

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yaitu suatu perilaku yang sifatnya sukarela, tidak terdapat unsur paksaan. OCB merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan sosial dan psikologis tempat kerja. Berdasarkan jurnal dari Philip M Podsakoff, dkk (2000), bahwa minat penelitian mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB), terus berkembang hingga ke berbagai disiplin ilmu seperti pemasaran, administrasi kesehatan, rumah sakit, ekonomi, psikologi masyarakat dan psikologi militer.

Definisi *OCB* menurut Aldag dan Resckhe (1997:1), adalah keikutsertaan/ sumbangsih / peran / kontribusi dari individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan diberi penghargaan (*reward*) oleh perolehan kinerja tugas. OCB melibatkan beberapa perilaku antara lain perilaku menolong orang lain, menjadi sukarelawan (*volunteer*) untuk pekerjaan-pekerjaan / tugas-tugas ekstra, perilaku menolong orang lain, serta patuh terhadap prosedur-prosedur dan aturan-aturan di tempat kerja. Nilai tambah karyawan digambarkan dalam perilaku-perilaku ini, dan perilaku OCB ini adalah salah satu bentuk perilaku yang prososial, yaitu perilaku sosial yang mempunyai makna membantu, konstruktif dan positif

Berdasarkan UUD 1945 Pasal 30 ayat (4) dan UU Nomor 2/2002 mengenai Polri, Pasal 13 ayat 1, 2 dan 3, menjelaskan bahwa tugas pokok utama dan fungsi Polri yaitu memberikan pengayoman, pelayanan dan perlindungan masyarakat, menjaga / memelihara ketertiban dan keamanan masyarakat, serta

menegakkan hukum. Sebagai organisasi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat, Polres Tegal Kota telah melaksanakan pembangunan dan penguatan konstruksi kelembagaan. Sebagai pelayan Kamtibmas menuju kamtibmas yang mantap, pelayanan prima, dan menegakkan hukum, serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif, rencana strategis Polres Tegal Kota menitik beratkan pada pembangunan sinergi polisional dengan seluruh komponen dan masyarakat. Pembangunan sinergi polisional dengan semua elemen / komponen dalam masyarakat tersebut disebut *partnership building*, serta di dalam anggaran dan program Polres Tegal Kota sudah menjabarkannya.

Di bidang pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia), beberapa upaya yang telah dilaksanakan Polres Tegal Kota dalam rangka peningkatan kuantitas dan kualitas SDM untuk menghadapi seluruh tuntutan tugas-tugas Polri dan untuk mencapai rasio polisi yang ideal terhadap masyarakat yang sesuai dengan Renstra Polri yaitu 1 : 575 pada akhir tahun 2014. Berdasarkan sumber data dari Renstra Polres Tegal Kota tahun 2015 - 2019, saat ini jumlah personil Polres Tegal Kota sebanyak 573 orang, yang terdiri dari 534 anggota Polri dan 39 orang anggota PNS Polri, dengan rasio perbandingan 1 : 474, berdasarkan jumlah penduduk Kota Tegal sebanyak 253.274 orang, sehingga telah tercapai rasio polisi ideal. Akan tetapi, jumlah tersebut belumlah ideal berdasarkan Perkap (Peraturan Kapolri) Nomor 23 / 2010 mengenai SOTK (Susunan Organisasi dan Tata Kerja) Satuan Organisasi dan Tata Kerja Satuan Organisasi pada tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor bahwa untuk Polresta setidaknya mempunyai personil sejumlah 950. Sementara jika dilihat dengan rasio perbandingan antara

jumlah polisi dengan jumlah penduduk, polisi yang ideal berdasarkan standar PBB yaitu 1 : 400, maka dapat disimpulkan jumlah personil Kepolisian Polres Tegal Kota juga belum ideal.

Dalam hal meningkatkan kepercayaan publik, Polres Tegal Kota ke depan akan menghadapi banyak tantangan dan berbagai tugas tanggung jawab yang semakin kompleks dan dituntut untuk benar-benar melaksanakan pelayanan prima Kepolisian. Berkembangnya masalah-masalah sosial di masyarakat sering kali mengharuskan anggota Polri di Polres Tegal Kota bekerja di luar jam dinas dan di luar tugas dan tanggungjawabnya sebagai anggota kepolisian. Disamping itu, sebagai pengemban tugas keamanan dalam negeri, Polri dituntut selalu siap siaga dalam situasi apapun. Bahkan pada saat hari-hari libur, hari raya anggota Polri Polres Tegal Kota harus tetap siaga dan menjalankan tugasnya sebagai pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat. Semua dilakukan anggota Polri Polres Tegal Kota dengan ikhlas, sukarela karena terdorong rasa tanggung jawab untuk menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat.

Untuk mendukung tugas-tugas Kepolisian sebagai pelayan, pengayom dan pelindung masyarakat, Polres Tegal Kota tersebut sangat memerlukan personil-personil anggota Polri yang berkualitas, profesional, berdedikasi dan mempunyai loyalitas tinggi. Untuk itulah diperlukan personil-personil dengan tingkat OCB yang tinggi. Dalam hal ini, sangatlah tepat sekiranya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* / perilaku kewargaan organisasional / *extra role* (peran ekstra), diterapkan pada personil dalam organisasi Polres Tegal Kota, mengingat Polres Tegal Kota disamping sebagai organisasi dengan tongkat komando (bersifat semi

militaristik), akan tetapi jauh lebih penting lagi sesuai dengan UU nomor 2/2002 adalah organisasi yang bersifat publik, yang bertugas sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat.

Dalam hal ini, personil Polres Tegal Kota telah melakukan lebih dari tanggung jawab pekerjaan biasa mereka, saling membantu sesama tim / personil, sukarela mengerjakan pekerjaan tambahan, menghindari konflik-konflik yang tidak perlu, dan bertoleransi apabila ada pembebanan atau gangguan pekerjaan sewaktu-waktu. Peran OCB sangat berpengaruh pada peningkatan loyalitas kerja dan etos kerja para pesonel, karena dengan OCB para anggota / personil Polres Tegal Kota bisa melakukan tugas dengan keikhlasan, tanpa paksaan sehingga situasi kerja menjadi kondusif, nyaman, target-target kerja dapat dipenuhi tepat waktu, serta pemberian pelayanan kepada masyarakat juga bisa terpenuhi. Hal ini menyebabkan masyarakat merasa puas terhadap kinerja dan pelayanan anggota-anggota Polres Tegal Kota dan menjadikan kepercayaan masyarakat terhadap Institusi Polres Tegal Kota meningkat. Karena beberapa alasan tersebut, peran OCB perlu ditingkatkan dan terus menerus digalakkan di Polres Tegal Kota. Kegiatan-kegiatan dalam meningkatkan OCB antara lain melalui kegiatan Binrohtal (pembinaan rohani dan mental) yang rutin diadakan setiap Kamis pagi yaitu pukul sekitar 08.30 (setelah apel pagi), dimana dalam kegiatan terdapat acara pembacaan surat Yasin dan doa bersama serta ceramah keagamaan. Disamping kegiatan Binrohtal tersebut, pimpinan Polres Tegal Kota juga tengah menggiatkan kegiatan sholat berjamaah dan ceramah-ceramah keagamaan setelah

sholat berjamaah, sehingga dari kegiatan ini diharapkan tumbuh rasa kebersamaan, persaudaraan dan keikhlasan menjalankan tugas sebagai ibadah.

Faktor utama dalam mempengaruhi besar kecilnya tingkat OCB antara lain adalah kepuasan kerja (*job satisfaction*), kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*), dan budaya organisasi (*organizational culture*). Kepuasan kerja adalah sesuatu hal yang mempunyai sifat individual. Kepuasan kerja pada masing-masing orang mempunyai tingkat yang berbeda-beda. Definisi kepuasan kerja menurut Kreitner dan Kinicki (2005), yaitu merupakan respon emosional dan efektivitas terhadap aspek-aspek pekerjaan. Pengertian ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja bukanlah konsep tunggal, melainkan seseorang / individu dapat relatif puas ataupun tidak terhadap suatu aspek dari pekerjaannya atau beberapa aspek yang lainnya. Definisi lain mengungkapkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari beberapa sifat khusus terhadap faktor-faktor karakteristik individual, pekerjaan, dan hubungan kelompok di luar pekerjaan yang diambil ke dalam suatu sikap umum. (Blum As'ad, 2000). Menurut T Hani Handoko (1992) kepuasan kerja yaitu suatu keadaan emosional yang menyenangkan ataupun yang tidak menyenangkan dilihat dari sudut mana karyawan memandang pekerjaannya. Sebagai upaya untuk memenuhi kepuasan kerja personil Polres Tegal Kota, berbagai fasilitas kerja telah dilengkapi seperti perumahan murah, kendaraan dinas, asrama, remunerasi, gedung yang representatif.

Faktor lain yang berpengaruh dalam OCB adalah kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*) dan budaya organisasi (*organization*

culture) berupa budaya profesional dan parokial (*professional-parokial culture*). Menurut Timothy A. Judge dan Stephen P Robbins (2015), kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan dalam memberikan pengaruh pada suatu kelompok agar tercapai visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan di Polres Tegal Kota, lebih dominan memiliki gaya kepemimpinan paternalistik. Tujuan dari kepemimpinan paternalistik ini adalah untuk memberikan arah dan melindungi seperti halnya dengan seorang bapak.

Kepemimpinan paternalistik sejalan dengan Keputusan Kapolri Nomor 32/VII/2003 tanggal 1 Juli 2003 yang menjelaskan bahwa kepemimpinan Polri haruslah mempunyai sifat keteladanan, keadilan, ketulusan dan kewibawaan, dimana dari sifat-sifat kepemimpinan tersebut adalah merupakan ciri-ciri dari gaya kepemimpinan paternalistik. Salah satu profil keteladanan kepemimpinan Polri adalah Kapolri Jenderal Hoengeng Iman Santosa, dimana keteladanan beliau sebagai Polisi yang jujur, tegas, bekerja membaaur dengan bawahannya dengan kehidupan Beliau yang senantiasa bersahaja. Kepemimpinan yang bersifat paternalistik seringkali ditekankan oleh pimpinan di Polres Tegal Kota bahwa pimpinan adalah Bapak sekaligus keluarga dan atasan para personil Polres Tegal Kota, sehingga apabila ada masalah diharapkan bisa cepat terselesaikan.

Beberapa peneliti telah menyarankan bahwa kepemimpinan paternalistik adalah model yang lebih cocok untuk meneliti kepemimpinan dalam budaya Timur sebagai konsekuensi dari perdebatan nilai-nilai budaya barat (Pellegrini dan Scandura, 2008 dalam Dodi W. Irawanto, 2012). Di mana teori kepemimpinan Barat mungkin menganggap orang-orang yang sangat bersifat

individualisme dan penggunaan argumen dan konflik dalam menyelesaikan perbedaan pendapat, kepemimpinan paternalistik dianggap berlaku dalam budaya kolektivis yang menghargai harmoni. (Dodi W. Irawanto, 2012)

Kepemimpinan paternalistik bisa menjadi model yang sesuai untuk konteks Indonesia. Penelitian telah menetapkan bahwa kepemimpinan paternalistik biasa dilakukan di budaya kolektivis (Ansari et al, 2004; Aycan, 2006; Cheng et al, 2004; Scandura dan Dorfman, 2004; Westwood, 1997). Hal ini umumnya dilakukan dalam organisasi ditandai dengan birokrasi yang tinggi, di mana tingkat formalisasi diharapkan terjadi di mana-mana dan di setiap level organisasi, dan di mana pentingnya menjaga hubungan timbal balik antara pemimpin dan karyawan dilegitimasi dalam perbatasan organisasi formal . (Dodi W. Irawanto, 2012).

Faktor lain dalam memberikan pengaruh pada OCB yaitu budaya organisasi (*organizational culture*). Budaya organisasi yaitu suatu sistem yang mempunyai makna bersama dan dianut oleh anggota-anggotanya, dan memberikan perbedaan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain (Robbins;1998). *Organizational culture* / budaya organisasi bisa menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang paling penting, apabila mendukung strategi, dapat mengatasi dan menjawab tantangan perubahan di lingkungan sekitar dengan tepat dan cepat. Budaya organisasi yang sangat berpengaruh pada kepuasan kerja yang berdampak pada tinggi rendahnya tingkat OCB pada Polres Tegal Kota yaitu budaya Profesional, akan tetapi juga terdapat budaya

parokialisme. Budaya Profesional menurut Geert Hofstede (1997) yaitu budaya yang berciri-ciri :

1. Mempunyai pemikiran untuk jauh kedepan
2. Kehidupan pribadi karyawan dipertimbangkan pada bisnis mereka
3. Organisasi dipekerjakan hanya atas dasar kompetensi kerja

Budaya Parochial menurut Geert Hofstede (1997) yaitu budaya yang berciri-ciri :

- 1) Tidak mempunyai pemikiran ke depan
- 2) Norma-norma menjadi dasar perilaku pada lingkungan pekerjaan dan di rumah
- 3) Latar belakang keluarga, kelas sosial dan sekolah memegang peranan di dalam rekrutmen.

Budaya profesional berpedoman pada budaya organisasi Polri, dimana terdapat sistem hierarki, kedisiplinan, tegas, berwibawa, profesional, penuh rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugas perpolisian dengan tetap berpedoman pada Tribata dan catur prasetya. Budaya organisasi yang saat ini sedang digalakkan adalah budaya profesional, dimana Bapak Kapolri telah mencanangkan program promoter, profesional, modern dan terpercaya.

Peran Organization Behavior Citizenship sangatlah penting dalam meningkatkan trust / kepercayaan masyarakat pada instansi Polres Tegal Kota. Faktor kepercayaan atau keyakinan merupakan faktor penting untuk mengatasi kesulitan dan krisis antara dalam masyarakat dan juga merupakan asset penting untuk membina hubungan jangka panjang antar instansi / organisasi. Baik buruknya kinerja Polri, dinilai dari tingkat kepuasan dan kepercayaan masyarakat

terhadap semua pelayanan Polri, tak terkecuali pada Polres Tegal. Dalam mengutamakan pelayanan pada masyarakat inilah peran OCB sangat diperlukan.

Beberapa hasil pengamatan prasurvey yang dilakukan di Polres Tegal Kota, terdapat fenomena yang dapat diperoleh dari hasil observasi yaitu sebagai berikut:

1. Seringnya pergantian kepemimpinan menyebabkan gaya kepemimpinan berubah-ubah antara kepemimpinan lama dengan kepemimpinan baru. Berdasarkan sumber data dari Bagian Humas, di Polres Tegal Kota tercatat sudah mengalami 43 kali pergantian kepemimpinan Kapolres dari tahun 1945 sampai dengan tahun 2015. Pada umumnya menganut gaya kepemimpinan paternalistik yang bersifat kebapakan, dimana sifat disiplin, tegas dan otoriter lebih dominan. Berdasarkan dari hasil survey melalui wawancara dengan beberapa rekan kerja di Polres Tegal Kota, menyebutkan bahwa kepemimpinan di Polres Tegal Kota lebih bersifat Paternalistik.
2. Terdapatnya peraturan-peraturan / perintah yang terkadang oleh beberapa personil dilanggar. Dalam hal ini diperlukan *reward* bagi personil yang berprestasi dan *punish* bagi personil yang melanggar aturan. Berdasarkan data dari Propam Polres Tegal Kota, terdapat 64 pelanggaran tata tertib pada tahun 2016. Budaya profesional sangatlah perlu ditingkatkan untuk memperkecil pelanggaran, dan sangat berguna juga untuk meningkatkan OCB. Sebagai upaya untuk memantapkan profesionalisme, akuntabilitas dan integritas anggota Polri, disamping Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Indonesia, diterbitkan juga Peraturan Kapolri Nomor 14

tahun 2011 tentang kode etik profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia, serta digiatkannya Program Prioritas Kapolri yaitu program profesional, modern dan terpercaya (promoter).

3. Banyaknya anggota Polres Tegal Kota yang bekerja melebihi dari jam dinas dan bekerja di luar bagian atau bidangnya.

Berbagai pekerjaan di luar jam dinas tersebut antara lain:

- a. Pada kegiatan operasi Lilin Candi tahun 2016, dikarenakan situasi lalu lintas di wilayah Kota Tegal masih padat dan masih banyaknya gereja-gereja yang melaksanakan kebaktian, maka berdasarkan inisiatif para personil Polres Tegal Kota operasi tersebut diperpanjang dan dilaksanakan hingga tanggal 2 Januari 2017 yang semula hanya diberlakukan hingga tanggal 31 Januari 2017.
- b. Dalam hal pengaturan lalu lintas, personil-pesonel Polres Tegal Kota dengan ikhlas / sukarela membantu menyeberangkan jalan para penyeberang jalan seperti orang tua, anak-anak, wanita dan sebagainya serta siap sedia dalam memberikan pertolongan apabila terjadi kecelakaan.
- c. Pada operasi Ramadnya, para personil seringkali membantu para pemudik yang tersesat, menunjukkan jalur-jalur alternatif, mempersilahkan para pemudik untuk beristirahat pada Posko pengamanan apabila kelelahan, menolong korban kecelakaan hingga ke rumah sakit, dan sebagainya.
- d. Berdasarkan sumber data dari Bagian operasional dan bagian registrasi identifikasi Satuan Lalu Lintas Polres Tegal Kota, terdapat 7.129 jumlah kendaraan pada tahun 2015, padahal jumlah personil di Satuan Lalu

Lintas Polres Tegal Kota hanya 48 personil. Jumlah personil yang tidak sebanding dengan jumlah kendaraan, membuat personil di Satlantas Polres seringkali bekerja lembur melebihi jam kerja. Dalam rangka meningkatkan pelayanan prima pada masyarakat, pada hari Sabtu pelayanan di Satlantas untuk pengurusan administrasi kendaraan tetap dilaksanakan dari pukul 08.00 Wib sampai dengan pukul 12.00 Wib.

- e. Hadirnya PNS / ASN di lingkungan Polres Tegal Kota meskipun hari libur / cuti bersama pada saat situasi di nyatakan Siaga 1 (satu) oleh pimpinan Polri meskipun tanpa diperintah oleh pimpinan.
4. Tingkat kepuasan kerja agak kurang, sehingga perlu ditingkatkan lagi, agar semakin banyak personil yang tergerak dalam OCB.

Tingkat kepuasan kerja ini berkaitan dengan sarana fasilitas kantor dan faktor penunjang kesejahteraan personil seperti gaji. Berdasarkan data dari bagian sarana prasarana (Sarpras) Polres Tegal Kota, fasilitas kendaraan bermotor dinas sejumlah 150 unit. Terdiri dari 117 unit kendaraan roda dua, 30 unit kendaraan roda empat dan 3 unit kendaraan roda 6. Dari jumlah tersebut, tercatat banyak kendaraan bermotor dinas yang mengalami kerusakan. Untuk kendaraan bermotor dinas roda 2 (dua), terdapat 62 unit dalam keadaan baik, 36 unit yang mengalami rusak ringan dan 19 unit rusak berat. Untuk kendaraan bermotor dinas roda 4 (empat) tercatat 19 unit dalam keadaan baik, 19 unit rusak ringan dan 2 unit rusak berat. Untuk kendaraan roda 6 (enam) tercatat 2 unit dalam keadaan baik dan 1 unit dalam keadaan rusak ringan. Jumlah tersebut belumlah mencukupi dibandingkan dengan personil yang

harus hadir melaksanakan pengamanan di masyarakat selama 24 jam dan beberapa dari kendaraan yang mengalami kerusakan berat, sudah tidak bisa digunakan lagi. Fasilitas tempat kerja masih terdapat kondisi gedung, meja dan kursi kerja yang mengalami kerusakan.

Berdasarkan fenomena pra survey tersebut, maka OCB di Polres Tegal Kota menjadi perhatian dan harus ditingkatkan.

Berdasarkan penelitian terdahulu, terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian (*research gap*) mengenai hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan Organizational Citizenship Behaviors, sesuai tabel 1.1. sebagai berikut :

Tabel 1.1
Research Gap

No.	Hubungan antar variabel	Peneliti	Hasil
1.	Pengaruh Kepemimpinan terhadap OCB	1. Mohammad Reza Zabihi dan Raihaneh Hashemzahi (2012)	Terdapat pengaruh signifikan antara transaksional dan transformational leadership terhadap OCB
		2. Meredith Elaine Babcook-Robberson dan Orel J Strickland (2010)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara Charismatic leadership dan work engagement (pengikatan kerja) terhadap OCB .
		3. Abdu Ja'afaru Bambale (2014)	Terdapat pengaruh yang signifikan antara servant leadership terhadap OCB
2	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB	1. Mohammadreza Zabihi, Rauhaeh Hashemzahi dan Elaneh Hasehemzahi (2012)	terdapat pengaruh positif antara work climate, organization resources, employee personality, <i>organization culture</i> terhadap OCB.
		2. Seth Ayim Gyekye dan Mohammad Haybatollahi (2015),	<i>job satisfaction</i> dan umur mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB.
		3. Ajay K Jain (2014)	mendapat hasil analisis regresi hirarkis telah menunjukkan bahwa dimensi kesukarelaan

No.	Hubungan antar variabel	Peneliti	Hasil
			<p>pengembangan pribadi ditemukan menjadi prediktor positif yang baik dari komitmen organisasi dan OCB. Akan tetapi, peningkatan karir, empati dan kepedulian masyarakat pada dimensi kesukarelaan memiliki efek campuran pada kriteria kedua variabel. Dan selanjutnya, budaya tidak menunjukkan dampak yang signifikan terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (OCB), namun memiliki pengaruh positif pada afektif dan kelanjutan komitmen. Selain itu, variabel demografis(usia, pendidikan dan masa jabatan) memiliki dampak yang kuat pada Organization Commitment (OC) dari OCB.</p>

Dari hasil penelitian terdahulu (tabel 1.1) kontribusi riset gap penelitian sekarang adalah dapat dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan perbedaan hasil penelitian terdahulu dan menjadi topik yang menarik untuk diteliti mengenai OCB beserta variabel-variabel yang mempengaruhinya.

Berdasarkan latar belakang masalah-masalah yang sudah diuraikan tersebut diatas, dan berdasarkan bukti empiris dari tahun 2013-2016, maka peneliti melakukan penelitian mengenai Analisis Pengaruh Kepemimpinan Paternalistik Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Kewargaan Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada Polres Tegal Kota).

1.2 Rumusan Masalah

OCB adalah aturan tidak resmi yang bersifat sukarela yang terdapat pada setiap organisasi. Terdapatnya OCB pada setiap individu personil mempunyai tujuan agar personil lebih erat dan menyatu dengan lingkungan pekerjaannya. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan faktor yang sangat diperlukan di Polres Tegal Kota, mengingat organisasi Polri mempunyai pekerjaan utama antara lain melakukan perlindungan, pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat. Faktor-faktor yang diperlukan dan juga digunakan dalam penentuan tinggi rendahnya tingkat OCB pada personil adalah partisipasi, kepatuhan dan loyalitas mereka terhadap instansi Polres Tegal Kota. Selain itu alasan mereka tetap melaksanakan tugas dengan suka rela dan penuh keikhlasan yaitu disebabkan adanya rasa kepuasan kerja, budaya organisasi yang telah diterima dan diamalkan serta pengaruh kepemimpinan yang bersifat paternalistik yang sangat dominan.

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimana membangun sebuah model untuk meningkatkan OCB pada Polres Tegal Kota.

Berdasarkan pada rumusan permasalahan penelitian yang dikemukakan di atas, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah :

1. Apakah kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja?
3. Apakah kepemimpinan paternalistik berpengaruh positif terhadap OCB di Polres Tegal Kota?

4. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap OCB personil Polres Tegal Kota?
5. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap OCB pada Polres Tegal Kota?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, tujuan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh *paternalistic leadership* terhadap kepuasan kerja.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh *paternalistic leadership* terhadap OCB di Polres Tegal Kota.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh job satisfaction (kepuasan kerja) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) personil Polres Tegal Kota.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap OCB pada Polres Tegal Kota.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini ini antara lain sebagai berikut:

1. Riset ini diharapkan dapat menjadi masukan kepada Polres Tegal Kota agar lebih memperhatikan faktor *job satisfaction* (kepuasan kerja) Personil,

organizational culture (budaya organisasi) dan kepemimpinan paternalistik (*paternalistic leadership*) dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang terdapat pada lingkungan Polres Tegal Kota.

2. Riset ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan bagi pimpinan untuk mengelola personilnya.
3. Riset ini diharapkan menambah referensi di bidang HRM (Human Resource Management) / SDM serta wawasan peneliti terutama pada permasalahan OCB (*organizational citizenship behavior*), Kepemimpinan paternalistik, Budaya Organisasi, serta kepuasan kerja.

1.4 Outline Tesis

Penelitian ini akan disusun dalam lima bab, dengan tahapan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini dibahas mengenai Latar Belakang Penelitian, Perumusan masalah, Tujuan dan Kegunaan Penelitian, Outline Tesis.

BAB II TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN MODEL PENELITIAN

Pada Bab ini dibahas mengenai Telaah Pustaka, Hubungan Antar Variabel dan Hipotesis atau pertanyaan penelitian, posisi penelitian saat ini jika dibandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini dibahas mengenai sumber data beserta jenis-jenisnya, sampel dan populasi penelitian, definisi operasional variabel, metode pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV ANALISIS DATA

Bab ini membahas tentang gambaran obyek penelitian dan data deskriptif, proses dan hasil analisis / komputasi data, pengujian hipotesa atau pertanyaan penelitian.

BAB V SIMPULAN DAN IMPLIKASI KEBIJAKAN

Pada bab V ini membahas mengenai kesimpulan, implikasi kebijakan, keterbatasan penelitian, agenda penelitian mendatang (future reseach, further reseach)