort Jombang sedangkan penelitian ini menggunakan subjek anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur.

Baihaqi dan Saifudin (2021) juga melakukan penelitian serupa, yaitu dengan mengangkat tema pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening di kalangan karyawan BSI KC Semarang. Subjek penelitian ini berjumlah 44 orang, teknik sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh. Dalam penelitian ini metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Dalam penelitian ini, teori Organ digunakan untuk mengukur *Organizational Citizenship Behavior*, sementara teori yang dikemukakan oleh Maquieira, Tari, dan Molinazorin dipakai untuk mengukur gaya kepemimpinan transformasional.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien yang diperoleh adalah -0,091, dengan t hitungnya sebesar -0,654, dan signifikansi nya $0,517 > 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa hipotesis ditolak, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pembeda penelitian Baihaqi dan Saifudin dengan penelitian ini terletak pada variabel penelitiannya. Baihaqi dan Saifudin mengkaji variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, kinerja karyawan dan *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan peneliti hanya mengkaji variabel kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior*. Subjek peneliti juga berbeda dengan subjek yang digunakan Baihaqi dan Saifudin, peneliti menggunakan subjek

anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur sedangkan Baihaqi dan Saifudin menggunakan subjek karyawan di BSI KC Semarang. Selain itu, teori yang digunakan juga memiliki perbedaan. Penelitian Baihaqi dan Saifudin menggunakan teori milik Maquieira, Tari dan Molinazorin untuk mengukur kepemimpinan transformasional sedangkan peneliti menggunakan teori Bass (Yukl, 2013) untuk mengukur kepemimpinan transformasional.

Penelitian dengan topik yang hampir serupa juga dilakukan oleh Maulana, Fadhilah dan Kirana (2022). Tujuannya adalah untuk menyelidiki dan menganalisis pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, serta pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Serasi Autoroya (Trac-Astra Rent A Car Yogyakarta), menggunakan teknik sensus.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja dengan motivasi kerja, serta hubungan antara kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja dengan *Organizational Citizenship Behavior*. Selain itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*

Penelitian ini dilakukan dengan mengumpulkan data dari seluruh karyawan PT. Serasi Autoroya menggunakan teknik sensus, yaitu melibatkan semua karyawan dalam penelitian ini. Data dianalisis menggunakan prosedur statistik yang relevan, seperti regresi linier berganda, untuk menguji hipotesis

yang diberikan. Dengan demikian, penelitian ini akan memberikan pemahaman tentang pengaruh kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja dan *Organizational Citizenship Behavior*, serta kontribusi motivasi kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di lingkungan kerja Perusahaan PT. Serasi Autoroya. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Organ untuk mengukur *organizational citizenship behavior* dan teori Permata, Ghalib dan Irwansyah. Hasil penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja; kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh pada motivasi kerja; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja; kompensasi tidak mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi; kepemimpinan transformasional tidak mempengaruhi perilaku kewarganegaraan organisasi; lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Pembeda penelitian Maulana, Fadhilah dan Kirana dengan penelitian ini terletak pada teori penelitiannya. Penelitian Maulana, Fadhilah dan Kirana menggunakan teori yang sama dari Organ untuk mengukur *organizational citizenship behavior* dan teori Permata, Ghalib dan Irwansyah untuk mengukur kepemimpinan transformasional. Sedangkan penelitian ini menggunakan teori Bass (Yukl, 2013) untuk mengukur kepemimpinan transformasional. Perbedaan lain terletak pada subjek penelitian. Penelitian Maulana, Fadhilah dan Kirana menggunakan karyawan di Perusahaan PT. Serasi Autoroya (Trac-

Astra Rent A Car Yogyakarta) sebagai subjek, sedangkan subjek pada penelitian ini menggunakan anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur.

1. Keaslian Topik

Topik yang diangkat pada penelitian terdahulu, menggunakan variabel yang sama, yaitu pada penelitian Ratag, Dotulong dan Lumintang (2023), menggunakan dua variabel bebas yaitu kepemimpinan transformasional dan kualitas kehidupan kerja serta satu variabel tergantung yaitu *Organizational Citizenship Behavior*. Penelitian ini juga menggunakan kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas dan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel tergantung.

2. Keaslian Teori

Teori yang digunakan untuk variabel *organizational citizenship behavior* menggunakan teori dari organ yang dikembangkan oleh Podsakoff, mckenzie, moorman dan fetter (1990) dan teori untuk variabel kepemimpinan transformasional dalam penelitian ini adalah teori yang dikembangkan oleh Bass (Yukl, 2013).

3. Keaslian Alat Ukur

Alat ukur pada penelitian ini menggunakan skala *organizational citizen behavior* yang dikembangkan oleh Podsakoff, MacKenzie, Moorman, dan Fetter (1990) yang telah diadaptasi oleh Fathoni (2020), sedangkan untuk mengukur skala kepemimpinan transformasional, peneliti menggunakan skala yang dikembangkan oleh Bass dan telah diadaptasi oleh Utama (2021).

4. Keaslian Subjek Penelitian

Subjek yang digunakan pada penelitian ini adalah anggota satuan sabhara Polres Lombok Timur, dengan kriteria telah melakukan pembaretan. Sedangkan pada penelitian terdahulu, subjek yang digunakan adalah karyawan dari perusahaan lain, seperti pada penelitian Khairuddin (2020), subjek penelitian ini menggunakan karyawan honorer di PPPPK BBL Medan dan pada penelitian Gunawan (2016) menggunakan karyawan PT. First Marchinery Tradeco Cabang Surabaya sebagai subjek penelitiannya.

Berdasarkan penjelasan tersebut, disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan merupakan penelitian yang sudah banyak dikaji. Namun, terdapat perbedaan dalam lingkup subjek. Peneliti memilih subjek yang jarang dieksplorasi sebelumnya, sehingga penelitian ini dapat memberikan wawasan baru dalam bidang tersebut. Penelitian ini juga merupakan penelitian yang murni dan asli yang dilakukan dengan harapan penelitian ini mampu menyumbangkan manfaat untuk berbagai pihak, terkhusus bagi Anggota satuan Sabhara Polres Lombok Timur dan Universitas Jenderal Ahmad Yani Yogyakarta.