

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberlangsungan organisasi. Perwujudan sikap dan perilaku positif anggota organisasi dapat dilihat dari banyak hal, diantaranya adalah dari perilaku kewarganegaraan organisasi atau *organizational citizenship behavior* (OCB). OCB merupakan perilaku yang tidak menjadi bagian dari pekerjaan formal tetapi dapat mendukung berfungsinya suatu organisasi secara efektif. OCB sebagai perilaku individual yang bebas, tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari imbalan formal melainkan dalam hal ini OCB dapat menjadi pendorong efektifnya fungsi-fungsi suatu organisasi (Organ, 1997).

Beberapa dekade terakhir, perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) telah menjadi konstruksi utama di bidang psikologi dan manajemen dan mendapat banyak perhatian dalam literature (Bergeron, 2007). Organ (1988) berpendapat bahwa OCB diadakan menjadi penting untuk kelangsungan hidup organisasi. Organ lebih jauh membahas bahwa perilaku warga organisasi dapat memaksimalkan efisiensi dan produktivitas keduanya karyawan dan organisasi yang pada akhirnya berkontribusi untuk berfungsinya organisasi secara efektif.

Perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB) adalah perilaku yang bersifat diskresioner yang bukan merupakan bagian dari persyaratan peran formal karyawan; Namun perilaku ini berkontribusi pada berfungsinya organisasi secara efektif (Robbins, 2001). OCB mencakup aktivitas-aktivitas yang biasanya di atas ambang batas tugas pekerjaan, yang dilakukan oleh seorang karyawan, tanpa harapan dari perusahaan untuk mendapatkan penghargaan formal, untuk

mendorong kemajuan rekan kerja, rekan kerja lain, dan perusahaan secara keseluruhan (Lovell et al, 1999).

Begitu pentingnya OCB bagi organisasi, maka sangat penting bagi organisasi untuk mencari faktor apa saja yang berpengaruh pada keputusan para pegawai untuk mau melakukan OCB. Beberapa penelitian dilakukan untuk menggali lebih dalam antecedent yang membentuk OCB karyawan. Para peneliti telah memeriksa antecedent yang relevan dari OCB karyawan, seperti keadilan organisasi (Zeinabadi & Salehi, 2011), kepuasan kerja (Bettencourt et al., 2001), dan komitmen organisasi (Prasetio et al., 2015) .

Keadilan organisasional adalah sebuah konsep persepsi karyawan mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara adil dalam organisasi, dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap organisasi seperti komitmen dan kepuasan (Najafi et al., 2011). Ketika karyawan meragukan keadilan organisasi, mereka cenderung kehilangan minat terhadap organisasi dan mereka akan menunjukkan ketidaksediaan untuk mengejar tujuan organisasi.

Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Mahmudah, 2017), Sanhaji et al. (2016) menunjukkan adanya hubungan positif *organizational justice* (keadilan organisasi) dengan OCB. Akan tetapi penelitian lain mengatakan bahwa keadilan prosedural memiliki pengaruh yang positif kuat tetapi keadilan distributif memiliki pengaruh positif lemah terhadap OCB (Iqbal, Aziz, dan Tasawar, 2012), Sedangkan hasil penelitian yang dipublikasikan oleh Sjahruddin (2013) menyatakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap perilaku OCB artinya terdapat inkonsistensi hasil penelitian antara keadilan organisa terhadap OCB.

Selain keadilan organisasi anteseden dari OCB adalah kepuasan kerja. Banyak penelitian telah mendukung hubungan antara kepuasan kerja dan perilaku warga organisasi. Sebagai contoh studi oleh Williams dan Anderson (1991), telah menemukan hubungan positif antara kepuasan kerja dan perilaku kewarganegaraan organisasi (OCB).

Secara umum, studi yang menganalisis hubungan ini secara empiris menemukan bahwa kepuasan kerja mempengaruhi OCB (Nadiri dan Tanova, 2010). Smith dkk. (1983) melakukan penelitian tentang anteseden perilaku warga organisasi; mereka menyarankan bahwa kepuasan kerja adalah prediktor terbaik dari OCB. Iqbal *et al* (2012) ketika organisasi adil dan memiliki keadilan prosedural maka karyawan akan merasakan lebih puas dan membuat mereka menunjukkan perilaku diluar deskripsi pekerjaan, remunerasi dan sistem penghargaan formal dan tentunya meningkatkan OCB di dalam perusahaan.

Singkatnya organisasi yang adil akan menjadikan karyawan/ pegawai puas sehingga meningkatkan OCB mereka. Robbins (2006) mengatakan bahwa karyawan yang puas tampaknya akan lebih mungkin berbicara positif tentang organisasi, membantu orang lain, dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan mereka.

Gonzalez dan Garazo (2006) percaya bahwa kepuasan karyawan yang lebih besar mendukung komitmen organisasi. Ratnaningsih (2013) komitmen memberikan pengaruh yang positif terhadap OCB. Hal ini dipengaruhi oleh indikasi bahwa karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen akan berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan dan bertanggung jawab atas segala pekerjaan dan aktif mencari informasi – informasi penting yang berguna bagi organisasi.

Pada umumnya karyawan yang memiliki keterikatan emosional rela dan ikhlas melakukan perilaku ekstra seperti membantu rekan kerja lain yang

membutuhkan tanpa mengharapkan imbalan. Namun komitmen diperoleh tidak signifikan disebabkan responden tidak didominasi oleh karyawan yang telah memiliki loyalitas dan komitmen yang tinggi, karena komitmen tidak dapat muncul dengan setahun atau dua tahun bekerja tetapi butuh proses dan waktu.

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota merupakan unsur pembantu pimpinan Pemerintah Kabupaten/Kota yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati/Wali kota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota bertugas membantu Bupati/Wali kota dalam melaksanakan tugas penyelenggaraan pemerintahan, administrasi, organisasi dan tata laksana serta memberikan pelayanan administrasi kepada seluruh Perangkat Daerah Kabupaten/Kota. Sekretaris Daerah untuk kabupaten/kota diangkat dan diberhentikan oleh Gubernur atas usul Bupati/Wali kota. Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota terdiri atas sebanyak-banyaknya 3 Asisten; di mana Asisten masing-masing terdiri dari sebanyak-banyaknya 4 bagian.

Observasi awal yang dilakukan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ternyata masih ada pegawai yang kurang peduli terhadap rekan kerja, dan masih ada karyawan yang pulang lebih awal dari jam kerja, sering izin tanpa alasan yang jelas dan mendesak. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat OCB pegawai masih kurang tinggi.

Hasil observasi dan wawancara awal secara informal diperoleh informasi bahwa beberapa pegawai merasa kurang dilibatkan pada saat instansi membuat keputusan, adanya pemberian tugas lebih dan lainnya tidak. Masih kurangnya perhatian instansi terhadap keadilan organisasi dapat berdampak pada rendahnya OCB pegawai.

Berdasarkan hasil observasi awal dan beberapa penelitian diatas memberikan gambaran betapa pentingnya OCB dengan antesedennya. OCB

merupakan perilaku karyawan yang dapat menguntungkan bagi suatu organisasi, perilaku ini merupakan pilihan dari seorang individu dalam membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas (Sharma *et al.*, 2011). Sehingga dalam peneliti bermaksud melakukan penelitian dengan judul “**Analisis Pengaruh Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah**”.

B. Identifikasi Masalah

1. Masih ada pegawai yang kurang peduli terhadap rekan kerja.
2. Masih adanya pegawai yang pulang lebih awal dari jam kerja, sering izin tanpa alasan yang jelas dan mendesak.
3. Beberapa pegawai merasa kurang dilibatkan pada saat instansi membuat keputusan.
4. Adanya pemberian tugas yang lebih kepada salah satu pegawai dan lainnya tidak.
5. Ada indikasi bahwa tingkat OCB pegawai masih kurang tinggi.
6. Masih kurangnya perhatian instansi terhadap keadilan organisasi

C. Permasalahan

Berdasarkan dari latar belakang tersebut diatas, maka penulis dapat merumuskan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ?.
2. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ?.

3. Apakah ada pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ?.
4. Apakah ada pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah ?.

D. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris :

1. Pengaruh keadilan organisasi, terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .
2. Pengaruh kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .
3. Pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .
4. Pengaruh keadilan organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah .

E. Kegunaan Penelitian

1. Bagi ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran dan bahan pertimbangan dalam penelitian langkah-langkah pengambilan kebijakan dan untuk meningkatkan sumber daya manusia yang lebih baik khususnya yang berkaitan dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai.

2. Bagi Penulis

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama di bangku kuliah dan sebagai syarat menyelesaikan pendidikan, serta dapat menjadi bukti empiris pada penelitian dimasa yang akan datang khususnya menyangkut *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai.

3. Bagi Universitas Muhammadiyah Metro

Diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan sehingga dapat digunakan untuk bahan pertimbangan bagi pembaca dan pengguna tesis ini dikemudian hari, khususnya bagi mahasiswa UM Metro.

F. Asumsi Penelitian

Asumsi adalah pernyataan yang dapat di uji kebenarannya secara empiris berdasarkan pada penemuan, pengamatan dan percobaan dalam penelitian yang dilakukan sebelumnya (Husain & Purnomo, 2008). Jadi asumsi merupakan anggapan dasar dalam suatu penelitian yang diyakini kebenarannya oleh peneliti. Asumsi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: "Jika Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi tinggi maka *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah akan meningkat".

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang Lingkup Penelitian ini adalah meneliti Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Dengan jenis penelitian Deskriptif dan metode yang digunakan adalah kuisisioner dengan butir pertanyaan hasil sintesis teori mengenai Keadilan Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah. Sample yang digunakan adalah pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah.