

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Negara adalah kesatuan sosial yang dibentuk oleh interaksi dimana manusia itu berada, interaksi yang dianggap terjadi diantara individu-individu yang berasal dari satu negara telah dinyatakan sebagai suatu unsur sosiologis yang terlepas dari hukum, yang membentuk kesatuan individu dari satu negara, dan oleh sebab itu membentuk negara sebagai satu realitas sosial, berangkat dari pemikiran ini, bahwa negara sebagai kesatuan individu maka perlu adanya fungsi negara yang jelas dan terarah untuk mengkafer segala persoalan-persoalan individu yang mengemukan, dalam konteks sekarang ini, justru fungsi negara ini lebih mengedepankan fungsi individunya sebagai pemimpin negaranya, ketimbang mengedepankan fungsi negaranya sebagai kesatuan individu (Abustan, dalam Junaedi dan Dimiyati, 2020).

Tujuan negara adalah mengatur kehidupan rakyatnya, menciptakan kebahagiaan bagi rakyatnya, kesejahteraan dan kemakmuran, menciptakan keadaan di mana rakyat bisa mencapai berbagai keinginan mereka secara maksimal, tujuan ini disederhanakan menjadi dua hal pokok, yakni keamanan dan keselamatan (Roger dalam Nagaring dkk, 2021). Menurut Rahmi dkk (2023) negara memiliki instansi pemerintah yaitu lembaga pemerintahan yang bertanggung jawab untuk menjalankan tugas administratif dalam sektor eksekutif, baik di tingkat pusat maupun daerah yaitu, komisi-komisi, dewan-dewan lembaga,

Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN), Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD), dan Badan Narkotika Nasional (BNN),

Badan Narkotika Nasional (dalam Pananjung & Akbar, 2018) mengatakan bahwa kemajuan yang dicapai pada era reformasi ini cukup memberikan harapan yang lebih baik bagi kehidupan manusia, namun di sisi lain dengan derasnya arus globalisasi yang terjadi saat ini, telah menimbulkan berbagai masalah pada hampir seluruh aspek kehidupan manusia, salah satu masalah yang cukup menjadi perhatian serius yakni perilaku generasi muda kita yang terperangkap pada penyalahgunaan narkotika.

Supardi (dalam Ferawati, 2019) sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan perusahaan, walaupun didukung dengan sarana dan prasarana dan sumber dana yang cukup tetapi tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal kegiatan perusahaan tidak akan terselesaikan dengan baik. Sumber daya manusia dalam organisasi memainkan peran yang sangat penting sebab keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan tidak dapat dilepas dari peran pegawai, salah satu bagian dari sumber daya manusia terdapat dalam sebuah organisasi atau institusi salah satunya yang ada di Indonesia adalah badan narkotika nasional.

Organisasi BNN yang didirikan untuk menanggulangi segala permasalahan tentang Narkoba dan obat-obat terlarang yang tidak di perbolehkan di Indonesia, hal ini dapat dilihat dari bagaimana kinerja BNN dalam hal tersebut, Badan Narkotika Nasional (BNN) mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintah dibidang pencegahan, pemberantasan dan rehabilitas, BNN terus berupaya

meningkatkan kinerjanya bersama-sama dengan BNP dan BNK, namun tidak adanya struktur kelembagaan yang memiliki jalur komando yang tegas dan hanya bersifat koordinatif, maka BNN dinilai tidak dapat bekerja optimal dan tidak akan mampu menghadapi permasalahan narkoba yang terus meningkat dan makin serius, sehingga penyalahgunaan narkotika sulit untuk dihindari (Pantari dkk, 2020).

Para pegawai tidak hanya melakukan tugas-tugas pokok saja, namun juga melakukan tugas-tugas di luar tugas pokok pegawai seperti, membantu rekan kerja yang kesulitan, menggunakan waktu yang efektif, *organizational citizenship behavior* dilakukan oleh seorang individu dengan penuh kebebasan dalam menentukan sesuatu dan saling pengertian dengan tanpa adanya permintaan imbalan atau ganjaran formal lainnya terhadap organisasi, sehingga perilaku ini sangat membantu dan menguntungkan organisasi (Sanusi dalam Rizki dan Hakim, 2020).

Dyne (dalam Muhdar, 2015) menyatakan *organizational citizenship behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai, *organizational citizenship behavior* ini mengacu pada konstruk dari *extra-role behavior* (ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan organisasi dan atau berniat untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan. Menurut Organ (dalam Leksono, 2018) *organizational citizenship behavior* adalah suatu perilaku individu yang dilakukan secara sukarela yang tidak berkaitan secara langsung atau eksplisit terhadap sistem ganjaran (*reward*) formal dan perilaku ini dapat meningkatkan efisiensi

dan efektivitas dalam organisasi. Sedangkan menurut Sugianto (dalam Yuniasanti, 2019) *organizational citizenship behavior* yaitu sikap atau perilaku pegawai yang melebihi apa yang ditugaskan di luar *job description* dan memperoleh *reward* secara tidak langsung dari organisasi.

Organ (dalam Muhdar, 2015) menjelaskan beberapa faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior* ada dua faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar individu, seperti budaya dan iklim organisasi, masa kerja selanjutnya faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepribadian dan suasana hati (*mood*), persepsi terhadap kualitas interaksi atasan – bawahan, jenis kelamin, keterlibatan karyawan (*employee engagement*).

Menurut Harter (dalam Hastuti, 2022) menjelaskan bahwa *employee engagement* secara bahasa yang di definisikan sebagai keterikatandan kepuasan individu serta antusias terhadap pekerjaan ikatan kerja yang melibatkan pegawai secara penuh dan mau benar-benar terikat dalam suatu organisasi. Menurut Sambrook (dalam Schaufeli, 2013) mengatakan bahwa *employee engagement* merupakan rasa keterikatan secara emosional dengan pekerjaan dan organisasi, termotivasi dan mampu memberikan kemampuan terbaik mereka untuk membantu sukses dari serangkaian manfaat nyata bagi organisasi dan individu.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan pada tanggal 05 Juli 2024 di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Barat dengan Kabag. Umum dimana diperoleh keterangan dari pegawai yang melaporkan kepada Kabag. Umum mengenai keluhan pegawai kepada rekan

kerjanya yang tidak mau menolong ketika ada pekerjaan. Pegawai juga mengeluh mengatakan bahwa pendapat pegawai sering diabaikan oleh atasan sehingga pegawai merasa tidak dipedulikan. Banyaknya pegawai yang juga tidak mau menolong menyelesaikan tugas rekan kerjanya yang belum dikarena pegawai izin ada keadaan darurat seperti anaknya sakit, ada keluarga yang meninggal dan minta digantikan pekerjaan. Kabag. Umum juga menjelaskan bahwa banyaknya pegawai yang harus disuruh terlebih dahulu untuk membantu rekan kerja lainnya, ketika pegawai tidak diperintahkan oleh atasan untuk membantu rekan kerja lainnya, pegawai hanya mengerjakan tugasnya saja, pegawai lainnya juga masih banyak yang mengeluh ketika diberikan tugas tambahan.

Pada hari yang sama dilakukan wawancara dengan sepuluh orang pegawai, diperoleh keterangan atau informasi bahwa masih banyak pegawai yang ketika pekerjaannya sudah selesai mereka tidak mau menolong seperti ketika ada permasalahan terkait kasus yang harus diselesaikan dengan cepat dan membutuhkan bantuan rekan kerja lainnya pegawai lainnya tidak mau membantu, pegawai lainnya tidak mau membantu karena pegawai lain merasa itu bukan tugas dan tanggung jawab pegawai untuk mengerjakan yang bukan tugasnya. Pernyataan pegawai, pegawai jarang mau membantu dengan sukarela rekan kerja, kebanyakan pegawai membantu rekan kerjanya diperintah oleh atasan.

Selain itu dijelaskan bahawa ketika rekan kerja pegawai meminta tolong untuk mengganti tugasnya sebentar karena ada keperluan mendesak rekan kerjanya langsung menolak dengan alasan lagi sibuk, pegawai juga banyak melihat rekan kerjanya yang tidak tepat waktu untuk balik ke kantor disaat jam

istirahat sudah selesai, dan banyak rekan kerja lainnya yang keluar kantor ketika jam kerja.

Hal tersebut diatas dikarenakan, tidak adanya semangat kerja pegawai sehingga pegawai bekerja tidak maksimal, sering mengulur waktu untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga banyak pekerjaan yang tidak selesai sesuai *deadline* yang ditentukan kantor. Pegawai banyak melihat rekan kerjanya sudah tidak terlalu banyak mau ikut serta kegiatan yang diadakan di BNNP berbeda ketika diawal rekan kerjanya baru bekerja di BNNP, pegawai juga mengatakan bahwa pegawai kesulitan berkonsentrasi disaat bekerja pegawai tidak fokus ketika menyelesaikan pekerjaannya, hal tersebut membuat pegawai gelisah dan ingin cepat pulang, pegawai selalu bolak balik melihat jam ketika bekerja, pegawai lainnya mengaku sering terlambat balik kekantor setelah jam istirahat karena pegawai capek dan tidak bersemangat lagi untuk bekerja.

Penelitian tentang *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pernah dilakukan sebelumnya oleh Margaretha dan Prasetyo (2012) yang berjudul Pengaruh *Employee Engagement*, *Organizational Citizenship Behavior*, dengan kecocokan orang-orang serta Identifikasi Organisasi (Studi Pada Organisasi Kemahasiswaan Di Lingkungan Universitas Kristen Maranatha). Selanjutnya penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya oleh Wahyudi (2019) yang berjudul Hubungan antara *Employee Engagement* dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai. Hal yang membedakan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan dilakukan adalah dalam hal sampel penelitiannya dan tempat dilakukan penelitian.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OBC) pada Pegawai BNNP Sumatera Barat”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang dijabarkan diatas, maka masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OBC) pada Pegawai BNNP Sumatera Barat ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan *organizational citizenship behavior* (OBC) pada Pegawai BNNP Sumatera Barat.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini dapat memperkaya khasanah ilmu pengetahuan khususnya temuan-temuan dalam bidang psikologi dan dapat dijadikan masukan dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat membantu meningkatkan keefektifitasan pekerja dalam bekerja serta dapat memberikan pengaruh positif di organisasi serta meningkatkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai.

b. Manfaat Bagi Instansi

Diharapkan nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan informasi kepada instansi untuk dapat meningkatkan dan mengembangkan sikap *employee engagement* sehingga bisa meningkatnya *organizational citizenship behavior* pada pekerja dan pada instansi itu sendiri.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengangkat tema yang sama.