

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang semakin kompleks dapat mendorong berbagai aspek kehidupan baik teknologi, iklim organisasi, maupun sumber daya manusia yang mengelola organisasi. Peningkatan efektivitas dan efisiensi organisasi salah satunya dapat dilakukan dengan cara meningkatkan sumber daya manusia. Manusia sebagai salah satu komponen penting dalam dunia kerja dijadikan sebagai subjek sekaligus objek dalam penelitian-penelitian sumber daya manusia untuk mencari hal-hal baru yang dapat dijadikan sebagai sumber peningkatan kemampuan manusia itu sendiri, karena dalam suatu organisasi, manusia dituntut untuk selalu berinovasi sesuai dengan tuntutan organisasi.

Dalam suatu organisasi, sumber daya manusia merupakan faktor terpenting. Karena itu, sumber daya manusia pada organisasi harus memiliki kondisi yang sangat baik, sebab dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta, sumber daya manusia adalah yang terpenting dan sangat menentukan. Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan serta kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya.

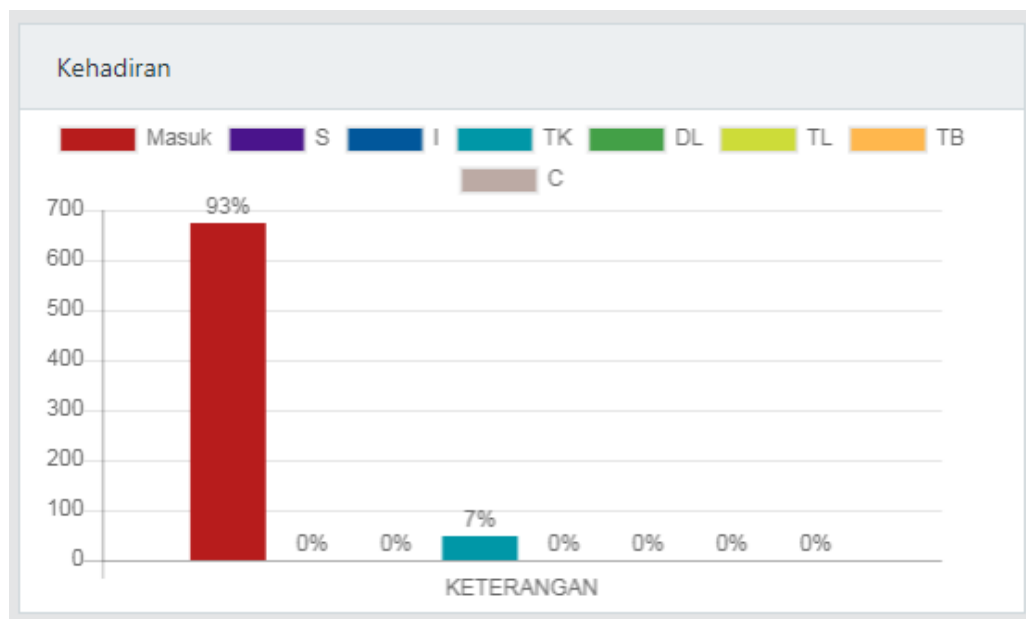
Sebagai salah satu organisasi/lembaga pelatihan, Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung juga yang harus mampu memberdayakan semua Sumber Daya Manusia yang terdapat di dalamnya demi terwujudnya tujuan yang ingin di capai oleh lembaga. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi, sebab kekuatan yang dinamis sebagai sasaran dan harapan organisasi ada pada pegawai. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepaskan dari peran pegawainya. Pegawai dalam suatu organisasi bukan semata-mata objek dalam pencapaian tujuan saja tetapi lebih dari itu, karyawan sekaligus menjadi obyek pelaku. Tanpa pegawai, perusahaan dan organisasi tidak dapat mewujudkan semua rencana yang telah dibuatnya, karena ditangan pegawai semua itu akan dapat berkembang.

Organisasi yang mengutamakan pegawai akan memiliki angkatan kerja yang berdedikasi dan berkomitmen pada perusahaan sehingga mampu menciptakan produktivitas dan kepuasan pegawai yang lebih tinggi, dengan kepuasan pegawai yang tinggi maka akan tercipta suasana kerja yang nyaman dengan begitu pegawai akan bekerja melebihi kewajiban kerja biasa dan memberikan kinerja melebihi apa yang diharapkan, perilaku tersebut mampu meningkatkan efektivitas dan kelangsungan hidup organisasi. Perilaku pegawai tersebut dalam organisasi disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Seorang pegawai yang memunculkan perilaku OCB disebut juga sebagai karyawan yang baik “*Good Citizen*”. Luthans (2011, hlm.20) mengatakan bahwa “*Organizational Citizenship Behavior* adalah *the understanding, prediction, and management of human behavior in organizations*”, yang berarti pemahaman, prediksi dan manajemen tingkah laku manusia dalam berorganisasi. Contoh dari perilaku OCB sesuai dengan penjelasan tersebut adalah membantu sesama rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku didalam suatu organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal (situasi tidak menyenangkan), memberi saran-saran yang dapat membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Setiap organisasi membutuhkan pegawai yang berperilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini dikarenakan masing-masing organisasi harus bisa mempertahankan organisasinya di era globalisasi saat ini, dan mampu mewujudkan tujuan utama dari masing-masing organisasi. Meningkatnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri pegawai (internal) dan dari luar pegawai (eksternal). Hal ini senada dengan pendapat Sangmook (2006, hlm.722-740) “meningkatnya perilaku OCB dipengaruhi oleh dua faktor utama, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri karyawan (internal) seperti moral, rasa puas, sikap positif, dan sebagainya sedangkan faktor yang berasal dari luar karyawan (eksternal) seperti sistem manajemen, sistem kepemimpinan, dan budaya perusahaan”.

Berdasarkan hasil temuan dilapangan, yaitu di Balai Diklat Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah IV Bandung yang berada di jalan Jawa No 8-10. Terdapat pegawai dengan sukarela mengerjakan tugas diluar tugas

atau peran formal yang telah ditetapkan, salah satunya yaitu pegawai di bagian umum dan tata usaha membantu pegawai di bagian penyelenggara dalam pelaksanaan diklat PIM II angkatan XIII Tahun 2020. Selain itu, dalam hal mentaati peraturan misalnya pada absensi pegawai berdasarkan rekap data absensi di laman eabsensi.pu.go.id sebanyak 93% hadir dan 3% tidak hadir, dari pegawai yang hadir tersebut sebanyak 71,47% tepat waktu dan 28,53% terlambat.



Gambar 1. 1 Kehadiran Pegawai pada Bulan Januari 2021 di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung



Gambar 1. 2 Ketepatan Waktu Absensi Pegawai pada Bulan Jnuari di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilyah IV Bandung

Pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung harus saling bekerjasama dan mendukung dalam pelaksanaan pekerjaannya pada satu kesatuan unit kerja untuk kepentingan organisasi, guna pencapaian tujuan organisasi itu sendiri. Kepuasan pegawai atas apa yang telah dilakukannya untuk kepentingan organisasi dan pribadinya perlu mendapat perhatian dari seorang pemimpin, hal ini tidak lain agar pegawai dalam pencapaian tujuan melebihi apa yang diharapkan. Bukti menunjukkan bahwa kepuasan mempengaruhi OCB, namun menurut persepsi keadilan. Kepuasan kerja sebagai kelompok perasaan evaluatif tentang pekerjaan memiliki beberapa faktor pendorong pada diri seseorang.

Menurut Robbins (2007, hlm.109) “kepuasan kerja dapat muncul karena kerja yang secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, rekan kerja yang mendukung, kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.” Berdasar penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa gaji bukanlah faktor mutlak yang mendasari orang puas atau tidak puas. Menurut teori dua faktor dari Herzberg, pada umumnya karyawan mengidentifikasikan kepuasan dengan faktor internal dalam diri mereka, seperti prestasi yang dicapai dan promosi.

Karyawan yang puas merupakan pertanda bahwa organisasi tersebut dikelola dengan baik dan menggambarkan hasil kerja manajemen yang efektif dan berhasil. Kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Locke (dalam Indrasari, 2017, hlm. 41), secara konseptual “kepuasan kerja merupakan suatu pertanyaan emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pegawai terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja serta kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan.”

Penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) menunjukkan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap OCB, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai seperti beban kerja, gaji, promosi, pengawasan serta hubungan dengan rekan kerja maka OCB akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Huda (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. Citayasah Perdana, dapat di artikan apabila kepuasan ditingkatkan maka *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)

pada pegawai akan semakin meningkat. Bahkan Kelana (2009, hlm.11) mengemukakan bahwa “kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).”

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dengan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, maka penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung. Maka rumusan masalahnya antara lain:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?
2. Bagaimana keadaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?
3. Seberapa besar pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Terdeskripsikannya kepuasan kerja pegawai di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.
2. Terdeskripsikannya keadaan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Balai Pengembangan Kompetensi PUPR Wilayah IV Bandung.
3. Teranalisisnya pengaruh dari kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat sebagai berikut sebagai berikut:

1. Dalam bidang ilmu, diharapkan penelitian ini mampu menjadi bahan kajian dan pengembangan ilmu administrasi pendidikan, khususnya berkaitan dengan kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Bagi lembaga, diharapkan penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi lembaga khususnya dalam upaya mengoptimalkan dan meningkatkan rasa kepemilikan karyawan terhadap organisasi sebagai tempatnya bekerja.
3. Bagi peneliti, diharapkan penelitian ini dapat memperluas wawasan dan mengembangkan pola pikir dalam mengimplementasikan ilmu administrasi pendidikan khususnya terkait kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian-penelitian sejenis kedepannya.

1.5 Struktur Organisasi Skripsi

Struktur organisasi skripsi ini telah disesuaikan dengan Pedoman Penulisan Karya Ilmiah Universitas Pendidikan Indonesia Tahun 2019. Struktur organisasi skripsi memuat sistematika penulisan skripsi dengan memberikan gambaran dari setiap bab yang dibahas. Struktur organisasi dari skripsi ini dapat diuraikan sebagai berikut:

Bab I Pendahuluan. Pada bab ini berisi mengenai latarbelakang penelitian, rumusan masalah penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta struktur organisasi skripsi.

Bab II Kajian Pustaka. Dalam bab ini lebih difokuskan pada mengkaji teori-teori, konsep-konsep yang melandasi penelitian dengan menggunakan sumber berupa buku, jurnal dan media pendukung lainnya. Dalam penelitian ini konsep dan teori yang dibahas yaitu mengenai kepuasan kerja dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Bab III Metode Penelitian. Bab ini berisi pembahasan secara mendetail terkait jenis pendekatan penelitian yang diterapkan, instrumen yang digunakan,

langkah/tahapan pengumpulan data yang dilakukan, hingga langkah analisis data yang dijalankan.

Bab IV Temuan dan Pembahasan. Dalam bab ini diuraikan mengenai temuan penelitian sebagai hasil dari pengolahan dan analisis data yang pada akhirnya dapat menjawab rumusan masalah penelitian yang telah ditentukan.

Bab V Simpulan, Implikasi dan Rekomendasi. Pada bab ini disajikan penafsiran dan pemaknaan peneliti terhadap hasil analisis temuan penelitian.