

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Instansi pemerintah merupakan lembaga kerja pelayanan di bawah naungan pemerintahan. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), instansi diartikan sebagai badan atau bagian dari departemen daerah. Instansi pemerintah adalah lembaga yang sepenuhnya berada dibawah pemerintah. Organisasi-organisasi ini tidak mencari keuntungan dan hanya berfokus pada pelayanan kepada masyarakat. Selain itu, instansi pemerintah adalah semua yang menyelenggarakan fungsi pengelolaan pemerintahan di lingkungan eksekutif, baik pusat maupun daerah, termasuk panitia, dewan, dan instansi yang menerima dana dari APBN/APBD. Sementara itu menurut Undang-Undang Mesin Perdata No. 5 Tahun 2021, Pasal 1 Ayat 15, instansi pemerintah merupakan kewenangan pusat dan instansi daerah. Kedua jenis instansi yaitu instansi pemerintah pusat dan instansi pemerintah daerah memiliki fungsi masing-masing (Yusuf, 2021).

Sumber daya manusia memainkan peran krusial dalam mencapai kesuksesan dan kemajuan instansi pemerintah. Setiap perusahaan menginginkan tenaga kerja yang dapat diberdayakan, dilatih, dan dikembangkan sepenuhnya untuk mencapai tujuan perusahaan secara efektif (Djoemadi et al., 2019). Suatu instansi berharap bahwa tenaga kerja yang dimilikinya memiliki kemampuan untuk menjalankan tugas dengan kompeten, bahkan bersedia dan mampu melebihi tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Mangku &

Riana, 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan senantiasa mengantisipasi tuntutan masa depan, cenderung mempunyai sikap positif, serta memiliki keahlian yang sesuai dengan kebutuhan suatu organisasi.

Menurut Peraturan Bupati Ciamis Nomor 24 Tahun 2023, Pasal 4 Ayat 1 menyatakan bahwa Sekretariat Daerah merupakan unsur staf Pemerintah Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang dipimpin oleh Sekretaris Daerah yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggungjawab kepada Bupati. Sekretariat Daerah dipimpin oleh sekretaris daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif.

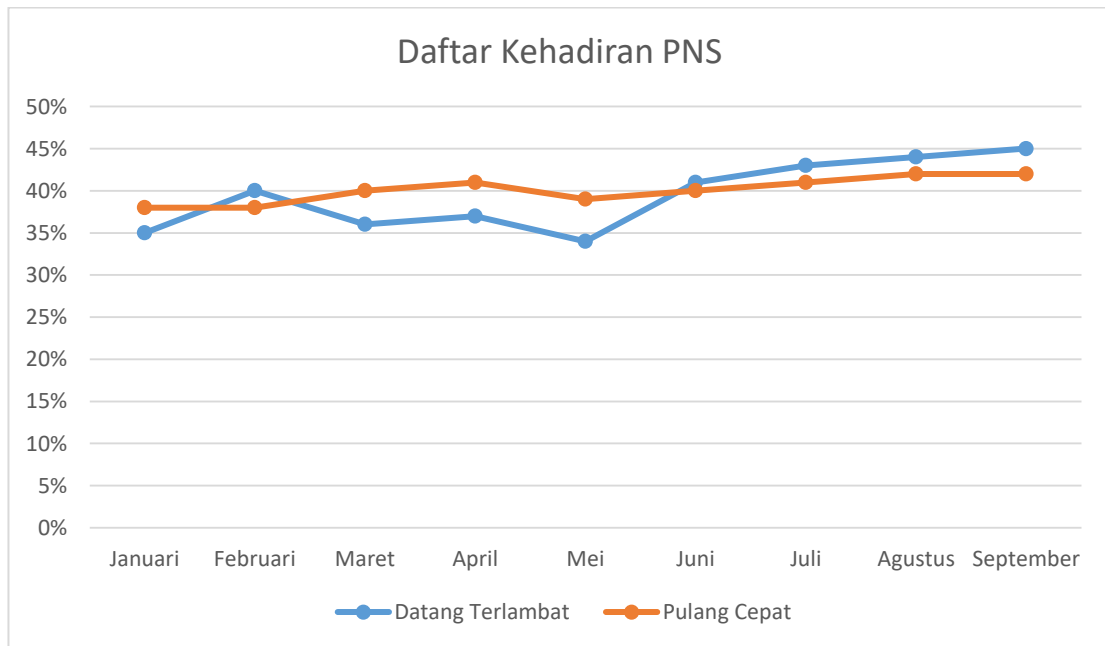
ASN (Aparatur Sipil Negara) merupakan suatu profesi bagi PNS dan PPPK sebagai Pegawai ASN yang bekerja pada instansi pemerintah, dimana antara PNS dengan PPPK memiliki perbedaan terkait dengan proses pengangkatan dan status kepegawaian (Rahman & Bakri, 2019). Tenaga Kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis didominasi oleh ASN dengan jumlah 130 orang dengan jumlah PNS 72 orang. Penelitian dilakukan pada pegawai PNS dengan maksud untuk mengetahui tingkat OCB pegawai.

Terkadang setiap instansi menginginkan pegawai yang loyal dengan melaksanakan pekerjaan melebihi tanggung jawab dari kewajibannya, atau yang biasa kita kenal dengan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan sikap yang meningkatkan nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologis yang mendukung

kinerja suatu karyawan. OCB memiliki ciri-ciri perilaku sukarela/ *extra roll behavior* yang tidak tercakup dalam uraian tugas, perilaku spontan/ tanpa saran atau perintah khusus, perilaku tolong-menolong, dan perilaku yang tidak mudah terlihat dan dinilai melalui evaluasi kerja (Kusumajati, 2014).

Peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, kepribadian, moral karyawan, dan motivasi. Adapun faktor eksternal yang mempengaruhinya meliputi gaya kepemimpinan, kepercayaan pada pimpinan, dan budaya organisasi (Rahmawati & Prasetya, 2017). OCB dapat terlihat dengan adanya penurunan produktifitas, pemogokan, ketidakhadiran, dan pergantian karyawan. Gejala lain yang mungkin ditimbulkan oleh seorang pegawai adalah rendahnya prestasi kerja, kurang disiplin, & rendahnya hasil yang diperoleh dari kinerja yang seharusnya.

Namun, di instansi pemerintahan seperti Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis ternyata masih banyak PNS yang memiliki fenomena perilaku organisasi (OCB) yang kurang atau menuju kearah negatif, dimana para pegawai masih ada yang datang terlambat dan pulang cepat, sehingga mengakibatkan kurangnya produktivitas pada instansi tersebut. Berikut adalah data absensi pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.



Sumber: Bagian Umum Setda Ciamis (2023, diolah peneliti)

Gambar 1.1

Data Kehadiran Pegawai PNS Sekterariat Daerah Kabupaten Ciamis

Berdasarkan Gambar 1.1, data kehadiran pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis perihal kedatangan yang terlambat dan pulang yang cepat dari jadwal yang telah ditentukan oleh instansi tersebut, menggambarkan bahwa OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) yang dimiliki oleh para pegawai PNS tersebut adalah kurang. Absensi yang tidak teratur mengindikasikan masih rendahnya salah satu indikator dari OCB yaitu *conscientiousness* yang berkaitan dengan mematuhi aturan perusahaan dan disiplin diri. Pegawai yang memiliki perilaku *conscientiousness* akan bekerja melebihi standar minimum seperti datang lebih awal sehingga siap bekerja pada saat jam kerja dimulai. Untuk meningkatkan kinerja, Setda menetapkan aturan berupa pengurangan tunjangan bagi pegawai yang terlambat dan pulang cepat. Dengan adanya aturan seperti itu,

harusnya karyawan memiliki disiplin diri untuk datang tepat waktu. Selain itu keterlambatan juga menyebabkan pekerjaan menjadi tidak efektif. Disinilah OCB pegawai akan dilihat, karena salah satu contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah *altruism*/ membantu rekan kerja serta sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja.

Adapun permasalahan lainnya yang saya dapat dari pra-penelitian dengan melakukan wawancara ke beberapa pegawai diantaranya kurangnya partisipasi pegawai dalam kegiatan karyawan diluar pekerjaan dan tidak bersedia menggantikan dan membantu rekan kerja dengan sukarela. Hal ini bertolak belakang dengan indikator dari OCB yaitu *sportsmanship*, *courtesy*, dan *civic virtue*. Jika ada karyawan ada yang sudah menyelesaikan tugasnya sedangkan masih ada karyawan yang belum selesai maka atasan harus menyuruh terlebih dahulu untuk membantu. Jika atasan tidak menyuruh, mereka kurang memiliki kesadaran untuk membantu rekan kerjanya.

Rendahnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Sekretariat Kabupaten Ciamis diindikasikan oleh beberapa faktor seperti kurangnya kepuasan kerja dan budaya organisasi. Walaupun tenaga kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis didominasi oleh PNS, tidak menutup kemungkinan bahwa tenaga kerja tidak melakukan hal yang tidak diinginkan oleh perusahaan. Tenaga kerja di Sekretariat Daerah juga kerap melakukan tindakan yang tidak sesuai dengan tata tertib seperti tidak disiplin/absen pada saat jam kerja.

Salah satu pemicu yang dapat menyebabkan *organizational citizenship behavior* ialah kepuasan kerja. Kharisma (2023) mengatakan bahwa kepuasan kerja yaitu sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Apabila karyawan merasakan adanya kepuasan kerja, mereka akan menjalankan tugas dengan optimal, bahkan memberikan usaha ekstra di luar tugas pokok mereka. Hal ini dapat menghasilkan OCB pada karyawan seperti penelitian terdahulu oleh Basel Al. & Ghazzawi (2019). Kepuasan kerja akan dimiliki oleh seorang karyawan apabila karyawan itu mendapatkan apa yang dia mau dalam pekerjaannya.

Selain kepuasan kerja, yang dapat memicu *organizational citizenship behavior* adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi menurut Sutrisno (2011) adalah sebagai suatu sistem makna bersana yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Penelitian terdahulu oleh Khalisah (2019) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Semakin baik budaya organisasi di sebuah instansi maka OCB akan meningkat.

Berdasarkan permasalahan serta fenomena yang ada pada latar belakang, maka penulis akan melakukan penelitian yang akan diberi judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah dikemukakan, yaitu mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis, maka masalah pokok dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis?
2. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis?
3. Bagaimana Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis?
4. Bagaimana Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan OCB pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.
2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.
4. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak antara lain:

1. Bagi Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis

Penelitian ini berguna untuk mengetahui variabel yang mempengaruhi dan yang paling berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat menjadi bahan pertimbangan untuk memberikan kepuasan kerja yang sesuai & budaya organisasi yang baik untuk pegawainya.

2. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* sehingga dapat mengetahui perkembangan teori manajemen sumber daya manusia yang sebenarnya.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi dan waktu penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Ciamis beralamat di Jl. Jend. Sudirman No. 16, Kabupaten Ciamis, Jawa Barat.

Nomor telepon: (0265) 771019.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih delapan bulan, yaitu mulai dari bulan Oktober 2023 sampai dengan bulan Juni 2024 dengan rincian (terlampir), dihalaman 58.