

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya perusahaan yang sangat penting dan sentral karena sumber daya manusia inilah yang mengelola sumber keuangan dan operasional sumber daya teknologi perusahaan (Aswardi et al., 2019). Menurut (Hasibuan, 2008) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Peran sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan ataupun instansi pemerintah pusat pemerintah daerah memiliki kedudukan yang sangat penting bagi keberlangsungan sebuah perusahaan tersebut. Karena betapa lengkap dan canggih model peralatan kerja yang dimiliki perusahaan tersebut apabila tanpa adanya sumber daya manusia yang menjalankan maka tidak akan berhasil memproduksi barang dan jasa sesuai dengan rujukan yang diinginkan oleh sebuah perusahaan tersebut. Namun, sumber daya manusia tersebut tidak akan memberikan kontribusi yang optimal apabila kinerja yang dimiliki pekerjanya rendah (Aryatna et al., 2023).

Oleh karena itu, penerapan perilaku positif melalui *Organizational Citizenship Behavior* atau perilaku ekstra peran memiliki pengaruh tidak langsung terhadap sistem penghargaan terhadap sistem penghargaan bagi karyawan dan memiliki implikasi yang signifikan terhadap aktivitas proses bisnis perusahaan (Soegandhi et al., 2013).

Organizational Citizenship Behavior (OCB) atau perilaku ekstra peran dapat dibentuk oleh beberapa faktor, antara lain kepuasan kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Saat bekerja karyawan tentunya membawa harapan yang diharapkan dapat dipenuhi oleh perusahaan. Oleh karena itu penting adanya setiap pegawai untuk selalu meningkatkan perilaku ekstra peran yang dapat mempercepat terselesainya tugas-tugas tersebut dengan baik dan meningkatkan produktivitas serta pencapaian perusahaan atau instansi tercapai dengan baik dan cepat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah kepuasan kerja atau *Job Satisfaction*. Kepuasan kerja atau *Job Satisfaction* menggambarkan perasaan senang yang dirasakan karyawan karena harapannya terpenuhi oleh perusahaan. Dalam beberapa kondisi, terkadang karyawan perlu untuk mengubah perilakunya untuk melakukan pekerjaannya agar lebih efektif meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan dapat merasa puas dengan memiliki hubungan baik dengan rekan kerja, gaji yang tinggi, lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan dan pengembangan karir, hingga manfaat lain yang berhubungan langsung dengan harapan mereka terhadap suatu pekerjaan (Sageer et al., 2012). Dengan demikian, harus dipastikan bahwa kepuasan kerja dapat dirasakan oleh seluruh anggotanya. Hal ini akan berdampak pada bagaimana anggota dapat menghasilkan perilaku positif sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Perasaan bahagia akan membangkitkan semangat kerja yang maksimal akan berdampak pada hasil kerja. Kepuasan Kerja merupakan respon individu

terhadap pengalamannya dalam bekerja Kepuasan Kerja merupakan tingkat yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaan karyawan (Kurniawan, 2013) .

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah Komitmen Organisasi. Komitmen Organisasi atau *Organizational Commitment* adalah seluruh upaya kontribusi kerja dan pengalaman karyawan untuk kesuksesan bisnis. Karyawan Umumnya memiliki perasaan yang baik terhadap hubungan mereka dengan perusahaan mereka jika mereka memiliki komitmen yang tinggi. Mereka menjadi nilai tambah bagi perusahaan karena cenderung menunjukkan perilaku produktif dan kreatif dalam bekerja. Komitmen merupakan keinginan kuat karyawan untuk memberikan yang terbaik dan memberikan kontribusi bagi keberhasilan organisasi. Komitmen organisasi dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukkan pemikiran individu dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya (Algadri & Adawiyah, 2022).

Perilaku kewargaan organisasi memerlukan komitmen organisasi yang komprehensif, Organisasi profesi harus memiliki komitmen yang tinggi untuk menjalankan standar, prosedur dan peraturan yang telah ditetapkan sebagai kesepakatan bersama (Ratnawati & Amri, Khairul, 2013). Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain (Bayu Putra Mahardika & Wibawa, 2018). Tampak budaya organisasi mampu memberikan dampak positif bagi OCB disuatu perusahaan. Semakin positif pegawai dalam menilai budaya organisasi dan semakin terlibat ia dalam organisasi yang ada di instansinya maka

kecendrungan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) akan meningkat pula.

Dan Faktor lainnya yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah *Organizational Culture* atau Budaya Organisasi, dimana Budaya Organisasi selalu menjadi pembahasan dan topik menarik untuk diamati dari waktu ke waktu. Budaya ditentukan ketika sekelompok orang hidup dalam lingkungan, sikap dan perilaku yang sama. Budaya Organisasi merupakan sistem organisasi yang di dalamnya terdapat makna, nilai dan keyakinan yang menjadi acuan bertindak dan membedakan suatu organisasi dan organisasi lainnya (Setiawan et al., 2020).

Budaya organisasi akan selalu dikaitkan dengan perilaku positif. Implementasi budaya yang konsisten akan menjadi nilai utama organisasi. Ini akan secara komprehensif mengatur sikap anggota sesuai dengan proses bisnis utama. Anggota akan memahami bagaimana perilaku positif mengikuti budaya yang telah menjadi kebiasaan dalam organisasi. Fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain dan sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dampak budaya organisasi mampu memberikan dampak positif OCB di suatu perusahaan. (M. H. H. Yusuf, 2017)

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku karyawan yang berkontribusi positif bagi keberhasilan organisasi secara menyeluruh. Misalnya, perilaku seperti itu yang tercermin dalam kinerja yang memuaskan dalam lingkungan kerja dalam rangkaian peristiwa normal tetapi warga negara yang baik

juga bersedia akan hal positif tentang organisasi, bekerja lembur, membantu karyawan baru serta berkontribusi untuk keberhasilan organisasi.(Angelica et al., 2022).

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada beberapa kantor Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) yang berada di Aceh Timur, pada variabel X1 yaitu *Job Satisfaction* atau kepuasan kerja, dimana salah satu indikator yaitu lingkungan kerja, yang mana lingkungan kerjanya kurang baik membuat kinerja pegawai pada instansi tersebut berkurang sehingga membuat tingkat *Organizational Citizenship Behavior* pegawainya rendah. Tingkat kepuasan kerja beragam ada karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ada juga yang tinggi hal seperti di ketahui setiap karyawan ada yang merasa senang bekerja dengan sungguh-sungguh dan ada juga beberapa karyawan yang kurang peduli terhadap pekerjaannya. Hal ini juga dapat menghambat pekerjaan karyawan.

Variabel X2 yaitu *Organizational Commitment* atau Komitmen Organisasi, sesuai dengan indikator yaitu tanggung jawab, Karyawan beberapa kantor yang berada didaerah kantor Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) yang berada di Aceh Timur juga memiliki beberapa permasalahan yang kurang baik seperti sering nya para pegawai yang telat masuk kerja dan bekerja hanya untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa membantu rekan kerjanya hal ini mungkin terjadi karena beban kerja yang terlalu banyak serta kurangnya loyaltas karyawan terhadap organisasinya sehingga membuat tanggung jawab pegawainya kurang baik.

Variabel X3 yaitu *Organizational Culture* atau Budaya Organisasi, yang mana budaya organisasi karyawan di beberapa kantor yang berada di Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) yang berada di Aceh Timur memiliki tingkat budaya organisasi yang rendah ini bisa disebabkan oleh salah satu indikator yaitu motivasi menjadi kreatif, karena ada beberapa karyawan yang kurang suka dengan budaya organisasi perusahaannya mungkin karena tekanan rekan kerja bagi karyawan yang baru masuk, sehingga karyawan baru yang memiliki karakteristik yang mendorong karyawan lebih inovatif dan kreatif serta berani mengambil resiko terhadap pekerjaannya sehingga para karyawan yang baru ini memiliki tekanan dari para senior yang membuat beberapa karyawan ini tidak merasakan keharmonisan dan merasa memiliki konflik antar rekan kerja sehingga kurang memiliki semangat dan kurang menaati budaya organisasi yang ada di tempatnya bekerja.

Dari hasil observasi yang terjadi di Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) yang berada di Aceh Timur, bahwa tidak semua pegawainya memiliki Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi yang baik, sehingga dapat mempengaruhi tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik. Rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada di beberapa kantor Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) yang berada di Aceh Timur ini dapat terlihat dari perilaku yang ditunjukkan oleh pegawai dimana tidak semua pegawai memiliki keinginan untuk bekerja diluar tugasnya sendiri bahkan untuk bolos atau pun libur kerja mereka lakukan yang membuat tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) suatu instansi menurun, berdampak buruk pada penurunan efisiensi, pelayanan publik yang kurang optimal dan bisa

menyebabkan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan instansi tersebut tidak memenuhi keinginan masyarakat. Oleh karena itu apabila tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang optimal pada instansi pemerintahan dapat meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan. Pada permasalahan yang ditemukan bahwa banyak para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang tidak masuk kerja bahkan kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber daya Manusia (BKPSDM) mengatakan bahwa 2.7 % Aparatur Sipil Negara (ASN) tidak hadir pada saat hari pertama bekerja usai Cuti Bersama (*Sumber Berita Kini. Co*). Dampak dari kurangnya *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai tersebut akan mengurangi produktivitas dan bisa membuat kinerja instansi tersebut berkurang. Optimalisasi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat mengurangi kebutuhan pengerahan sumber daya manusia sehingga dapat meningkatkan loyalitas, efektivitas dan efisiensi pegawai.

Berdasarkan Latar Belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment* dan *Organizational Culture* Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai SKPK Aceh Timur”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) Aceh Timur ?
2. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) Aceh Timur ?
3. Apakah *Organizational Culture* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Kantor Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) Aceh Timur ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan bagaimana pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) Aceh Timur.
2. Untuk mengetahui dan bagaimana pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) Aceh Timur.
3. Untuk mengetahui dan bagaimana pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Satuan Kerja Perangkat Kabupaten (SKPK) Aceh Timur.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai penulis pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut:

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat serta dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan dibidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan *Job Satisfaction*, *Organizational Commitment*, *Organizational Culture* dan *Organizational Citizenship Behavior*.
2. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber literature atau sumber referensi mahasiswa yang akan meneliti permasalahan yang sama.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi instansi pemerintah, diharapkan menjadi masukan bagi pihak instansi yang berada di Kabupaten Aceh Timur terkait faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* yang nantinya dapat dijadikan bahan evaluasi guna meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai.
2. Bagi karyawan, diharapkan mampu untuk lebih disiplin dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mendapatkan hasil serta kinerja yang lebih baik untuk memajukan kualitas organisasi.