

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, KELEBIHAN BEBAN KERJA
DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP PERILAKU KEWARGANEGARAAN
DALAM ORGANISASI PADA PERSONIL KEPOLISIAN KEHUTANAN
DINAS KEHUTANAN PROVINSI SUMATERA BARAT**

**Muhammad Syafaat¹, Surya Dharma², Elfitra Azliyanti³
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Bung Hatta Padang**

Email : ricosyafaat17@gmail.com, sdharman3005@gmail.com, elfitraazliyanti@bunghatta.ac.id.

PENDAHULUAN

Banyak masalah dan kerugian yang diakibatkan oleh kerusakan lingkungan khususnya pembukaan lahan perkebunan dan hutan lindung secara serampangan dan tidak mengikuti prosedur serta izin dari pemerintah menjadi pelajaran berharga bagi seluruh warga dunia khususnya di Sumatera Barat. Berdasarkan hasil survei diketahui terjadi peningkatan kasus pemanfaatan lahan dan pengrusakan hutan di Sumatera Barat dari bulan Januari sampai Desember 2019 yang lalu. Pada bulan Januari terlihat jumlah kasus pengrusakan hutan yang terungkap berjumlah 5 kasus. Jumlah kasus pengrusakan hutan terus mengalami peningkatan di pertengahan tahun 2019.

Dimana pada bulan Juli jumlah kasus pengrusakan hutan mencapai 6 kasus terus meningkat hingga akhir tahun menjadi 14 kasus. Fakta di lapangan menunjukkan kasus pengrusakan hutan terbanyak dilakukan oleh industri yaitu penggunaan lahan hutan secara serampangan serta tanpa izin resmi dari pemerintah, selain sejumlah perusahaan yang mengelola hutan tidak melakukan penghijauan kembali setelah pemanfaatan lahan dan sumber daya hutan dilakukan. Kasus pengelolaan hutan yang tidak baik yang ditemukan lainnya berkaitan dengan adanya tindakan pembakaran lahan untuk membuka hutan yang dilakukan secara serampangan. Jika kasus kerusakan hutan terus dibiarkan maka besar kemungkinan hutan sebagai paru baru dunia khususnya yang terdapat di Sumatera Barat akan berangsur hilang, sehingga mengakibatkan banyak kerugian bagi masyarakat, mulai dari perubahan iklim yang ekstrim hingga adanya potensi bencana yang dapat menimbulkan korban harta

benda dan nyawa yang tentunya tidak ternilai jumlahnya. Lemahnya koordinasi dalam melakukan patroli kebutanan menunjukkan lemahnya implementasi OCB dalam diri pegawai polisi kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat (Luthans, 2017)

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polisi Kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 53 orang. Jumlah populasi yang digunakan sama dengan sampel responden yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga pada penelitian ini digunakan metode sensus (Sekaran & Bougie, 2016) . Proses penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung kepada seluruh personil kepolisian hutan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah regresi berganda, tapi sebelum analisis tersebut dilakukan terlebih dahulu dilakukan uji instrumen dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas sedangkan pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan Stata 12 melalui analisis regresi berganda dan pengujian t-statistik (Ghozali & Latan, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional, beban kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* personil kepolisian Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat. Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil terlihat pada Tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel	Koefisien Regresi	Prob	Cut Off	Kesimpulan
Kepemimpinan Transformasional	1.762	0.000	0.05	H ₁ Diterima
Kelebihan Beban Kerja	0.150	0.214	0.05	H ₂ Ditolak
Komitmen Organisasi	0.211	0.011	0.05	H ₃ Diterima

Sesuai dengan ringkasan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan terlihat bahwa variabel kepemimpinan transformasional memiliki koefisien regresi bertanda positif sebesar 1.762, nilai koefisien tersebut diperkuat dengan nilai sig sebesar 0.000.. Maka dapat disimpulkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil kepolisian Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Pada tahapan pengujian hipotesis kedua dengan menggunakan variabel kelebihan beban kerja diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.150, nilai koefisien yang diperoleh diperkuat dengan nilai *probability* sebesar 0.214 Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa nilai *probability* sebesar 0.214 jauh diatas 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa kelebihan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil kepolisian Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Pada tahapan pengujian hipotesis ketiga dengan menggunakan komitmen organisasi diperoleh nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 0.211. Secara statistik hasil yang diperoleh diperkuat dengan nilai *probability* sebesar 0.011. Hasil yang diperoleh menunjukkan nilai sig sebesar 0.011 dibawah 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil kepolisian Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

KESIMPULAN & SARAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional dan komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada personil polisi

kehutanan Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat sedangkan Beban kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan dalam organisasi pada personil polisi kehutanan pada Dinas Kehutanan Provinsi Sumatera Barat.

Sesuai dengan kesimpulan yang diajukan maka dapat disarankan kepada Instansi untuk terus meningkatkan perilaku kewarganegaraan dalam organisasi, langkah tersebut dilakukan dengan cara semakin meningkatkan implementasi kepemimpinan transformasional di dalam organisasional, dalam implementasi kepemimpinan transformasional seorang pimpinan akan menjadi tokoh yang dapat menginspirasi bawahannya, sehingga dapat bekerja dengan baik dan penuh tanggung jawab, serta mendorong meningkatnya nilai nilai OCB dalam organisasi. Selain itu bagi Instansi diharapkan juga dapat meningkatkan komitmen personil kepolisian kehutanan pada instansi yang menjadi tempat mereka bekerja, langkah tersebut dilakukan dengan cara memberikan pelatihan untuk mendorong meningkatnya kecitaaan dan komitmen bawahan pada organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Luthans, F. (2017). *Organizational Behavior: Organizational Contexts*. Contexts (13th ed.). Irwin: McGraw-Hill.
- Sekaran, U., & Bougie, R. J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.