

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pondasi dasar perekonomian bagi suatu Negara Agraris terletak pada sektor pertanian. Seperti halnya Negara Indonesia yang dicirikan dengan mayoritas penduduknya bermata pencaharian pada sektor pertanian .

Penduduk yang bekerja baik sebagai pelaku langsung (petani) maupun pelaku lainnya di sektor pertanian tersebut merupakan kontributor utama yang memiliki peranan sangat penting dalam pembangunan pertanian khususnya, sehingga sudah tidak diragukan lagi seperti di Negara Indonesia yang dominan sektor pertaniannya dan melimpah sumber daya alamnya.

Sumberdaya alam yang melimpah tersebut merupakan asset pembangunan yang harus dikelola dengan baik dan benar serta agar sumberdaya tersebut berdaya dan berhasil guna memerlukan dukungan sumberdaya manusia yang handal.

Di wilayah Jawa Barat, perkembangan kegiatan sub sektor pertanian tidak terlepas dari keberadaan Instansi yaitu Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura (Dinas TPH) Provinsi Jawa Barat dalam peranannya mulai dari meningkatkan produksi, populasi, konsumsi hingga pemasaran produk-produk pertanian tanaman pangan.

Instansi ini dengan visinya yaitu “Terwujudnya Pertanian Tanaman Pangan dan Holtikultura Jawa Barat yang Maju dan Tangguh” memiliki peranan yang penting dalam proses perekonomian Indonesia khususnya di Provinsi Jawa Barat pada sektor pertanian. Adapun misinya adalah sebagai berikut : 1) Meningkatkan Produksi, Kualitas dan Nilai Tambah Produk Tanaman Pangan dan Hortikultura yang Berkelanjutan, 2) Meningkatkan Profesionalisme Sumberdaya Manusia Pertanian, 3) Meningkatkan dan Mengoptimalkan Sumberdaya Alam dan Sarana dan Prasarana, 4) Mengembangkan, Menerapkan dan Memanfaatkan

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Teknologi Pertanian Berwawasan Lingkungan serta, 5) Meningkatkan Akses Pasar dan Permodalan.

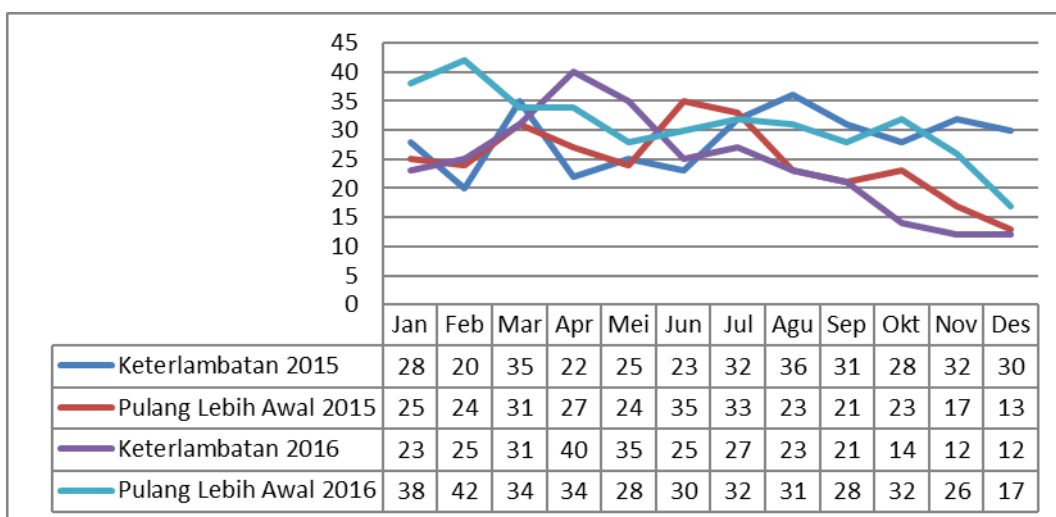
Demi terwujudnya visi dan misi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mampu berperan dalam pencapaian visi tersebut. Robbins dan Judge (2015) mengemukakan bahwa organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas biasa mereka dan bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka, yang memberikan kinerja yang melebihi harapan. Perilaku pegawai yang seperti ini disebut dengan istilah perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*).

Jerald Greenberg (2011) dalam buku *Behavior in Organization* mengemukakan bahwa “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) is an informal form of behavior in which people go beyond what is formally expected of them to contribute to the well-being of their organization and those in it.* (Perilaku kewargaorganisasian adalah bentuk perilaku informal dimana seseorang melampaui apa yang secara resmi diharapkan darinya untuk berkontribusi pada kesejahteraan organisasi dan orang-orang di dalamnya)”.

Dari ungkapan di atas, memiliki arti bahwa perilaku kewargaorganisasian merupakan bentuk perilaku pegawai (individu) yang berada dalam suatu organisasi. Perilaku kewargaorganisasian ini (*organizational citizenship behavior*) ditunjukkan dengan adanya pegawai yang mau membantu rekan kerjanya, mentaati ketentuan dan peraturan yang diterapkan organisasi, menghindari konflik, mentoleransi keadaan yang kurang nyaman dilingkungan kerja, serta ikut mendukung setiap perubahan yang ada di organisasi dimana seseorang bekerja.

Adapun kondisi yang berkaitan dengan perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) dapat terjadi diorganisasi mana saja, baik organisasi Swasta, BUMN maupun organisasi di lembaga/Instansi Pemerintahan seperti Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat (Dinas TPH Jabar). Berdasarkan hasil Pra Penelitian terkait salah satu kondisi aspek ketaatan mentaati peraturan, ditemukan tingginya jumlah pegawai yang terlambat masuk

kerja. Berikut ini merupakan rekapitulasi absensi keterlambatan pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat selama Tahun 2015 - 2016.



Sumber : diolah dari data absensi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Jabar tahun 2016

Gambar 1. 1
Data Keterlambatan Masuk Kerja dan Pulang Kerja Lebih Awal

Berdasarkan Gambar 1.1 di atas, dapat dilihat adanya kenaikan dan penurunan keterlambatan kerja dan jam pulang kerja pegawai yang fluktuatif di tahun 2015 - 2016. Keterlambatan pegawai masuk dan pulang lebih awal ini menunjukkan kurangnya kedisiplinan pegawai terhadap peraturan jam masuk dan jam pulang kerja yang diberlakukan. Dalam kaitan hal ini dapat dikatakan sebagai sikap *conscientiousness* pegawai yang rendah.

Disamping itu, melalui pengisian kuesioner pra penelitian yang dilakukan terhadap sejumlah 20 responden telah memberikan gambaran sikap pegawai seperti rekapitulasi pada tabel 1.1. di bawah ini :

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Hasil Pra Penelitian

Pernyataan	Jawaban Alternatif				
	Selalu	Sering	Kadang-Kadang	Jarang	Tidak Pernah
Saya membantu rekan kerja lain yang memiliki beban kerja lebih/ berhalangan hadir	5%	10%	35%	40%	10%
Saya aktif memberikan saran dan masukan untuk kantor	25%	35%	30%	10%	-
Saya hadir ke tempat kerja lebih awal sebelum pekerjaan dimulai	10%	25%	35%	30%	-
Saya menyelesaikan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu	55%	20%	25%	-	-
Saya bersemangat dalam melakukan pekerjaan	5%	15%	40%	15%	25%
Saya mentoleransi ketidaknyamanan yang terjadi di lingkungan kerja	5%	15%	45%	25%	10%
Saya menghargai hak dan kewajiban rekan kerja lain	55%	30%	15%	-	-
Saya berusaha mencegah timbulnya masalah atau konflik	35%	30%	25%	10%	-
Saya aktif mengikuti berbagai kegiatan di kantor	55%	45%	-	-	-

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kusisioner Pra Penelitian Tahun 2017

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dikemukakan bahwa *altruism* atau sikap membantu dan menolong sesama rekan kerja pada pegawai masih cukup rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan jawaban atas pernyataan kesediaan responden untuk menggantikan peran atau pekerjaan rekan kerja yang berhalangan hadir, mayoritas jawaban responden yang menyatakan kadang-kadang, jarang dan tidak pernah mendominasi jawaban responden atas pernyataan, yaitu sebanyak 85%.

Menurut keterangan beberapa pegawai, hal tersebut disebabkan karena setiap pegawai memiliki tugas (*job desk*) masing-masing sehingga sulit untuk dapat membantu pekerjaan rekan kerjanya yang memiliki beban lebih atau yang berhalangan hadir.

Kemudian jawaban dari pernyataan mengenai kedisiplinan pegawai hadir ke tempat kerja lebih awal sebelum pekerjaan dimulai, mayoritas responden yang menyatakan kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah mendominasi jawaban responden yaitu sebanyak 65%. Hal ini menunjukkan sikap *conscientiousness* yang rendah.

Selain itu, jawaban dari pernyataan lain juga menunjukkan semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan masih cukup rendah. Hal tersebut ditunjukkan dengan jawaban mayoritas jawaban responden yang menyatakan kadang-kadang, jarang dan tidak pernah mendominasi jawaban responden atas pernyataan tersebut yaitu sebanyak 80%.

Setelah diklarifikasikan dengan beberapa pegawai, hal tersebut disebabkan oleh banyak faktor, salah satunya seperti kejenuhan dalam mengerjakan pekerjaan yang sama, masalah pribadi dan kantor yang kadang bertabrakan, beban pekerjaan yang banyak, dan lain sebagainya.

Selain itu, jawaban dari pernyataan lain juga menunjukkan bagaimana sikap toleransi pegawai terhadap keadaan yang kurang ideal dalam organisasi. Hasil pra penelitian menunjukkan sikap toleransi pegawai atas ketidaknyamanan yang terjadi di lingkungan kerja masih rendah. Mayoritas jawaban responden yang menyatakan kadang-kadang, jarang dan tidak pernah mendominasi jawaban responden atas pernyataan tersebut, yaitu sebanyak 80%. Hal ini menunjukkan tingkat pegawai dalam mentoleransi/memaklumi ketidaknyamanan di kantor masih rendah, atau dengan kata lain sikap *sportsmanship* masih rendah.

Adapun, hasil wawancara dengan salah seorang Widyaiswara Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat yang mengatakan bahwa tidak semua pegawai memiliki berbagai indikator perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) karena perilaku pegawai itu sangat beragam sehingga organisasi memerlukan pengelolaan pegawai yang lebih optimal seperti pembinaan pegawai untuk memberikan dampak positif terhadap efektivitas dan efisiensi fungsi-fungsi organisasi secara keseluruhan, telah menguatkan terhadap data yang diperoleh.

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Hal lainnya ditemui pula beberapa indikasi yang menunjukkan belum optimalnya perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Padahal perilaku kewargaorganisasian ini sangat penting dimiliki oleh suatu organisasi dan selain memberikan dampak positif bagi pegawai juga memberikan keuntungan bagi organisasi itu sendiri.

Menurut Organ, dkk (2006), perilaku kewargaorganisasian dapat ditingkatkan atau dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu :

- a) Faktor internal yang berasal dari diri pegawai, antara lain yaitu adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, modal pegawai, motivasi, dan lain sebagainya.
- b) Faktor eksternal yang berasal dari luar diri pegawai, antara lain yaitu lingkungan kerja, rekan kerja, budaya organisasi, dan lain sebagainya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penelitian ini dilakukan untuk meninjau lebih lanjut secara ringkas mengenai permasalahan mengenai perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*). Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (*Organizational Citizenship Behavior*) (Studi pada persepsi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat)”.

1.2. Identifikasi Masalah

Dapat diketahui bahwa yang menjadi pembahasan dalam penelitian ini yaitu belum optimalnya perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat. Hal ini ditandai dengan rendahnya tingkat kedisiplinan pegawai terhadap aturan organisasi, kurangnya semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan, kurangnya inisiatif dan ketersediaan karyawan membantu rekan kerjanya, kurangnya toleransi karyawan terhadap keadaan yang dianggap kurang ideal dalam

organisasi dan lain sebagainya. Teori dan penelitian menyatakan bahwa perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) itu dapat ditingkatkan melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi.

Belum optimalnya perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat, salah satunya dapat disebabkan oleh kurangnya budaya organisasi dan komitmen organisasi karyawan yang mengarahkan pegawai menjadi tidak acuh terhadap organisasi tempat ia bekerja. Mengingat pentingnya perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*), maka sebaiknya organisasi perlu melakukan upaya untuk memunculkan atau meningkatkan perilaku tersebut.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana gambaran mengenai budaya organisasi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
2. Bagaimana gambaran mengenai komitmen organisasi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
3. Bagaimana gambaran mengenai perilaku kewargaorganisasian (*organization citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organization citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
5. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organization citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

1.4. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui :

1. Gambaran budaya organisasi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
2. Gambaran komitmen organisasi pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
3. Gambaran perilaku kewargaorganisasian (*organization citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
4. Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organization citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
5. Pengaruh komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organization citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.
6. Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat.

1.5. Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian pada Subbab 1.4, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan dua kegunaan sebagai berikut :

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*).

Resty Amariltha, 2017

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Perilaku Kewargaorganisasian (Organizational Citizenship Behavior) studi Persepsi pada Pegawai Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

2. Secara Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi Dinas Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Jawa Barat dalam upaya meningkatkan perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) pegawai melalui budaya organisasi dan komitmen organisasi.
- b. Bagi siapa saja yang tertarik untuk mengkaji tema terkait pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*.)