

KAJIAN LITERATUR

Kepemimpinan Situasional

Menurut Hersey & Blanchard dalam Gibson, Ivancevich, Donnelly, & Konospaske, kepemimpinan situasional menekankan pada pengikut dan tingkat kematangan mereka. Pemimpin harus benar-benar menilai atau secara intuitif mengetahui tingkat kematangan pengikut kemudian menggunakan gaya kepemimpinan yang cocok dengan tingkatannya. Robbins & Judge menyatakan kepemimpinan yang sukses dipengaruhi oleh pemilihan gaya kepemimpinan yang tepat dan bergantung pada kesiapan para pengikutnya, atau sejauh mana mereka bersedia dan mampu menyelesaikan tugas tertentu. Menurut Hersey & Blanchard terdapat empat dimensi kepemimpinan situasional yaitu *telling/directing*, *selling/coaching*, *participating*, *delegating*.

Pengembangan Karir

Menurut Rivai dalam Katidjan et al, pengembangan karir adalah proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dicapai dalam rangka mencapai karir yang diinginkan. Menurut Dessler menjelaskan bahwa pengembangan karir merupakan serangkaian kegiatan seumur hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pembentukan, kesuksesan, dan pemenuhan karir seseorang. Pengembangan karir bagi pegawai perlu diberikan karena seorang pegawai bekerja dalam suatu organisasi tidak hanya ingin memperoleh posisi yang telah dicapainya sekarang, namun juga mengharapkan adanya perubahan, kemajuan dan kesempatan yang diberikan kepadanya untuk maju ke tingkat yang lebih tinggi dan lebih baik. Menurut Rivai dalam Katidjan et al terdapat dua dimensi pengembangan karir yaitu Manajemen Karir dan Perencanaan Karir.

Kepuasan Kerja

Menurut Colquitt, LePine, Wesson, kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja menggambarkan apa yang dirasakan karyawan tentang pekerjaannya dan apa yang karyawan pikirkan tentang pekerjaannya. Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi mengalami perasaan positif saat memikirkan tugas mereka atau mengambil bagian dalam kegiatan tugas. Karyawan dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif saat memikirkan tugas mereka atau mengambil bagian dalam kegiatan tugas mereka. Berdasarkan Robbins and Judge kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (assessment) seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan. Menurut Colquitt, LePine, dan Wesson terdapat delapan dimensi yaitu kepuasan gaji, promosi, atasan, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri, altruisme, status, dan lingkungan.

Organizational Citizenship Behavior

Menurut Organ, organizational citizenship behavior merupakan perilaku yang dipilih secara bebas oleh individu dimana perilaku tersebut tidak secara langsung atau eksplisit diakui dalam sistem imbalan formal dan secara agregat meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dengan diskresioner, kita mengartikan bahwa OCB bukan merupakan hal yang dilakukan karena persyaratan yang ada pada deskripsi pekerjaan. Menurut Organ dalam Shanker ada lima dimensi OCB yaitu altruisme, conscientiousness, civic virtue, courtesy, sportsmanship.

METODOLOGI PENELITIAN

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang di susun sedemikian rupa, sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kualitatif. Menurut Sukmadinata (2011), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar

kegiatan Analisa data dalam penelitian ini menggunakan Analisa interaktif Miles dan Huberman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Partisipan yang berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 4 orang, 2 orang personel perwira dan 2 orang personel bintara Lanud Dhomber. Usia Partisipan dalam penelitian ini adalah 30 tahun dan 35 tahun. Studi Deskriptif Kualitatif kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan situasional dan pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan metode pendekatan deskriptif kualitatif yang bertujuan untuk mengetahui gambaran bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan situasional dan pengembangan karir terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Adapun hasil wawancara secara umum yang peneliti temui dapat peneliti uraikan sebagai berikut:

Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Organizational Citizenship Behavior di Satuan Kerja Personel Lanud Dhomber.

Setelah dilakukan Analisa data dari keempat partisipan yang diwawancarai semua partisipan sependapat bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Mattalatta (2019) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Hal ini juga diungkapkan dalam penelitian Hartono dkk (2019) yang mengungkapkan hal serupa, bahwa kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). Penelitian ini mengartikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kepemimpinan situasional maka *organizational citizenship behavior* pegawai juga akan semakin tinggi atau semakin baik. Pegawai yang memiliki pemimpin yang baik tentunya akan mendorong pegawai tersebut untuk memaksimalkan kinerjanya. Sebagai contoh pimpinan yang mampu memberikan arahan yang jelas dan mampu menjadi teladan bagi pegawai tentunya pegawai akan memiliki semangat dalam bekerja dan berusaha memberikan yang terbaik bagi organisasi dalam hal ini Satuan Kerja Lanud Dhomber. Oleh karena itu, bagaimana pimpinan memperlakukan pegawai sangat menentukan sikap pegawai pula dalam bekerja.

Pengaruh Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja di satuan Kerja Lanud Dhomber.

Setelah dilakukan Analisa data dari keempat partisipan yang diwawancarai semua partisipan sependapat bahwa kepemimpinan situasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kebede (2017) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh kepemimpinan situasional. Hal ini juga diungkapkan oleh Darko dkk (2015) bahwa terdapat hubungan positif antara Kepemimpinan Situasional dengan Kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kepemimpinan situasional maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi atau semakin baik. Pemilihan Gaya Kepemimpinan yang sesuai dengan keadaan bawahan dalam suatu organisasi membuat pegawai merasakan nyaman dan puas, Sikap puas terhadap atasan ini membuat pegawai lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam penelitian ini adalah Satuan kerja Lanud Dhomber. Pemimpin yang dapat menerima masukan dan saran yang dapat membangun organisasi, serta dapat berlaku adil, dan lebih memperhatikan pegawainya yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Satuan Kerja Lanud Dhomber.

Setelah dilakukan Analisa data dari keempat partisipan yang diwawancarai semua partisipan sependapat bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian

sebelumnya yang dilakukan oleh Oktaviani dan Utami (2018) yang mengungkapkan bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini juga diungkapkan dalam penelitian Oktariyani (2019) bahwa Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Hal ini mengartikan bahwa jika organisasi menyediakan informasi tentang perencanaan karir dan manajemen bersedia untuk menjelaskan perencanaan karir kepada pegawainya secara jelas. Pegawai akan merasa dirinya di perhatikan oleh organisasi, hal ini membuat pegawai akan melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya karena terdapat kejelasan dalam perencanaan karirnya dan akan berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja di Satuan Kerja Lanud Dhomber

Setelah dilakukan Analisa data dari keempat partisipan yang diwawancarai semua partisipan sependapat bahwa pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Kurniawan (2015) yang mengungkapkan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini juga diungkapkan dalam penelitian Simatupang dkk (2017) dan Jusuf et al (2016) bahwa pengembangan karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik pengembangan karir maka kepuasan kerja pegawai juga akan semakin tinggi atau semakin baik. Pengembangan Karir merupakan hal yang penting dimana manajemen dapat meningkatkan produktivitas, meningkatkan sikap kerja pegawai terhadap pekerjaannya dan membangun kepuasan kerja yang tinggi. Pengembangan karir pada satuan Kerja Lanud Dhomber harus lebih di perhatikan oleh Pimpinan agar pegawai dapat bekerja secara sungguh-sungguh dan berkeinginan untuk terus belajar ilmu – ilmu baru yang belum di miliki oleh pegawai yang bertujuan untuk memajukan organisasi.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior di Satuan Kerja Lanud Dhomber

Setelah dilakukan Analisa data dari keempat partisipan yang diwawancarai semua partisipan sependapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Darmawan & Satrya (2018) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Penelitian ini juga diungkapkan oleh Harumi dan Riana (2019) bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Selain itu berdasarkan penelitian Yunanto et all mengungkapkan bahwa kepuasan kerja sebagai mediasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Hal ini mengartikan bahwa semakin tinggi atau semakin baik kepuasan kerja maka organizational citizenship behavior pegawai juga akan semakin tinggi atau semakin baik. Seseorang yang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk memberikan performa terbaiknya kepada organisasi tempat ia bekerja dengan menyelesaikan tugas pekerjaannya sebaik mungkin. Pegawai yang puas akan memiliki kesediaan untuk melakukan hal lebih diluar tanggung jawab formalnya. Begitupun di Satuan Kerja Lanud Dhomber apabila kepuasan kerja sudah di perhatikan oleh manajemen seperti reward, Insentiv, sikap atasan terhadap pegawai. Hal-hal tersebut akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja dan dapat melakukan hal lebih di luar tanggung jawab formalnya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Kepemimpinan Situasional Dan Pengembangan Karir Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Satuan Kerja Pangkalan TNI AU Dhomber dapat disimpulkan bahwa seluruh partisipan sepakat bahwa peran kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap situasi kerja personel dalam organisasi, bilamana seorang pimpinan

memperhatikan staf bawahannya dan memberikan reward atas kinerjanya maka kepuasan dalam bekerja akan tercapai bahkan dapat melakukan hal lebih diluar tugas pokoknya. Sebaliknya bilamana seorang pemimpin tidak peduli dengan staf bawahannya selalu menerapkan punishmen maka kepuasan kerja staf bawahannya tidak akan tercapai bahkan cenderung kinerjanya menurun.

Diharapkan sebagai seorang pemimpin mampu memahami situasi stafnya dan mampu menerapkan situasi kerja yang kondusif dan menerapkan reward bagi staf yang berkinerja baik, sehingga nantinya akan termotivasi untuk melakukan kinerja yang lebih baik dan mampu memberikan kontribusi yang baik terhadap kemajuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Colquitt, Jason A, Jeffery A, Lepine, & Michael J. Wesson. (2015). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in The Workplace*. Edisi 4. McGraw-Hill Education. New Yor
- Darko, EO, Darko, TO (2015). Leadership and Employee Satisfaction in the Ghanaian Banking Sector. *European Journal of Business and Management*. Vol.7, No.8, pp. 109-111.
- Darmawan, KA, & Satrya, IGB (2018). Pengaruh Komitmen Organisasional, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behaviour Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Unul*, Vol.7, No.5, pp. 2508-2537.
- Gibson, James, L, John, M, Ivancevich, James, H, Donnelly, Jr, & Robert, Konopaske, 2012, *Organizational Behavior*. Edisi 14. McGraw-Hill Companies, Inc. New York.
- Hartono, Hamid N, Yusuf RM. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Kantor PT. Nindya Karya Branch Makassar). *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*. Vol 1, No.2, pp. 15-32.
- Harumi, TAM, & Riana IG, (2019). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*. Vol. 7, No. 1, pp. 93-108.
- Jusuf, AH, et all. (2016) The effect of career development, leadership style and organizational culture on job satisfaction and organizational commitment. *International Journal of Business and Management Invention*. Vol.5, No.3, pp. 7-17.
- Katidjan, PS, Pawirosumarto, S, Isnaryadi, A 2017, 'Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan'. *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 7, No. 3, pp. 429 – 446.
- Kebede, AM.(2017). The Influence of Leadership Styles on Employees' Job Satisfaction in Ethiopian Public Universities. *Contemporary Management Research*. Vol.13, No.3, pp. 165-176.
- Kurniawan, KY. (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Parit Padang Global. *Jurnal Agora*, Vol. 3, No.2, pp. 115-120.
- Mattalatta S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Keluarga (Studi Kasus Pada PT.Putra Karella Group). *Management Development and Applied Research Journal*. Vol. 1, No. 2, pp. 35-42.
- Oktariyani F. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Manajemen*, Vol.5, No.1, pp. 714-720.
- Oktaviani, EN & Utami, HN. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol.55, No.1, pp. 107-114
- Organ, DW. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington: Lexington Books
- Sukmadinata, N. S. (2011). *Metode penelitian pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.