

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kemajuan sebuah perusahaan tidak akan lepas dari keberadaan serta pengaruh sumber daya manusia yang ada didalamnya. Sumber daya manusia menjadi motor utama dalam menjalankan segala kegiatannya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan perusahaan, didalam perusahaan manusia merupakan salah satu unsur terpenting. Tanpa adanya peranan manusia, meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan perusahaan telah tersedia maka perusahaan tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu perusahaan (Juniarti dkk, 2021).

Sumber daya manusia menjadi asset yang penting bagi perusahaan, semakin baik kemampuan sumber daya manusia yang dimiliki maka akan semakin baik hasil yang dicapai. Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kualitas sumber daya manusia nya maka akan semakin rendah pula hasil yang akan dicapai (Juniarti dkk, 2021). Memiliki sumber daya manusia yang berkinerja baik dapat menjadi aset berharga bagi sebuah perusahaan. Ketika setiap pegawai memahami tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik, serta bersedia untuk melampaui kewajiban dan mengerjakan tugas lain diluar tugas pokok dengan ikhlas, maka akan berdampak pada

meningkatnya produktivitas perusahaan. Perilaku tersebut disebut dengan perilaku peran ekstra atau *organizational citizenship behavior* (Saputra & Supartha 2019).

Menurut Organ (dalam Ahmad & Izzati, 2020) *organizational citizenship behavior* merupakan bentuk perilaku sukarela dalam menjalankan pekerjaan lebih di luar deskripsi kerja yang telah ditentukan oleh organisasi, dan perilaku tersebut tidak mendapatkan penghargaan ataupun imbalan yang dapat menguntungkan untuk keefektifan organisasi. Robbins & Judge (dalam Ahmad & Izzati, 2020) *organizational citizenship behavior* juga dapat diartikan sebagai perilaku pilihan yang bukan bagian dari kewajiban kerja seorang karyawan, namun keberadaan sikap ini dapat mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif lain. Dyne & Ang (dalam Ahmad & Izzati, 2020) Perilaku *organizational citizenship behavior* tidak tertulis dalam peraturan, perjanjian, atau kontrak kerja, sehingga tidak terdapat sanksi yang diberikan jika tidak melakukannya.

Menurut Schnake (dalam Naway, 2018) berpendapat bahwa *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan fungsional, ekstra peran, perilaku prososial, mengarahkan individu, kelompok atau organisasi. Perilaku seperti itu dibutuhkan untuk mendukung kegiatan-kegiatan dalam organisasi yang tidak selamanya dapat dilakukan secara formal melalui kegiatan-kegiatan rutin organisasional. Dalam kondisi tertentu, adakalanya organisasi membutuhkan perilaku ekstra peran, terutama ketika organisasi memerlukan dukungan aktivitas pegawai yang tidak dapat dinilai atau dihargai dengan uang. Aamodt (dalam Naway, 2018) mengemukakan bahwa orang yang terikat dalam

OCB termotivasi untuk membantu organisasi dan rekan kerjanya dengan melakukan hal-hal kecil yang sebenarnya tidak diminta untuk mengerjakan, contohnya adalah membantu rekan kerja dan membimbing karyawan baru.

Basu, et al. (dalam Ahmad & Izzati, 2020) mengungkapkan bahwa *organizational citizenship behavior* memiliki manfaat besar bagi kemajuan organisasi, karena *organizational citizenship behavior* memiliki kaitan yang erat dengan sikap dan kinerja, persepsi terhadap peran, demografi, tingkat stres, kepuasan kerja, kepercayaan antar pribadi, komitmen organisasi, dan suasana hati para anggota organisasi saat bekerja. Organisasi yang memiliki *organizational citizenship behavior*, maka akan menghasilkan perasaan positif terhadap pekerjaannya sehingga akan terciptanya perasaan nyaman saat bekerja dan bangga terhadap pekerjaannya.

Robbins (dalam Mukti & Puspitadewi, 2021) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi timbulnya *organizational citizenship behavior* cukup kompleks dan saling terkait satu sama lain. Faktor-faktor tersebut salah satunya yaitu iklim organisasi, di dalam iklim organisasi yang positif, anggota organisasi merasa lebih ingin melakukan tugas organisasinya melebihi apa yang telah diisyaratkan dalam *job description*, dan akan selalu mendukung tujuan organisasi jika anggota organisasi diperlukan oleh para pimpinan organisasi dengan sportif dan dengan penuh kesadaran serta percaya bahwa anggota organisasi diperlakukan secara adil oleh organisasinya.

Iklm organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Iklm organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada tujuan dan hal tersebut berimbas pada kinerja pegawai (Utami dkk, 2021). Menurut Gibson dkk (dalam Utami dkk, 2021) iklim merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai yang bekerja di lingkungan ini dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja. Hal ini seperti yang dikatakan Stringer (dalam Wijayanti & Budiadi, 2021) iklim organisasi merupakan koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi anggota organisasi mengenai hubungan antar anggota organisasi yang terjalin secara rutin dan memengaruhi sikap perilaku organisasi serta kinerja organisasi.

Menurut Wirawan (dalam Mukti & Puspitadewi, 2021) iklim organisasi berfokus pada persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja organisasi. Persepsi pada karyawan mengenai iklim organisasi yang positif, akan menimbulkan perasaan senang dan percaya diri dalam bekerja sehingga persepsi mempengaruhi perilaku positif sukarela karyawan. Sebaliknya, jika karyawan mempersepsikan iklim organisasi yang negatif maka mereka akan merasakan bahwa pekerjaan tersebut adalah beban yang nantinya akan menurunkan perilaku positif karyawan.

Menjaga perilaku positif pada karyawan merupakan sesuatu yang penting jika perusahaan dapat meningkatkan perilaku positif atau *organizational citizenship behavior* karyawannya, maka perusahaan akan mendapatkan keuntungan tersendiri. Pekerjaan yang dilakukan karyawan dapat berjalan efektif cepat selesai sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sebaliknya, apabila perusahaan tidak dapat membuat karyawan berperilaku positif maka dapat menyebabkan tingkat produktivitas menurun bagi perusahaan. Oleh karena itu untuk memunculkan perilaku positif atau *organizational citizenship behavior* pada karyawan dapat terjadi karena lingkungan kerja yang juga positif dan baik bagi karyawan sehingga karyawan tersebut dapat merasa nyaman dan dihargai ketika berada di dalam pekerjaan tersebut (dalam Mukti & Puspitadewi, 2021)

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan peneliti pada tanggal 10 mei 2024 kepada Kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto, pada salah satu aspek OCB yaitu *altruism* diperoleh keterangan bahwasanya kepedulian pegawai dalam bekerja masih minim, pegawai cenderung lebih mementingkan kewajiban dan tanggung jawab kerja individu. Kurangnya kepedulian untuk saling membantu rekan kerja di saat pegawai lain dalam waktu luang. Diketahui kepegawaian dikantor Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto dalam bekerja sudah memiliki SOP masing-masing yang sudah diatur. Pada saat peneliti melakukan observasi ditemukan bahwasanya pegawai yang sudah

menyelesaikan pekerjaannya dan masih memiliki waktu luang lebih memilih bersantai sambil bermain *handphone*.

Pernyataan kepala Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) dikuatkan oleh wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 13 Mei 2024 kepada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Sawahlunto, terkait aspek OCB yaitu *sportsmanship*, beberapa pegawai mengungkapkan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai terhadap tugas-tugas yang dilaksanakan masih perlu ada beberapa pembenahan. Secara umum pegawai mengatakan bahwa masih banyaknya keluhan terkait pekerjaan, karena tugas yang cukup banyak dan tekanan waktu.

Selanjutnya terkait aspek *conscientiousness*, beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa tingkat disiplin waktu dan disiplin kerja pegawai masih kurang, hal ini dibuktikan dengan masih adanya pegawai yang datang terlambat pada jam kerja yang telah ditetapkan. Selain itu kebiasaan pegawai yang masih sering menunda pekerjaan juga masih cukup sering terjadi di lingkungan kerja.

Pada aspek *civic virtue*, beberapa pegawai juga mengungkapkan bahwa masih kurangnya inisiatif pegawai dalam mencari jalan keluar ketika mengalami masalah yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas atau kualitas kerja timnya. Selain itu, juga terdapat kurangnya kesadaran pegawai dalam melakukan tanggung jawab di luar tugas pekerjaan mereka, seperti merapikan tempat kerja dan membantu rekan kerja lainnya. Dengan kata lain, masih banyaknya pegawai yang lebih memprioritaskan

urusan pribadi daripada keterlibatan aktif dalam membantu mencapai tujuan bersama di lingkungan kerja.

Selanjutnya berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang peneliti lakukan diperoleh informasi bahwa iklim organisasi yang di terapkan belum optimal. Kurangnya budaya kerja yang kolaboratif, hal ini dibuktikan dengan masih rendahnya kerjasama, saling dukung, sikap sukarela antar pegawai. Kurangnya keterbukaan dan komunikasi yang efektif dikarenakan masih rendahnya keterbukaan antar pegawai, serta masih adanya sejumlah pegawai yang berbicara di belakang dan bergosip disaat jam kerja, serta kurangnya dukungan antara pemimpin dan bawahan.

Selama tiga dekade terakhir, banyak penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi mempunyai dampak besar terhadap *organizational citizenship behavior* (Mukti & Puspitadewi, 2021). Penelitian mengungkapkan terdapat hubungan iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior*, semakin baik iklim organisasi yang dirasakan oleh karyawan, semakin tinggi tingkat OCB mereka. Sebaliknya, apabila iklim organisasi dirasakan rendah atau negatif, maka tingkat OCB karyawan cenderung menurun.

Keterkaitan keduanya didukung oleh penelitian Lestari & Kurniawan (2022) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*, yang artinya jika iklim organisasi yang dimiliki karyawan PT Artha Haya Mas bernilai positif maka akan berpengaruh positif terhadap

perilaku *organizational citizenship behavior*. Dalam hal ini tingginya iklim organisasi yang dimiliki karyawan, maka akan tinggi pula karyawan tersebut memiliki perilaku *organizational citizenship behavior*.

Penelitian lain yang juga dilakukan oleh Ardiana & Syaibanib (2024) yang berjudul “Hubungan Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Pada Karyawan CV. Toga Mandiri Anugrah Perkasa” dapat diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan CV.

Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu pada sampel penelitian, tempat penelitian, dan tahun dilakukannya penelitian. Dari uraian di atas ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* karyawan, dimana *organizational citizenship behavior* dapat memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan variabel yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan yang telah dikemukakan di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan

organizational citizenship behavior pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto.

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan referensi di bidang psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi mengenai iklim organisasi dan *organizational citizenship behavior*.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto.

Penelitian ini diharapkan memberikan informasi dan masukan mengenai iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto.

b. Bagi Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto.

Bagi instansi bahwa nanti hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan masukan bagi instansi mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai Badan Pengelola Keuangan dan Aset daerah (BPKAD) Sawahlunto.

c. Bagi Peneliti Lain

Bagi peneliti selanjutnya yang berminat untuk melakukan penelitian mengenai iklim organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada karyawan maka penelitian ini dapat menjadi perbandingan dan acuan dalam penelitian selanjutnya. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dengan menemukan variabel lain yang dapat mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior*, selain budaya iklim organisasi, seperti kepribadian dan suasana hati (mood), masa kerja, dan jenis kelamin.