

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu bidang studi yang terus berkembang dalam dunia bisnis dan organisasi. Peran manajemen SDM menjadi semakin penting karena faktor manusia dianggap sebagai sumber daya yang paling berharga dan menentukan keberhasilan sebuah organisasi. Salah satu aspek penting dalam manajemen SDM adalah memahami budaya kerja, lingkungan kerja, loyalitas kerja, serta perilaku *organizational citizenship behavior* yang ada di dalam organisasi. Semua harus mengacu pada nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan perilaku yang menjadi ciri khas suatu organisasi.

Tugas tenaga kependidikan dalam sistem pendidikan nasional diatur dalam Pasal 39 ayat (1) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yaitu melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan. Serta dalam Pasal 40 ayat (2) Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang kewajiban tenaga kependidikan, yaitu a. menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis, dan dialogis; b. mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan; c. memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan berkaitan tentang *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), penulis menemukan sebagian tenaga kependidikan Universitas Malikussaleh masih kurang inisiatif dalam saling

membantu satu sama lainnya, kurangnya kesukarelaan dalam mengerjakan suatu pekerjaan jika di luar dari tugas pokoknya, kurangnya dalam memberikan pelayanan yang ekstra ketika menjalankan tugas, padahal organisasi akan berhasil apabila Tenaga Kependidikan tidak hanya melakukan tugas pokoknya saja, namun juga mau melakukan tugas ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, memberikan saran, berpartisipasi secara aktif, memberikan pelayanan ekstra kepada pelanggan, serta mau menggunakan waktu kerjanya dengan efektif.

Penulis juga menemukan berkaitan tentang budaya kerja bahwa sebagian tenaga kependidikan di Universitas Malikussaleh kurang patuh pada disiplin, hal ini terlihat dari ketidakpatuhan mereka dalam menjaga ketepatan waktu dalam hadir di tempat kerja, dengan banyak yang tidak hadir pada jam kerja mereka atau bahkan terlambat. Selain itu, kurangnya kerjasama antara tenaga kependidikan juga terlihat dengan banyak yang bekerja hanya secara individual dan tidak berkolaborasi dengan tim. Bahkan bisa di lihat bahwa tenaga kependidikan juga kurang dalam hal melakukan sebuah pelayanan yang prima saat bekerja. Kondisi seperti ini dapat menghambat kemajuan institusi, dan sering terjadi. Oleh karena itu, diperlukan upaya untuk mencegah hal-hal negatif tersebut menjadi budaya dalam bekerja.

Penulis menemukan berkaitan tentang lingkungan kerja bahwa beberapa tempat kerja tenaga kependidikan di Universitas Malikussaleh terasa terlalu sempit atau tidak cukup luas. Beberapa ruangan diisi oleh tiga sampai empat orang, yang membuat tata letak tempat kerja terlihat tidak efisien dan sempit. Hal ini menghambat kinerja tenaga kependidikan dan sulit untuk melayani mahasiswa yang membutuhkan layanan. Tetapi secara lingkungan kerja fisik seperti tata ruang,

cahaya, suhu dan kelembapan udara, dan suara yang tidak mengganggu konsentrasi kerja sudah terbilang memadai dan juga tersedianya fasilitas-fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan yang berkaitan dengan pekerjaan. Sedangkan pada lingkungan kerja nonfisik yakni semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, seperti hubungan kerja dengan sesama pekerja yang lain kurang berkolaborasi atau bekerja secara individu sehingga menyebabkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan membuat karyawan akan merasa kurang nyaman berada di lingkungan kerjanya.

Universitas Malikusaleh sangat harus memperhatikan kondisi lingkungan kerjanya untuk menciptakan suasana yang kondusif bagi karyawan/staf/tenaga kependidikan agar mereka dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan nyaman, serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan/staf/tenaga kependidikan dalam melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, Universitas Malikusaleh juga harus berkomitmen untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para karyawan/staf/tenaga kependidikan dalam mencapai tujuan organisasi serta tercapainya OCB.

Penulis juga menemukan berkaitan tentang Loyalitas Kerja bahwa beberapa tenaga kependidikan terlihat tidak bersemangat dalam melaksanakan tugas mereka, ini dapat dilihat sebagian pekerja berleha-leha saat jam kerja, keterlambatan kembali bekerja setelah jam istirahat selesai. Seharusnya, tingkat semangat kerja yang tinggi dapat menunjukkan loyalitas mereka terhadap institusi. Kurangnya semangat kerja dapat membuat pekerja tidak konsisten dari waktu ke waktu, dan hal ini menjadi pertanyaan apakah mereka dapat mencapai target atau memberikan

kontribusi dalam mewujudkan kemajuan Universitas Malikussaleh. Jika hal tersebut terwujud, maka mereka telah menunjukkan loyalitas terhadap institusi ini.

Tapi kabar baiknya tenaga kependidikan Universitas Malikussaleh menunjukkan tingkat loyalitas kerja yang tinggi dengan tidak memiliki keinginan untuk pindah ke tempat kerja lain. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya pegawai yang telah bekerja di Universitas Malikussaleh selama lebih dari 5 tahun. Loyalitas kerja ini menunjukkan bahwa mereka merasa setia dan terikat dengan organisasi. Namun, walaupun memiliki loyalitas yang tinggi, para karyawan tetap memegang tanggung jawab terhadap pekerjaannya dengan serius.

Loyalitas kerja yang kuat ini berperan penting dalam menciptakan OCB di Universitas Malikussaleh. Karyawan yang merasa loyal akan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Mereka akan berusaha mencurahkan tenaga dan pikiran demi mencapai tujuan organisasi serta merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mempertahankan loyalitas karyawan dan memberikan apresiasi terhadap kontribusi mereka untuk menciptakan OCB yang optimal.

Menurut (Robbins 2006), *Organizational Citizenship Behavior* adalah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan ini bersifat sukarela, diluar kewajiban kerja dan tidak diperintah secara formal, tidak mengharapkan imbalan maupun penghargaan serta apabila melakukannya dapat memberikan

pengaruh positif terhadap keefektifan lingkungan organisasi. Perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari karyawan dalam organisasi biasanya tidak terlihat dan tidak diperhitungkan dalam deskripsi pekerjaannya. Perilaku ini timbul dari inisiatif karyawan itu sendiri dan merupakan pilihan bagi karyawan, tidak terkait dengan sistem *reward* dari organisasi, namun perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat meningkatkan efektifitas organisasi. Jika karyawan memiliki OCB maka karyawan tersebut dapat mengendalikan perilakunya sendiri serta menyesuaikan perilaku mana yang cocok dengan kepentingan organisasi atau perusahaan.

Menurut (Triguno, 2001), Budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Sedangkan Menurut (Amnuhai, 2003), untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya, terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi. (Indrawan, 2019)

Menurut (Sutrisno, 2009) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang

melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. (Nitisemito, 2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Sedarmayanti (2011) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut (Hasibuan, 2001) mengemukakan bahwa loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari rongrongan orang yang tidak bertanggung jawab. Menurut Reichheld (2003), semakin tinggi loyalitas para karyawan di suatu organisasi, maka semakin mudah bagi organisasi itu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya oleh pemilik organisasi. Dalam hal sebaliknya, jika loyalitas karyawan terhadap organisasi rendah, maka organisasi akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya oleh para pemilik organisasi.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Rani Anwar 2018) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Kinerja Karyawan Pt. hm. sampoerna, tbk Baturaja Timur Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil Ada pengaruh kepuasan kerja

(X1) dan loyalitas kerja (X2) baik secara parsial maupun simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y). Koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya sumbangan variabel bebas kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan variabel kepuasan kerja (X1) dan loyalitas kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebesar 94,6%.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Ali, Sastrodiharjo, & Saputra, 2022) Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (*Studi Literature Review*). Artikel *Literature Review* Model Pengukuran *Organizational Citizenship Behavior*: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi adalah artikel ilmiah yang bertujuan membangun hipotesis riset pengaruh antar variabel yang akan digunakan pada riset selanjutnya, dalam ruang lingkup ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Metode penulisan artikel *Literature Review* ini adalah dengan metode library research, yang bersumber dari media online seperti Google Scholar, Mendeley dan media online akademik lainnya. Hasil artikel *Literature Review* ini adalah bahwa: 1) Beban Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; 2) Budaya Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*; dan 3) Motivasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Selain dari 3 variabel exogen ini yang mempengaruhi variabel endogen *Organizational Citizenship Behavior* masih banyak faktor lain di antaranya adalah variabel Karakteristik Individu, Kepemimpinan dan Pendidikan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Swastika, 2023) Pengaruh Komitmen, Kepuasan, Dan Budaya Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Dengan Kepribadian *Big Five* Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Pada saat ini pengelolaan sumber daya manusia banyak mengalami banyak perkembangan. Salah satunya dengan memiliki sdm yang berperilaku *organizational citizenship behavior*. Selain itu juga komitmen kerja, kepuasan dan budaya sebagai faktor untuk meningkatkan perilaku *organizational citizenship behavior*. Tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh komitmen, kepuasan dan budaya kerja terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian *big five* pada karyawan Universitas Muhammadiyah Jember. Jumlah sampel penelitian adalah 191 responden dengan sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah SEM dengan menggunakan WarpPLS 7.0. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) komitmen, kepuasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepribadian big five, (2) komitmen, kepuasan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, (3) komitmen dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* melalui kepribadian big five, sedangkan kepuasan berpengaruh secara tidak signifikan.

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh (Ayu & Solichin, 2022) Pengaruh Loyalitas Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior*: Studi pada Tenaga Non-Medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pengaruh loyalitas kerja, lingkungan kerja, dan

komunikasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga non-medis Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *non probability sampling* dengan metode sampel jenuh, yaitu teknik pemilihan anggota sampel dengan mengambil keseluruhan dari populasi. Responden dalam penelitian ini adalah tenaga non-medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistik yang dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, dan uji regresi linear berganda. Pengujian dalam uji t menunjukkan bahwa loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada tenaga non-medis Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Sruweng Kabupaten Kebumen; lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); komunikasi berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB); dan loyalitas kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijelaskan, penulis dapat menentukan judul penelitian yang sesuai dengan topik pembahasan, yaitu: **"Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh"**

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh ?
2. Bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh ?
3. Bagaimana Pengaruh Loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh ?
4. Bagaimana Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh
2. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Lingkungan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh
3. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Loyalitas kerja terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh
4. Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan kerja dan Loyalitas Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Tenaga Kependidikan Universitas Malikussaleh

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan tujuan penelitian di atas, oleh karena itu, maka penulis mengharapkan penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak seperti berikut ini:

1.4.1 Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat dijadikan sumber pengetahuan, rujukan, serta acuan bagi semua pihak yang ingin mendalami dan menambah wawasan mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dokumentasi ilmiah yang bermanfaat untuk kegiatan akademik, bagi peneliti sendiri, dan bagi pihak fakultas.

1.4.2 Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat bermanfaat memberikan sumbangan bagi pemecahan masalah yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia pada Universitas Malikussaleh.
- b. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan kajian dan evaluasi terhadap pengetahuan yang telah di dapat mengenai manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia Universitas Malikussaleh.