

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia masih menjadi sorotan bagi organisasi untuk dapat tetap bertahan dalam pasar kerja yang semakin kompetitif. Dalam konstelasi yang demikian, setiap organisasi dituntut mampu berkompetisi, sehingga dapat tetap bertahan dalam persaingan global. Strategi untuk selalu dapat berkompetisi adalah dengan cara memperkuat kapasitas organisasi dan sumber daya manusia yang dimiliki (Sudarmanto, 2014).

Dalam memperkuat kapasitas organisasi dan SDM yang dimiliki, hal yang seharusnya menjadi perhatian khusus oleh setiap organisasi salah satunya adalah perilaku individu dalam organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang efektif dan efisien. Sejalan dengan kinerja organisasi, Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah atau disingkat BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah memiliki fungsi, diantaranya merumuskan kebijakan teknis di bidang pengelolaan keuangan dan aset, menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengelolaan keuangan, pelaksanaan kesekretariatan, serta pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati berkaitan dengan lingkup pengelolaan keuangan dan aset daerah. Di samping itu, BPKAD merupakan salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Banggai Laut yang

kedudukannya sebagai unsur pelaksana pemerintah kabupaten Banggai Laut di bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Agar tugas dan fungsi BPKAD dapat dilaksanakan dengan maksimal, maka perlu peningkatan kinerja. Namun berbeda yang ditemui pada BPKAD, bahwa terjadi keterlambatan finalisasi kinerja, sehingga hal ini ditanggapi oleh pimpinan dengan memacu para pegawainya untuk melakukan kerja marathon (*news.luwukpost.info*). Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja diharapkan pegawai yang memiliki kemampuan berempati dalam bekerja. Kemampuan berempati merupakan manifestasi dari seorang pegawai sebagai makhluk sosial. Dengan empati, seseorang akan dapat memahami orang lain dan lingkungannya yang kemudian akan memunculkan perilaku sukarela menolong dan membentuk perilaku prososial (Howe, 2015). Perilaku prososial sering juga disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* atau disingkat OCB dalam organisasi. OCB merupakan istilah lain dari perilaku kewargaan dalam organisasi. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Robbins dan Judge (2015), bahwa perilaku kewargaan merupakan perilaku diskresioner yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja.

Sampai saat ini kasus OCB masih menjadi masalah dalam organisasi pada umumnya. Perilaku kewargaan ini mengarahkan karyawan untuk bersikap loyal pada organisasi, berpartisipasi secara aktif dalam berbagai kegiatan, dan menawarkan pelayanan yang sempurna (*suaramerdeka.com*). Sebuah data terkait dengan arah dari OCB sendiri, yakni sikap loyal berdasarkan survey

menunjukkan bahwa rendahnya loyalitas pegawai khususnya yang berhubungan dengan keuangan yang angkanya mencapai 20 sampai 30 % setiap tahunnya (www.krjogja.com). Berdasarkan hasil observasi pada tanggal 24 sampai 26 september 2016 di BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah, terlihat bahwa sekitar 50% lebih pegawai yang tidak membantu rekan kerja lain ketika pekerjaannya sudah selesai dengan hanya ditempat menunggu perintah atau tugas lain, yang kemudian mengartikan masih rendahnya aspek *altruism* dan *conscientiousness* dari OCB. Selanjutnya hasil wawancara yang dilakukan kepada 10 pegawai bahwa (1) rata-rata mengeluh tentang pekerjaannya, yang kemudian mengartikan masih rendahnya aspek *sportsmanship* dari OCB, (2) mereka merasakan suasana yang cenderung tertutup dan kurang berbagi informasi, yang kemudian mengartikan masih rendahnya aspek *courtesy* dari OCB, serta (3) kurangnya diskusi antar pegawai khususnya tentang isu-isu untuk kemajuan BPKAD, yang kemudian mengartikan masih rendahnya aspek *civic virtue* dari OCB.

Dari hasil observasi dan wawancara diatas, maka dapat disimpulkan bahwa terlihat masih rendahnya perilaku pegawai BPKAD yang terkait dengan aspek-aspek dari OCB, diantaranya adalah *altruism*, *conscientiousness*, *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Dalam bekerja, pegawai dalam organisasi seharusnya menciptakan kerjasama yang baik dengan saling membantu antara pegawai yang satu dengan yang lainnya atas dasar sifat sukarela, sehingga hal ini secara keseluruhan dapat meningkatkan kinerja yang

efisien dan efektif. Penjelasan tersebut seperti yang dinyatakan Organ (dalam Kaswan, 2015) bahwa perilaku OCB bersifat sukarela, tidak diakui langsung oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektifitas fungsi organisasi. Lebih dari itu, OCB berdampak pada kinerja secara keseluruhan, baik itu kinerja individu dalam organisasi maupun kinerja organisasi (Kaswan, 2015). Dengan adanya OCB dalam organisasi, pada beberapa penelitian membuktikan bahwa dapat meningkatkan kinerja karyawan/pegawai. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Widyastuti & Palupiningdyah (2015) terhadap karyawan PT. Plasa Simpanglima Semarang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan.

Menurut Kaswan (2015), bahwa terdapat sejumlah faktor-faktor yang mempengaruhi OCB, diantaranya adalah (1) karakteristik pekerjaan, (2) kepribadian, (3) sikap kerja yang meliputi keterlibatan kerja, (4) motivasi, (5) kepemimpinan, serta (6) karakteristik kelompok dan organisasi yang meliputi iklim organisasi. Dari beberapa faktor tersebut, menarik untuk melihat pengaruh iklim organisasi terhadap OCB. Pengaruh faktor iklim organisasi terhadap OCB menarik untuk dikaji karena menurut Pourkiani *et al.*, (2014), bahwa perilaku OCB akan terjadi jika iklim organisasi baik. Artinya iklim organisasi yang tinggi akan membentuk OCB yang tinggi, begitupun sebaliknya iklim organisasi yang rendah akan terbentuk OCB yang rendah pula. Fenomena tentang iklim organisasi yang terlihat dari perilaku sebagian pegawai BPKAD, dimana para pegawai staf yang merasa segan terhadap pimpinannya, yang kemudian tercipta

suasana kurang menyenangkan dalam organisasi. Suasana yang kurang menyenangkan menyebabkan perasaan tidak nyaman dari pegawai, akhirnya perilaku sukarela saling menolong dan kemauan bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan yang ditetapkan dalam organisasi akan sulit untuk dilakukan oleh pegawai. Hal ini senada dengan yang dikemukakan oleh Prihatsanti dan Dewi (2010), bahwa jika iklim organisasi dipersepsikan secara positif, maka individu sebagai anggota organisasi akan sukarela melaksanakan pekerjaannya dalam organisasi melebihi apa yang diharapkan dan dilaksanakan.

Di samping itu, terdapat faktor penting lain yang berperan dalam pembentukan OCB, yaitu keterlibatan kerja. Pengaruh faktor keterlibatan kerja terhadap OCB juga menarik untuk dikaji karena menurut Rashidi *et al.*, (2014), bahwa keterlibatan kerja dalam performa yang baik akan memunculkan OCB. Artinya tingginya keterlibatan kerja dapat mendorong OCB pegawai yang tinggi dalam organisasi, begitupun sebaliknya rendahnya keterlibatan kerja dapat menciptakan OCB pegawai yang rendah. Fenomena tentang keterlibatan kerja pegawai BPKAD yang terlihat, dimana tidak semua pegawai BPKAD memiliki ketekunan dalam bekerja, kurang paham terhadap apa yang dikerjakan, kurang terampil dalam bekerja, dan kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Senada dengan pendapat Saputra., *et al.* (2013), bahwa karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi, karyawan tersebut akan benar-benar serius menangani pekerjaannya. Sebaliknya jika karyawan yang kurang terlibat dalam

pekerjaannya, karyawan tersebut hanya bekerja secara rutinitas. Sehingga jika karyawan memiliki keterlibatan kerja yang baik, OCB juga akan meningkat.

Dengan demikian, maka diketahui bahwa peran iklim organisasi dan keterlibatan kerja penting untuk mendorong pembentukan OCB pegawai dalam organisasi, khususnya pada BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah, sehingga dalam tesis ini peneliti mencoba untuk melihat pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB Pegawai BPKAD”.

Untuk memperdalam bahasan permasalahan, maka dapat dirumuskan masalahnya, yaitu :

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap OCB Pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah ?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap OCB Pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah ?
3. Apakah ada pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB Pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah ?

B. Tujuan Penelitian

1) Tujuan Umum :

Untuk mengukur seberapa besar pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja secara simultan terhadap OCB Pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah.

2) Tujuan Khusus :

- a. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap OCB Pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah.
- b. Untuk mengukur seberapa besar pengaruh keterlibatan kerja terhadap OCB Pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah.

C. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis :

Semoga dengan hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan khasanah ilmu pengetahuan, khususnya bidang psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan topik iklim organisasi, keterlibatan kerja, serta OCB di dalam organisasi.

b. Manfaat Praktis :

Semoga dengan adanya penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengambil langkah-langkah strategis untuk pembentukan OCB Pegawai, khususnya OCB seluruh pegawai BPKAD Kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah, seperti menekankan perilaku etis dalam hubungan kerja dan memberikan kesempatan kepada pegawai berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta menciptakan keterbukaan dengan saling berbagi informasi terkait pengembangan karir pegawai.

D. Keaslian Penelitian

Terdapat beberapa penelitian yang terkait dengan OCB sebagai berikut :

1. Prihatsanti & Dewi (2010), dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dan OCB Pada Guru SD Negeri Di Kecamatan Mojolaban Sukoharjo”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang sangat signifikan antara variabel iklim organisasi dan OCB. Hal ini ditunjukkan dengan skor korelasi $r_{xy} = 0,500$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Prihatsanti & Dewi (2010) dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas, yaitu iklim organisasi dan menggunakan metode kuantitatif. Sedangkan Perbedaannya adalah teori OCB yang digunakan menurut Schultz (2006), metode analisis data menggunakan korelasi *product moment* dan subjek penelitiannya adalah guru SD.
2. Subramani *et al.*, (2016), dengan judul “*Impact Of Organizational Climate On Organizational Citizenship Behaviour With Respect To Automotive Industries At Ambattur Industrial Estate, Chennai*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi secara positif berdampak pada OCB. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Subramani *et al.*, (2016) dengan penelitian ini adalah menggunakan variabel bebas, yaitu iklim organisasi. Perbedaannya adalah dalam penelitian Subramani *et al.*, (2016) menggunakan teori OCB menurut Katz’s (1964), subjek penelitiannya adalah staf kantor di Industri otomotif, menggunakan metode *Structural Equation Model*, dan analisis data menggunakan *SPSS 22 and AMOS 22.0*.

3. Saputra., *et al.* (2013), dengan judul “Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap OCB Di PT. Prima Graphia Digital”. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa keterlibatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB, kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap OCB. Persamaan penelitian yang dilakukan oleh Saputra., *et al.* (2013) adalah menggunakan variabel bebas keterlibatan kerja dan analisisnya menggunakan regresi berganda. Perbedaannya adalah penelitian Saputra., *et al.* (2013) menggunakan teori OCB menurut Peng dan Chiu (2010), subjeknya adalah karyawan PT. Prima Graphia Digital, dan menggunakan pendekatan asosiatif.

Berdasarkan uraian, bahwa terdapat persamaan dan perbedaan dengan penelitian tentang pengaruh iklim organisasi dan keterlibatan kerja terhadap OCB pegawai BPKAD kabupaten Banggai Laut Provinsi Sulawesi Tengah. Dengan demikian disimpulkan bahwa penelitian ini masih orisinal.