

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam keberhasilan suatu organisasi baik pemerintah maupun swasta. Banyak organisasi mengakui bahwa komponen manusia dari suatu organisasi dapat memberikan keunggulan yang kompetitif. Mereka menciptakan strategi, tujuan, inovasi untuk mencapai tujuan organisasi, oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan salah satu elemen terpenting bagi organisasi. Organisasi adalah unit sosial yang dikelola secara sadar untuk jangka waktu yang lama, yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama-sama dan terkoordinasi, terstruktur dan didirikan untuk mencapai tujuan bersama (Sobirin, 2014).

Suatu organisasi memiliki banyak faktor yang mendukung kelangsungan serta keberhasilan organisasi, diantaranya adalah sumber daya manusia, yang biasanya disebut pegawai atau karyawan. Untuk menunjang keberlangsungan dari suatu organisasi, sumber daya manusia juga dapat menjadi suatu masalah dalam organisasi. Sumber daya manusia setiap individu itu berbeda, oleh karena itu seorang pimpinan memiliki tugas untuk mengelola sumber daya manusia secara baik dan benar. Tujuan organisasi dapat terwujud apabila sumber daya manusia dapat mewujudkan misi dan isi dari organisasi.

Pada Pemerintah Kabupaten Lumajang membutuhkan tenaga-tenaga yang berdedikasi dan cakap dalam menjalankan tugasnya serta mengabdikan kepada masyarakat sekitar maupun pada negaranya. Berdasarkan Undang-Undang No.5

Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam Pasal 1 bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kinerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah, yang tugas dan fungsinya sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik serta perekat dan pemersatu bangsa (Republik Indonesia, 2014). ASN yang meliputi PNS dan PPPK merupakan sumber daya pemerintahan negara yang mempunyai tugas dan fungsi untuk memberikan pengabdian kepada Negara dan pelayanan kepada masyarakat.

Aparatur Sipil Negara (ASN) dan Non ASN harus melaksanakan pekerjaannya dengan baik, sesuai tugas dan fungsi pada jabatannya masing-masing. Kedudukan jabatan ini menjadi tuntutan lembaga pemerintah, tidak hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi yang ada dalam uraian tugas, akan tetapi juga berkontribusi ekstra untuk menyelesaikan pekerjaan organisasi. Aparatur Sipil Negara baik (ASN) dan Non ASN memiliki pekerjaan masing – masing, namun tetap selalu membantu pekerjaan rekan-rekannya tanpa ada orang dalam organisasi yang memintanya sehingga tujuan pekerjaan dapat tercapai (*Organizational Citizenship Behavior*) (Lestari & Ghaby, 2018).

Pada Kantor Kecamatan Tempeh kabupaten Lumajang, tingkat perilaku *Organizational citizenship behavior* (OCB) pegawai masih kurang optimal. Berdasarkan hasil wawancara dengan Camat Tempeh terkait perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di kalangan pegawai, maka diperoleh kesimpulan fenomena yang diindikasikan belum cukup tinggi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), yang terangkum sebagai berikut: 1)

Masih rendahnya kerjasama antar pegawai yang kurang misalnya mengganti rekan kerja yang tidak masuk kerja karena ada kepentingan atau izin, 2) Masih adanya pegawai yang tidak berani mengeluarkan pendapat atau ide untuk meningkatkan kualitas pada bidang pekerjaan, 3) Masih terdapat pekerjaan yang dilakukan salah satu pegawai kurang maksimal. Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

*Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku positif yang akan berdampak pada organisasi secara keseluruhan sehingga penting bagi organisasi pada pegawai ASN dan non ASN untuk mendorong timbulnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (Dewi & Riana, 2019). Secara umum *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) muncul karena karyawan mendapatkan kepuasan dalam bekerja pada suatu organisasi. Perilaku OCB memberikan kontribusi kepada organisasi sehingga dapat meningkatkan stabilitas kinerja Organisasi. Salah satu tujuan yang diinginkan oleh organisasi adalah memiliki pegawai yang membiasakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Akan tetapi perilaku tersebut tidak dimiliki oleh semua pegawai, oleh karena itu perilaku yang berperan lebih ini sangat didukung oleh kontribusi dari organisasi (Mutiarni & Hidayati, 2018). Untuk memunculkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan tentunya karyawan harus merasa puas terlebih dahulu. Aspek-aspek kepuasan kerja yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji,

pengakuan, supervisi (pimpinan), kerja sama yang baik dengan tim maupun rekan kerja, serta kesempatan untuk berkembang. Melihat kondisi tersebut, meskipun dirasa masih jarang ditemui, tetapi munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) menjadi hal yang positif bagi organisasi (Irdiana, 2017:22).

Setiap orang yang bekerja berharap mendapatkan kepuasan kerja dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi produktivitas yang diharapkan dari seorang pemimpin, oleh karena itu pemimpin harus mengetahui apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja bagi pegawainya. Sama halnya dengan kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dimana seorang pemimpin akan selalu memperhatikan kepuasan kerja pegawainya, untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi tersebut.

Kepuasan kerja adalah sikap seseorang yang menghargai dan mencintai pekerjaannya. sikap ini tercermin dari etos kerja, kedisiplinan, dan kinerja dalam bekerja. Kepuasan kerja juga dapat didefinisikan sebagai keadaan emosional yang nyaman atau tidak nyaman dimana karyawan atau pegawai memperhatikan pekerjaan mereka (Arda, 2017).

Apabila kepuasan kerja ini terpenuhi oleh setiap pegawai pada Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang maka akan berdampak pada *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di setiap pegawai. Hal ini dapat terlihat apabila di Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang memiliki suatu agenda atau kegiatan pada bidang lain akan membantu secara sukarela tanpa adanya suatu instruksi dari seorang pemimpin. Hal ini sesuai dengan penelitian

(Irdiana & Darmawan, 2018), yang mengatakan kepuasan kerja dapat mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor dari terjadinya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasi. Namun terdapat hasil yang berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wulandari, 2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hal ini menunjukkan bahwa jika seorang pegawai sudah merasa puas dengan pekerjaan yang sudah dilakukan belum tentu semua pegawai ingin membantu pekerjaan rekan kerjanya, artinya jika kepuasan kerja yang dirasakan oleh seorang pegawai rendah maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai akan semakin rendah.

Selain kepuasan kerja komitmen dari suatu pegawai sangat diperlukan. Komitmen di Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang harus dimiliki oleh setiap pegawai baik itu ASN atau pun NON ASN karena komitmen merupakan dasar dari tercapainya suatu tujuan organisasi. Komitmen adalah keinginan kuat dan berusaha keras untuk tetap sebagai anggota pada suatu organisasi. Komitmen memiliki hubungan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dikarenakan komitmen dari seorang pegawai itu bisa membuat seseorang untuk dapat melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan baik.

Komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pernah diteliti oleh (Mutia Nisa, 2019) yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational*

*Citizenship Behavior* (OCB), artinya dengan adanya pengaruh secara signifikan dapat diartikan bahwa, semakin tinggi komitmen dalam diri pegawai pada organisasi, maka dapat mendorong terciptanya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam sebuah organisasi. Oleh karena itu komitmen seorang pegawai sangat berperan dalam membangun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada suatu organisasi. Akan tetapi pendapat dari (Mutia Nisa, 2019) ditentang oleh (Darmayanti Arum, Nur Lina, 2021) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang melebihi apa yang distandarkan pegawai (*beyond expectation*), sehingga komitmen organisasi yang tinggi tidak selalu menyebabkan seseorang melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada organisasinya.

Pada kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang, komitmen merupakan hal yang sangat berpengaruh setelah kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Dimana pegawai selalu berusaha peduli untuk mendahulukan pekerjaan dan organisasinya. Hal ini membuat karyawan atau pegawai kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang memiliki tanggung jawab yang cukup tinggi terhadap tugas dan kewajibannya.

Komitmen pegawai pada organisasi merupakan aspek perilaku yang dapat digunakan untuk mengukur dan menilai kekuatan pegawai untuk bertahan dan memenuhi tugas dan kewajibannya terhadap organisasi. Komitmen dipandang sebagai panduan nilai bagi organisasi, yang menunjukkan bahwa seseorang sangat

benar-benar peduli dan memprioritaskan pekerjaan dan organisasinya. Seseorang akan berusaha melakukan segala upaya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya (Muis et al., 2018). Komitmen organisasi didefinisikan sebagai ukuran kekuatan identifikasi karyawan dengan tujuan dan nilai organisasi serta terlibat didalamnya.

Apabila seseorang memiliki komitmen yang kuat dalam suatu organisasi dan itu terbentuk dari budaya organisasi, maka perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan terwujud dengan sendirinya. Begitu juga pada pegawai Kantor Kecamatan Tempeh, budaya organisasi di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang yang sudah melekat begitu lama membuat pegawai merasa dirinya seperti keluarga antara pegawai satu dengan yang lainnya. Sehingga budaya organisasi yang telah terbentuk sejak lama membuat perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari suatu organisasi itu muncul.

Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, keyakinan, perilaku, kebiasaan dan sikap yang membantu seorang anggota organisasi dalam memahami prinsip-prinsip yang dianut oleh organisasi tersebut melakukan segala sesuatu dan apa yang dianggap penting (Griffin, 2022:162). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Mutia Nisa, 2019) menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), artinya dengan adanya pengaruh yang signifikan dapat diartikan bahwa, semakin tinggi budaya organisasi yang diterapkan oleh pegawai maka semakin mendorong terbentuknya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di organisasi. Namun terdapat hasil yang berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

(Baihaqi & Saifudin, 2021) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini menunjukkan jika budaya organisasi baik itu yang sudah melekat ataupun tidak melekat tidak akan berpengaruh terhadap perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di organisasi.

Hubungan budaya organisasi dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) apabila budaya itu budaya yang telah terbentuk dari sekian lama pada Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang dan itu sudah mendarah daging di organisasi, secara tidak langsung budaya itu akan membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di suatu organisasi. Budaya yang terbentuk tersebut terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pernah dilakukan oleh (Mutia Nisa, 2019).

Dari fenomena di atas masih perlu untuk diteliti kembali pada Kecamatan Tempeh. Yang membedakan penelitian saya dengan penelitian yang terdahulu adalah : 1) penelitian ini dilakukan pada ASN dan NON ASN, 2) penelitian ini masih perlu diperdalam lagi dikarenakan masih adanya kesenjangan sehingga penelitian ini saya lakukan kembali. Berdasarkan hal ini maka judul dari penelitian saya adalah “Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) studi kasus Pegawai Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang”.



## 1.2 Batasan Masalah

Batasan masalah oleh peneliti dengan maksud agar pembatasan dapat lebih terfokus. Mengingat permasalahan yang ada sangat luas, dan supaya peneliti lebih terarah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a. Terbatas pada bidang Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
- b. Terbatas pada masalah Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai Kantor Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang.

## 1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah kita ketahui pada data dan fenomena diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
2. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* ?

## 1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior*
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap

### *Organizational Citizenship Behavior*

3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap

### *Organizational Citizenship Behavior*

## **1.5 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Untuk meningkatkan pengetahuan pembaca tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Penelitian ini seharusnya dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang ilmu manajemen sumber daya manusia yang diperoleh di sekolah tinggi, sehingga mereka dapat sepenuhnya menguasai dan memahami ilmu manajemen sumber daya manusia.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang**

Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan tambahan perbendaharaan di perpustakaan yang ada di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang, dan juga dapat memberikan informasi bagi peneliti yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut terutama yang berhubungan dengan kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

**b. Bagi Peneliti**

Sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Strata-1 di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. Diharapkan dapat memperluas pemikiran di bidang manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, untuk menambah wawasan dan pengetahuan tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Kecamatan Tempeh Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi dan pengembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, termasuk bagi peneliti selanjutnya.

**c. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai sumbangan pemikiran dan materi penilaian untuk merumuskan serta menentukan strategi memperluas bisnis untuk peneliti lain. Serta diharapkan penelitian ini dapat memotivasi penelitian yang lain untuk mengadakan penelitian yang berhubungan dengan tema ini.

