

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan peranan yang sangat penting dalam suatu perusahaan atau instansi pemerintahan karena keefektifan dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat tergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia. Jika sumber daya manusia perusahaan atau instansi pemerintahan mempunyai kinerja yang baik maka berdampak langsung pada kemajuan perusahaan atau instansi pemerintahan tersebut, tetapi jika sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan atau instansi pemerintahan buruk maka perusahaan akan mengalami penurunan.

Salah satu instansi pemerintahan yang membutuhkan sumber daya manusia yang baik ialah Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat. Balai Pelestarian Nilai Budaya merupakan unit pelaksanaan teknis di bidang pelestarian nilai budaya yang berada dibawah naungan Direktur Jenderal Kebudayaan.

BPNB Jawa Barat ini memiliki visi dan misi, diantaranya visi BPNB Jawa Barat “Menjadi pusat informasi kesejarahan dan kebudayaan lokal dalam upaya memperkuat ketahanan sosial dan jatidiri bangsa” di Provinsi Jawa Barat kesejarahan dan kebudayaan memiliki peranan yang penting dalam proses informasi. Dengan misinya adalah sebagai berikut : 1) Melaksanakan kajian dan pengembangan dalam rangka melestarikan nilai budaya, 2) Melaksanakan penyebaran informasi kepada masyarakat tentang nilai-nilai budaya dan Melaksanakan bimbingan edukatif dan teknis kepada masyarakat dalam rangka pelestarian nilai budaya.

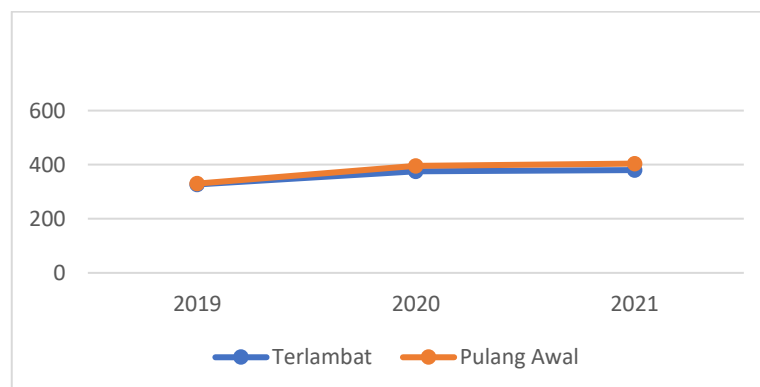
Demi terwujudnya visi dan misi Balai pelestarian Nilai Budaya diperlukannya sumber daya manusia untuk berperan dalam pencapaian visi dan misi tersebut. Robbins dan Judge (2015) mengatakan bahwa jika sebuah organisasi yang sukses maka diperlukan pegawai yang akan melakukan tugas diluar tanggung jawab atau tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka dan akan

menghasilkan kinerja melebihi apa yang diharapkan. Perilaku dalam sumber daya manusia ini disebut dengan perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*).

Organ, Podsakoff & McKenzie (2006) mengemukakan bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) ialah sebuah perilaku individu yang bebas, maka secara tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan atau formal dan akan meningkatkan fungsi organisasi yang efektif dan efisien secara keseluruhan.

Dari penjelasan diatas, memiliki arti bahwa *organizational citizenship behavior* (perilaku kewargaorganisasian) ini membentuk perilaku pegawai (individu) yang berada dalam satu organisasi yang bisa memaksimalkan efisiensi pada akhirnya memberi kontribusi pada organisasi tersebut. OCB ini menunjukkan terjadinya antar saling menolong sesama rekan kerjanya, menaati aturan yang sudah ditentukan oleh organisasi, menjauhi agar tidak terjadinya konflik serta metoleransi situasi dan ikut serta dalam mendukung setiap perubahan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil terdapat aspek yang menunjukkan ketaatan menati peraturan, bahwa diketahui tingginya jumlah pegawai yang terlambat dalam masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Berikut merupakan rekapitulasi absensi keterlambatan pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat Selama Tahun 2019-2021.



Gambar 1. 1

Grafik Data Absensi Pegawai BPNB Bandung

Sumber : Data diolah dari BPNB Tahun 2019,2020 dan 2021

Dhes Septiani, 2022

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT
Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Dapat dilihat pada gambar 1.1 bahwa terjadinya kenaikan pada keterlambatan kerja dan pulang sebelum jam kerja berakhir ini menunjukkan berkurangnya kedisiplinan pegawai tentang adanya peraturan yang diberlakukan. Masalah tersebut termasuk dalam dimensi *organizational citizenship behavior (OCB)* dimana keterlambatan dan pulang sebelum jam kerja berakhir menunjukkan sikap *conscientiousness* yang rendah.

Di samping itu, peneliti melakukan wawancara dengan kepala suku bagian tata usaha dimana menurut keterangannya pegawai Balai Pelestarian Nilai Budaya memang masih kurang dalam menaati peraturan, salah satunya dengan keterlambatan waktu masuk kerja dan pulang sebelum jam kerja berakhir. Dimana jika pegawai tidak menaati peraturan yang sudah ditentukan maka para pegawai dirasa belum memiliki komitmen terhadap organisasi yang belum optimal. Disisi lain kepala suku bagian tata usaha juga menyatakan bahwa dalam kondisi COVID-19 ini Balai Pelestarian Nilai Budaya menjalankan sistem yang dianjurkan pemerintah yaitu dengan sebagian pegawai melakukan sistem *WFH (Work From Home)* dan sebagian pegawai melakukan sistem *WFO (Work From Office)* dengan jadwal yang ditentukan oleh instansi tersebut.

Fenomena *WFH* yang dihadapi oleh Kasubag Tata Usaha mengindikasikan bahwa para pegawai memiliki perbedaan kondisi bekerja saat *WFH* dimana fasilitas atau keadaan saat bekerja tidak kondusif dan terbatasnya interaksi atau komunikasi satu sama lainnya dengan rekan kerja juga terkadang tidak terkendali sehingga bisa terjadinya *misscommunication*. Peran *organizational citizenship behavior* yang dibutuhkan saat *WFH* yaitu perilaku inisiatif karyawan yang tinggi dimana instansi mengharapkan bahwa pegawainya akan membantu rekan kerjanya walaupun bukan pekerjaannya atau diluar *Job desk* di saat masa *wfh*, salah satunya BNPB ini memiliki tugas untuk melaksanakan pengembangan tradisi, kesenian, kesejarahan dengan program kerja mengadakan festival atau webinar edukasi untuk masyarakat, dimana masih ada pegawai yang sering merangkap pekerjaan di saat *WFH*, terdapatnya inisiatif pegawai menggantikan rekan kerja yang berhalangan hadir yang berkurang dan masih adanya pegawai yang tidak berpartisipasi dalam kegiatan salah satunya dalam *virtual meeting* atau disebut *zoom*. Hal ini dikarenakan salah satunya masih ada pegawai yang tidak mengerti perkembangan teknologi atau terkadang terlupakan dengan pekerjaannya salah satunya surat dan terpaksa dibantu oleh rekan kerjanya yang tidak memiliki wewenang dan tanggung jawab penuh maka hal ini termasuk dengan permasalahan *organizational citizenship behavior*.

Dhes Septiani, 2022

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI DAN KEPUASAAN KERJA TERHADAP ORGANIZATIONALCITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB) PADA BALAI PELESTARIAN NILAI BUDAYA JAWA BARAT

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

Dapat disimpulkan bahwa perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*) di Balai Pelestarian Nilai Budaya Jawa Barat masih belum optimal maka dengan adanya masalah yang sudah peneliti uraikan di atas bahwa jika *Organizational citizenship behavior* tidak diperbaiki maka akan mempengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan. Maka dari itu *Organizational citizenship behavior* memiliki peranan penting dikarenakan secara tidak langsung akan membantu kinerja individu dan kinerja instansi yang akan membentuk lingkungan kondusif, meningkatkan stabilitas organisasi, meningkatkan kepercayaan organisasi dan meningkatkan efisiensi organisasi.

Menurut Organ (2006) dalam (Dr. Purnamie Titisari, 2014) terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi dan meningkatkan *Organizational citizenship behavior* diantaranya :

1. Faktor internal hal ini biasa terdapat dalam diri pegawai diantaranya komitmen organisasi, kepuasan kerja, model pegawai, motivasi, kepercayaan pada pemimpin dan sebagainya.
2. Faktor eksternal hal ini biasa terdapat dari luar pegawai diantaranya budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan dan sebagainya.

Menurut Luthans dalam (Kurniawan, 2015) Dari berbagai faktor yang mempengaruhi OCB, yang sangat dibutuhkan ialah komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi dalam organisasi, dapat memenuhi apapun dan akan memajukan perusahaan dikarenakan adanya kepercayaan dan keyakinan terhadap organisasi. Begitupun dengan karyawan yang memiliki kepuasan kerja, jika karyawan puas dengan apa yang terdapat dalam organisasi akan memberikan kinerja yang maksimal dan terbaik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Merry Ristiana (2013) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan determinan penting yang akan mendorong seseorang untuk memperlihatkan perilaku kewargaorganisasian (*organizational citizenship behavior*), hal tersebut tugas tugas dan pekerjaan yang ia laksanakan akan dilakukan dengan penuh tanggung jawab.

Penelitian Devi dan Adnyani (2015) menyatakan bahwa jika komitmen organisasi pada seorang karyawan besar maka akan lebih sering memberikan hal positif tentang perusahaannya, memberikan bantuan terhadap individu lain dan akan hasil pekerjaan yang maksimal dari yang diharapkan, begitupun karyawan akan mempunyai inisiatif yang tinggi dengan dilandasi atas keinginan bukan karna paksaan.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Siti Nurjanah, (2020), Nyoman Bayu, dkk (2019), kadek diah, dkk(2019), Indah Yulia (2017) dan penelitian Aga Dwita, dkk (2017) yang membuktikan jika komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). hal tersebut menunjukkan jika komitmen organisasi serta kepuasan kerja tinggi maka akan meningkatnya *organizational citizenship behavior* pada pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian Arum Darmawati dkk (2013) menunjukkan perbedaan dimana variabel kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB), sedangkan variabel komitmen organisasi memiliki hasil yang berbeda dimana komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB).

Selanjutnya hasil penelitian Achmad Sani (2013), Thessa dkk (2018) dan Tafzal HAQUE (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Tetapi komitmen organisasi menunjukkan hal berbeda dimana komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Maka berdasarkan uraian dan permasalahan yang sudah di jelaskan dalam latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diterangkan sebelumnya maka permasalahan pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran Komitmen Organisasi pada Balai Pelestarian Nilai Budaya?
2. Bagaimana gambaran Kepuasan kerja pada Balai Pelestarian Nilai Budaya?
3. Bagaimana gambaran *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Balai Pelestarian Nilai Budaya?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Balai Pelestarian Nilai Budaya ?
5. Bagaimana pengaruh Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada Balai Pelestarian Nilai Budaya?

6. Bagaimana pengaruh Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Balai Pelestarian Nilai Budaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui gambaran Komitmen Organisasi pada Balai Pelestarian Nilai Budaya
2. Untuk mengetahui gambaran Kepuasan kerja pada Balai Pelestarian Nilai Budaya
3. Untuk mengetahui gambaran *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Balai Pelestarian Nilai Budaya
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Balai Pelestarian Nilai Budaya
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Balai Pelestarian Nilai Budaya
6. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* pada Balai Pelestarian Nilai Budaya

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk berkembangnya Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama untuk permasalahan komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan informasi pengetahuan bagi Balai Pelestarian Nilai Budaya dalam meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja.