

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap organisasi atau perusahaan, memiliki sumber daya manusia sebagai aset penting, sebagai faktor pendukung dalam kesuksesan dan keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Wijastuti *et al* (2021) menyatakan bahwa untuk tercapainya visi dan misi perusahaan, maka sumber daya manusia pada sebuah perusahaan perlu dikelola dan dipelihara baik, tidak hanya teknologi yang juga merupakan komponen penting dalam sebuah perusahaan. Suatu perusahaan, dikatakan sukses apabila dapat mengelola untuk menjadikaryawan yang berkompeten dan memiliki kinerja secara baik, maka output yang dihasilkan akan baik. Di dalam hal ini sumber daya manusia tersebut harus diberikan perhatian khusus serta kenyamanan sebagai pengalaman selama mereka bekerja.

Verawati (2022) berpendapat bahwa dalam suatu proses pengelolaan sumber daya manusia harus dilakukan dengan tepat secara profesional agar menciptakan pekerjaan yang efektif dan efisien. Pengelolaan sumber daya manusia tidak hanya terkait dengan pekerjaannya, tetapi juga mencakup aspek lain yakni kecakapan perilaku. Sehingga hal tersebut akan tercipta kontribusi yang baik bagi organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuannya. Di dalam tempat kerja, sumber daya manusia tentunya membutuhkan suasana yang membuat nyaman dan menyenangkan, yang meminimalisir ketegangan dan tekanan antara karyawan dan anggota organisasi, agar dapat memaksimalkan kinerja secara efisien dan efektif. Wijastuti *et al* (2021) menyatakan, dalam meningkatkan kualitas organisasi atau perusahaan maka harus dilakukan program kinerja karyawan, salah satu program yang dilakukan adalah pemberdayaan karyawan, yang bertujuan untuk memperbaiki proses dalam penyelesaian pekerjaannya dalam rangka mencapai tujuan

organisasi atau perusahaan, upaya ini dilakukan untuk memotivasi dan menjembatani agar tetap bertanggungjawab secara personal.

Tingkatkan suatu kualitas terhadap sumber daya manusia, organisasi atau perusahaan harus sesuai dengan perilaku yang telah ditetapkan. Terdapat dua istilah dalam cara berperilaku diantaranya, perilaku *intra-role* dan *extra-role*. Mulyasawaroh (2018) berpendapat bahwa perilaku *intra-role* merupakan suatu perilaku yang harus dilakukan dan telah terdeskripsi dalam organisasi secara formal, sedangkan perilaku *extra-role* merupakan suatu perilaku yang tidak terdeskripsi dalam organisasi secara formal. Perilaku *extra-role* seringkali dilakukan oleh karyawan disebuah perusahaan seperti, membantu rekan kerja dalam pekerjaannya, mengeluh dalam pekerjaannya, sungguh – sungguh dalam pekerjaan dan mengikuti rapat yang diadakan perusahaan, dan melakukan tugas lain diluar *job description*. Perilaku *extra-role* kerap kali dikenal sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Luthans (2011) berpendapat bahwa landasan kepribadian untuk OCB ini mencerminkan sifat – sifat kecenderungan karyawan untuk menjadi kooperatif, membantu peduli dan teliti. Aisyah (2020) Menyatakan OCB sangat penting pelaksanaannya bagi sebuah organisasi, berkaitan secara langsung baik perilaku suatu individu atau suatu kelompok dalam peningkatan layanan dan pencapaian tujuan organisasi. Perilaku OCB merupakan hal yang berdampak bagi sebuah organisasi atau perusahaan untuk meningkatkan produktivitas, pengelolaan sumber daya manusia secara efisien, peningkatan sumber daya manusia dan dalam segi peningkatan kinerja karyawan pada organisasi atau perusahaan.

Q.S At-Taubah:105 menjelaskan sebagai berikut :

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasulnya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan

yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.

Perilaku OCB dalam pandangan Islam berbuat baik, bagi seorang muslim perbuatan yang dilakukan semasa didunia akan menjadi amalan yang diketahui oleh Allah SWT. dan telah dicontohkan oleh Rasulullah SAW. sebagai nabi kita.

Riset terdahulu memberikan beberapa hal yang menjadi bukti yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan. Menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB (Bodroastuti dan Tirtono, 2019), Keterlibatan kerja dan kepuasan kerja (Adi *et al* 2013), dan Efikasi diri (Sa'adah, 2018). Di dalam penelitian ini, peneliti meneliti tentang Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Efikasi Diri.

Robbins dan Judge (2017) mengemukakan seorang karyawan dengan komitmen organisasi memberikan pemahaman kepada organisasi dengan memiliki tujuan dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi. Suharto *et al* (2019) mengemukakan bahwa komitmen organisasi merupakan kemauan peransosial menyalurkan energi dan loyalitas mereka pada suatu sistem sosial, keterikatan sistem sosial hubungan kepribadian yang dianggap sebagai ekspresi diri. Komitmen organisasi sebagai tingkat kepercayaan dan penerimaan pekerjaan terhadap organisasi tujuan dan memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi (Jatmiko *et al*, 2020).

Rasa komitmen dapat diawali dengan cara seorang karyawan mampu mengenali tempat kerja atau organisasinya itu. Ketika seorang karyawan sudah mampu mengenali tempat kerja atau organisasinya, maka lambat laun akan muncul suatu rasa kecintaan terhadap organisasinya itu, dalam hal ini tidak hanya tentang rasa komitmen suatu karyawan terhadap organisasinya, tetapi didukung dengan sistem yang berjalan dan pengalaman dalam suatu perusahaan yang searah, begitu sebaliknya, rasa komitmen terhadap organisasinya dapat terkikis jika sistem yang berjalan dan pengalaman tidak searah dengan seorang karyawan. Tidak dapat

dipungkiri juga bahwa rendahnya rasa komitmen organisasi pada seorang karyawan dapat menyebabkan *turnover* atau pindah kerja, rasa malas dalam bekerja, sebaliknya jika rasa komitmen organisasi tinggi yang dimiliki seseorang menggambarkan perilaku dalam pekerjaannya yang baik demi tercapainya tujuan organisasi dan akan melakukan apa saja secara optimal karena sikap kepercayaannya terhadap perusahaan dan akan menimbulkan perilaku peran ekstra atau OCB.

Bakker dan Leiter (2011) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja merupakan keadaan positif, memuaskan, afektif-motivasi dari kesejahteraan terkait pekerjaan yang dapat dilihat sebagai antipoda kelelahan kerja. Wulandari (2021) mengemukakan bahwa keterlibatan kerja merupakan kondisi anggota organisasi yang adanya korelasi satu sama lain, merasa senang dan bersemangat terhadap pekerjaannya. Adi *et al* (2013) menyatakan bahwa seorang anggota organisasi yang memiliki keterlibatan kerja menganggap pekerjaan penting baginya dalam hidup. Hal ini berarti dengan bekerja, seseorang dapat mengekspresikan diri dan memprioritaskan pekerjaan dalam kehidupannya. Keterlibatan kerja tinggi yang dimiliki seseorang memicu rasa sangat puas dan antusias terhadap pekerjaannya sehingga hal tersebut memicu perilaku ekstra atau OCB selama bekerja.

Verawati (2022) mendefinisikan efikasi diri sebagai bentuk keyakinan padadirinya sendiri untuk mengenal kemampuan pribadi dalam menangani dan menjalankan suatu pekerjaan. Bandura (2012) mengemukakan bahwa keberhasilan dalam membangun efikasi diri tidak hanya dalam penyampaian nilai yang positif. Hal ini terbukti bahwa selain peningkatan kepercayaan orang dalam kemampuan mereka, mereka membangun situasi – situasi dengan cara yang dapat membawa keberhasilan dan menghindari menempatkan seseorang dalam situasi terlalu dini yang cenderung gagal. Choi *et al* (2003) mendefinisikan efikasi diri sebagai kunci pengawas dari banyak aspek pilihan perilaku termasuk tingkat aspirasi, ketekunan tugas, cara berfikir, perasaan positif atau negatif dan kinerja tugas yang sebenarnya. Efikasi diri yang

tinggi dimiliki seseorang, menciptakan suasana pekerjaan yang efektif dan efisien hal ini menciptakan perilaku ekstra atau OCB.

Penelitian ini dilakukan pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Efikasi Diri pada karyawan BPBD di Daerah Istimewa Yogyakarta. BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan Organisasi dan Tata Kerja Badan Penanggulangan Daerah yang telah disepakatai oleh DPR dan pemerintah dalam Perda DIY No. 10. Pertama kali berdiri pada bulan Februari 2011 dan dilaksanakan langsung pelantikan pejabat dan staff, BPBD DIY dipimpin oleh Unsur Pengaruh yaitu Kepala BPBD, secara *ex-officio* dijabat oleh Sekretaris Daerah. Untuk melaksanakan tugasnya, BPBD DIY mempunyai 3 bidang, yaitu bidang Pencegahan dan Kesiapsiagaan, Kedaruratan dan Logistik, Rehabilitasi dan Rekonstruksi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Ajun Eka Priyanti, S.E., M.M selaku Kepala Sub Bagian Umum, diperoleh informasi berupa adanya penurunan efektivitas kerja dan pengunduran diri karyawan per bulan April 2022. Walaupun tidak semua karyawan pada BPBD DIY mengalaminya, tetapi dapat berpengaruh bagi produktivitas, menurunnya efisiensi kerja, selain itu dapat dikenai sanksi dan denda, dan yang paling utama berpengaruh bagi reputasi instansi. Hal yang perlu diperhatikan disini mengenai adanya peran ekstra atau OCB pada karyawan BPBD DIY, untuk tetap bekerja dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, maka menjadi isu penting seorang karyawan menjalankan perilaku ekstra.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, Efikasi Diri Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah Efikasi Diri berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Untuk mengetahui pengaruh positif Keterlibatan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui pengaruh positif Efikasi Diri terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi, Keterlibatan Kerja, dan Efikasi Diri secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan BPBD Daerah Istimewa Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa peranan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan pengetahuan lebih serta memperluas wawasan terhadap hubungan komitmen organisasi, keterlibatan kerja, efikasi diri dengan *Organizational Citizenship Behavior*
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam bahan kajian selanjutnya dan menjadi bahan diskusi menyangkut bidang studi sumberdaya manusia.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi bahan referensi dalam peningkatan . *Organizational Citizenship Behavior* melalui variabel komitmen organisasi, keterlibatan kerja, efikasi diri.