

BAB I

PENDAHULUAN

1.1.Latar Belakang Masalah

Saat ini organisasi dituntut bergerak dengan cepat, adaptif, tepat dan efisien. Sumber daya manusia merupakan kunci sukses organisasi yang sangat penting dari sebuah organisasi. Kondisi eksternal organisasi seperti kondisi tenaga kerja, peraturan pemerintah, globalisasi dan lain sebagainya merupakan faktor-faktor diluar kondisi di dalam organisasi. Tekanan tekanan yang tidak bisa di kontrol atau semacamnya dapat membuat suatu organisasi harus mempersolidkan pegawainya, salah satunya adalah memperkuat sumber daya manusianya.

Research gap penelitian terdahulu diantaranya adalah berdasarkan penelitian Hamid Bonee, 2018 The effect of Organization Citizen Behavior on Organization Commitment: Evidence from Local Government Accountant. *European Journal of Social Sciences*, 56(2); 238-249, komitmen organisasi dalam komitmen normatif dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Organizational citizenship behavior.

Menurut Roby Budi Santoso dan Nursaidah (2017) komitmen profesional mempunyai pengaruh negatif dengan OCB (Organizational Citizenship Behavior), menurut Roby Sambung (2013), menunjukkan bahwa kepribadian berpengaruh sangat signifikan terhadap OCB sementara menurut Noer Aisyah Barlian pada tahun 2014 mengungkapkan bahwa tipe kepribadian tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Indah Yuliani (2017) dengan penelitian yang berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, pertama Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior karyawan. Penelitian ini didukung

oleh penelitian sebelumnya Yohanas Oemar (2015), menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi, kemampuan kerja dan komitmen organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Kedua Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) pada karyawan. Semakin besaranya Kepuasan kerja karyawan maka akan timbul Organizational Citizenship Behavior juga semakin besar. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Arif Hidayat dan Ratna Kusumawati (2014) yang menyimpulkan bahwa menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja signifikan simultan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB). Ketiga Komitmen organisasi dan Kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Penelitian ini didukung oleh penelitian Merry Ristiana M (2013) hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational Citizenship Behavior (OCB) dan kinerja.

Menurut penelitian selanjutnya yang merupakan penelitian dari Nurjaman pada tahun 2015 yang berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepribadian Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan" hasil dari penelitian ini menggambarkan bahwa kepribadian memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap keputusan kerja. Hal ini dapat diartikan jika kepribadian meningkat maka kepuasan kerja juga dapat meningkat. Ringkasan penelitian yang pernah dibuat bisa dilihat pada lampiran.

Organizational citizenship behavior juga harus ada dalam diri Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara langsung, tetapi secara nyata menurut Sofian Effendi Ketua Komisi Aparatur Sipil Negara' (2017) e-paper media indonesia politik dan hukum bahwa pegawai negri sipil di Indonesia masih memiliki kinerja yang rendah. Menteri PAN-RB asman abnur (2017) menyatakan meminta Aparatur Sipil Negara (ASN)

mengubah budaya kerja, pernyataan ini disampaikan pada saat membuka rembuk nasional gerakan indonesia di kota solo, jawa tengah (Metrotvnews.com,solo) prilaku itu juga bisa menggambarkan aparatur sipil negara dikalangan pemerintah, khususnya perangkat desa se kecamatan jati kabupaten kudus dari hasil rekapitulasi kasus kepegawaian sebagai berikut.

Tabel 1.1

**Rekapitulasi Perangkat Desa Yang Terkena Kasus Yang Di Tangani Di Kecamatan Jati
Per Januari 2019**

No	Jenis Permas alahan PNS (Kasus)	2013	2014	2015	2016	2017	2018
1	Pelanggaran disiplin perangkat desa berupa tinndak pidana penipuan	1	0	1	1	1	0
2	Tidak masuk kekerja tanpa keterangan yang sah	2	1	0	1	3	0
3	Perselingkuhan	0	1	0	0	1	0
4	Perjudian	0	2	0	0	0	0
5	Hidup bersama tanpa ikaatan perkawinan	0	2	0	0	0	0

	yang sah						
6	Tidak melaporkan perceraian	0	0	2	1	1	0
7	Tipikoor	0	0	3	4	0	0
8	Perbuatan yang menurunkan kehormatan dan martabat sebagai perangkat desa	0	0	3	1	0	0
9	Pencurian	0	0	0	1	0	0
10	Tidak melaporkan perkainan	0	0	0	0	2	0
11	Nikah siri	0	0	0	0	1	1
TOTAL PERTAHUN		3	6	9	9	9	1

Sumber rekapitulasi: Seksi Tapem Kecamatan Jati Kabupaten Kudus (data olahan), 2019

Berdasarkan tabel 1.1, bisa diperhatikan adabemacammacam jeniskasus kepegawaiian yang di tangani oleh Seksi Tapem Kecamatan Jati Kabupaten Kudus. Pada tahun 2015, 2016, dan 2017 banyak kasus yang di tangani oleh Seksi Tapem Kecamatan Jati dengan kasus terbanyaknya 9 kasus. Sementara kasus yang sering ditanganidalam kurun waktu 5 tahun, dari tahun 2013 sampai dengan 2018 kasusnya adalah Perangkat Desa Tidak Masuk taan pakeeterangan yang sah.

Data

tersebut merupakan gambaran bahwa pegawai membutuhkan perhatian khusus dari pemerintah kabupaten. Terlihat dari kondisi ini pegawai yang kurang berkomitmen sebagai perangkat desa, sehingga harus ada perbaikan pada setiap individu yang akan terpilih sebagai perangkat desa. Merupakan sikap yang menggambarkan nilai tambah pegawai dan merupakan bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku yang konstruktif, positif dan senang membantu. OCB merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku individual dimana secara tidak langsung, OCB mengacu pada konstruktur *extra role behavior* ((ERB), didefinisikan sebagai perilaku yang menguntungkan dan atau bertujuan untuk menguntungkan organisasi, yang langsung dan mengarah pada peran pengharapan (Dendy Hendarto, 2013).

Individu berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan antujuan kepentingan yang sudah direncanakan jika mempunya ikomitmen organisasi yang kuat.

Pegawai yang mempunyai tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memiliki pandangan positif dan lebih berusaha berbuat yang terbaik demi kepentingan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadi organisasi sejajar yang lebih baik, sehingga ketika seseorang mempunya ikomitmen yang tinggi maka kesenjangan antar individu dapat berkurang dalam sebuah organisasi. Sebaliknya jika ada sebagian individu yang kurang komitmen pada suatu organisasi mereka yang nantinya bisa merusak kepercayaan masyarakat.

Komitmen professional commitment (PC) secara umum dapat didefinisikan sebagai focus karir dari suatu komitmen pekerjaan yang menekankan pada apapun yang profesional di dalam suatu organisasi. Akhir akhir ini didasari bahwa professional commitment merupakan konsep yang semakin kompleks dan multidimensional, sehingga dalam penelitian ini, penelitian akan menggunakan pengukuran dari professional

commiitment yang menekankann pada aspekkarakteristikkomuniitasprovfesional (wang and armstrongs, 2011:42).

Pandanganfiest and feist, (2006:41)kepribadian (personality)merupakankepribadiian (traiits) yang kuat, dan sebuahkarateruniik yang, yang merupakanhasiilinteraksifisiik/genetiik,environment, emotional, cognitiion, sertamenunjukkancaraindividualmengelolaataumemanajemenwaktunya.

Menurut Dendy Hendarto (2009), OCB adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Pekerja yang puas akan lebih suka berbicara yang baik tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja, tetapi meskipun demikian perilaku tersebut dapat mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Hal yang membedakan OCB denganperilakukerjaabiiasaadalahOCBmerupakanuatupilihansifatsukarela yang dilakukan oleh pegawaih, perilakuitumeruppaakanhaldiluardeskripsijabataan yang diwajibkanatasdirinyasertamemilikidampakpositiffterhadaporganisasinya. Namundengandemikianprilaku OCB harus di pertahankan dan harusmendapatkanperhatiankhusus , juga bisa diberikanpenghargaansebagaipenyemangatuntukterusmempertahankanperilaku OCB.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu didalam penelitian ini hanya memasukkan faktor kepuasan kerja sebagai variabell intervening yang juga ikut memediasi pengaruh komitment organisasi,profesional,kepribadian terhadap OCB pegawai.

Pengaruhdarikepuasandalampekerjaan juga seringdikaitkandenganperforma dan produktifitasdalambekerja. Dengankemunculnyaperilaku OCB pegawai yang merasakanpuasdenganhasil yang diraihdalamhalpekerjaan dan organisaasinya, bahwakepuasandalambekerjamerupakanpenentu OCB pegawai. Pegawai yang merasakanpuasdalampekerjaannyaacenderungbicarahal-halpositiftentangorganisasi,

membanturekansekantor, yang memnuatkinerjamerekamelampauperkiraan normal, selainitupegawai juga akanmengerjakantugasdenganbaik dan telitikarenamerekaakanmengulang-ulangpengalamanpositifmereka (Robins,2011). Oleh karenanya para pekerjaberharapdapatmemperolehkepuasaandaitempatkerja.

Apakaah OCB mempunyaikegunaanbagimereka yang tergolongdidalam ASN yang merupakanperangkatdesa? Secaraluasdiketahuibahwaaperangkatdesamenerimahak yang tidaklahsama denga para pegawaiswasta. Berdasarkanperaturanbupatinomer 31 tahun 2017, perangkatdesaadalahunsurstaf yang membatukepaladesadalammenyusunkebijakan dan koordinasi yang diwadahidalam secretariat desa dan unsurpendukung.

Berdasarkanpengamatandalanawal, satuhal yang mungkin-samaantaraperangkatdesa dan pegawaiswastaadalahkomitmenmerekaterhadaporganisaasi. OCB dilkalanganperangkatdesabisajaditerhambatdikarenakanbeberapenyebabsepertikomunikasi yang bai kantar perangkatdesa, ketidakpeduliankepadatemanseumuran, factor politik yang sering kali memaksaperangkatdesauntukmasukdalamrannahitu. Hal ini dapatmenyebabkanketidakpuasandalamdiriperangkatdesa. Sebagianlagimemiliki OCB denganpredikatbaik, yang langsungdapatdirasakan oleh perangkatdesaaitugunamengerjakantugasdenganbaik.

Penelitimemperhatikankondisiperangkatdesa di lingkupkecamatanJatiKabupaten Kudus yang menangannikepentingan-kepentingannpebliik di bawahcamatsehinggauntukmenyelesaikanmasalahperluadanya OCB dalamsetiapindividuperangkatdesa yang di landasi rasa puas dan positif yang terbentukjikakomitmenorganisasi, professional, kepuasankerjaadalamdiriperangkatdesatersebut.

Berkaitandenganlatarbelakangdiatasmakapenelitimemperhatikanapakahkomitmendprofesional , organisasi, kepribadian, dan kepuasankerja yang memilikipenagruuh OCB khususnyaperangkatdesa di KecamatanJatiKabupaten Kudus.

1.1. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas, peneliti yang menjadikan salah satu adalah OCB (Organization Citizenship Behavior) dan focus pada variable X1: Komitmen Organisasi, X2: Komitmen Profesional, X3: Kepribadian sebagai independent dan Y1: kepuasan kerja sebagai interveningnya.

Sehingga dapat ditemukan penerapan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa di kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
2. Bagaimana pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan dalam pekerjaan perangkat desa di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
3. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap kepuasan perangkat desa di kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
4. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap OCB perangkat desa di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
5. Bagaimana pengaruh komitmen profesional terhadap organization citizenship behavior Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
6. Bagaimana pengaruh kepribadian terhadap organization citizenship behavior Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior Kecamatan Jati Kabupaten Kudus?

1.2. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai yaitu sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja aperrangkat desa di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.
2. Menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap kepuasan kerja aperrangkat desa di Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

3. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap kepuasan kerja perangkat desa Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

4. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap organization citizenship behavior Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

5. Menganalisis pengaruh komitmen profesional terhadap organization citizenship behavior pada Kecamatan Jati Kabupaten Kudus.

6. Menganalisis pengaruh kepribadian terhadap organization citizenship behavior pada Kecamatan Jati Kabupaten Kudus

7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap organization citizenship behavior pada Kecamatan Jati Kabupaten Kudus

1.3. Kegunaan Penelitian

1.3.1. Secara teoritis

a. Mengembangkan khasanah ilmu pengetahuan dan khususnya ilmu ekonomik manajemen sumber daya manusia.

b. Secara teoritis memberikan bukti empiris bahwa tidaknya pengaruh profesional, organisasi, kepribadian terhadap keputusan kerja dan organizational citizenship behavior.

1.3.2. Secara Praktis

a. Kecamatan Jati Kabupaten Kudus

Hasil

penelitian ini dapat menjadi masukan dalam rangkuman rencana strategik kebijakan penataan sertifikasi pengembangan sumber daya manusia,

khususnya dalam sudut pandang perlakuan pegawai.

b. Bagi perangkat desa Kecamatan Jati Kabupaten Kudus

Memberikan informasi tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi organization citizenship behavior dan digunakan sebagai bahan evaluasi pada

setiapperangkatdesauntuktettapmenjagaperrilakukerrjanya
desaKecamatanJatiKabupaten Kudus.

di

