

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia atau istilah asingnya sering disebut dengan “*Human Resources*” merupakan salah satu elemen utama dari sebuah sistem yang ada di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi, seperti badan atau lembaga pemerintahan, BUMN (Badan Usaha Milik Negara), dan lain sebagainya. Hal ini yang menjadikannya sangat penting karena faktor manusia mempunyai peran dalam mencapai tujuan perusahaan maupun organisasi. Sumber daya manusia tidak hanya membantu perusahaan atau organisasi dalam mencapai tujuannya tetapi juga membantu menentukan apa yang benar-benar dapat dicapai dengan sumber daya yang tersedia. Pengelolaan sumber daya manusia atau yang lebih sering disingkat dengan istilah “SDM” saat ini merupakan suatu bentuk keharusan dan bukan lagi sekedar menjadi suatu pilihan apabila perusahaan atau organisasi bila ingin berkembang lebih maju kedepannya. Perusahaan atau organisasi yang memiliki SDM yang baik adalah modal agar dapat bersaing secara sehat dengan perusahaan atau organisasi lainnya. Kompetisi antar perusahaan atau organisasi semakin bersaing, karena perusahaan atau organisasi tersebut tidak hanya dihadapkan pada persaingan yang terdapat di dalam negeri atau bersifat nasional saja, melainkan juga ke luar negeri atau yang bersifat lebih global bahkan internasional. Guna menghadapi situasi dan kondisi tersebut, perusahaan atau organisasi dituntut harus mampu dalam upaya menentukan berbagai langkah

berupa kebijakan atau strategi yang matang dan efektif di bidang pengelolaan dan pengembangan SDM.

Kebutuhan dan keinginan dari segenap karyawan atau pegawai sebagai SDM juga harus didukung oleh perusahaan atau organisasi agar karyawan atau pegawai dapat termotivasi untuk menampilkan performa kinerja terbaiknya dan merasa puas atas hasil unjuk kerjanya. Pekerjaan merupakan lebih dari sekedar aktivitas yang hanya sebatas mengatur kertas, menulis kode program, menunggu pelanggan, atau mengendarai sebuah truk. Setiap pekerjaan menuntut adanya semacam interaksi atau relasi antara sesama rekan kerja, atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi kerja yang acap kali kurang ideal, dan lain-lain (Robins and Judge, 2008).

Spector dalam jurnal Nasir (2011) mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan serangkaian bentuk perilaku di luar persyaratan formal pekerjaan yang memberikan keuntungan bagi organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku tersebut mampu memberikan kontribusi positif secara nyata terhadap organisasi melalui perilaku di luar uraian tugas, di samping karyawan tersebut masih tetap melaksanakan tanggung jawab sesuai dengan pekerjaan yang diembannya.

Menurut Robbins (2009), sebuah organisasi yang dapat dikatakan sebagai organisasi yang terbilang sukses ialah sebuah organisasi yang membutuhkan adanya peran serta secara nyata dari karyawan yang mampu dan sanggup bertindak melebihi tugas pekerjaan umum mereka, atau sanggup memberikan

performa kinerja yang bisa melampaui perkiraan. Hal ini dapat ditunjang dengan fakta yang menunjukkan bahwa organisasi yang memiliki karyawan sekaligus mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, maka kinerjanya jauh menjadi lebih unggul apabila dibandingkan dengan organisasi lain.

Ciri-ciri perilaku yang termasuk dalam kategori OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang dianggap kurang ideal/tidak menyenangkan ditempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu ditempat kerja (Robbins, 2009).

Salah satu contoh tentang OCB yang kurang baik dapat dilihat dari beberapa ulasan berikut ini, terdapat juga di Kota Cilegon, Provinsi Banten. Menurut sumber informasi yang berasal dari (bantenraya.com, 2014). Inspeksi Mendadak atau sering disingkat dengan istilah “Sidak” ini dipimpin langsung oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Diklat (BKD) Mahmudin, didampingi pula Asisten Daerah (Asda) I Taufiqurrahman, Asda II Tatang Muftadi, Staf Ahli Bidang Pendidikan dan Sumber Daya Manusia (SDM) Soleh, dan Kepala Satuan Pamong Praja (Satpol PP) Kota Cilegon Niviyogi Hermawan. Proses sidak yang dimulai pukul 13.15 WIB itu dilaksanakan di beberapa lokasi yang berbeda, meliputi Supermall Cilegon, Edi Toserba, Ramayana Mall dan Karaoke Inul Vista. Sebanyak 17 Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota (Pemkot) Cilegon berhasil dijaring razia petugas, Selasa (25/2). Para abdi negara

itu tertangkap tangan tengah berbelanja di sejumlah pusat perbelanjaan pada saat jam kerja. Bahkan, terdapat dua oknum PNS diantaranya ditemukan tengah asyik berkaraoke ria di sebuah tempat hiburan dengan ditemani dua pria yang diduga bukan berasal dari anggota keluarganya. Diketahui, kedua oknum PNS tersebut merupakan guru di SDN Kubangkalak, Kecamatan Purwakarta. Sidak itu juga merupakan bentuk teguran terhadap para PNS yang tidak dapat mengemban amanah dengan baik. Selain guru, pihaknya juga menjaring PNS yang berasal dari Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) dan Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Cilegon. Dengan banyaknya temuan guru yang berkeluyuruan dengan masih menggunakan seragam dinas disaat jam kerja, kata Mahmudin, pihaknya segera melayangkan surat ke Dinas Pendidikan (Dindik) Kota Cilegon untuk membuat surat edaran ke setiap sekolah sebagai bentuk teguran terhadap para guru. “Para guru yang tertangkap semuanya mengklaim telah pulang mengajar. Namun, selayaknya mereka pulang terlebih dahulu kemudian ganti baju. Jadi saat bepergian ke mall tidak mengenakan baju dinas. Kalau masih mengenakan seragam dinas, itu sangat jelas telah melanggar peraturan,” jelasnya (Usman, 2014).

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Dinas Pendidikan Kota Cilegon, didapatkan hasil bahwa terdapat pegawai yang tidak ikut berpartisipasi dalam acara rutin Dinas Pendidikan yang dilaksanakan setiap hari jumat pagi di kantor Dinas Pendidikan Kota Cilegon yaitu senam sehat, para pegawai yang tidak mengikuti senam melakukan aktifitas merokok sambil berbincang-bincang dibelakang kantor pada pegawai laki-laki sedangkan pegawai yang berjenis

kelamin perempuan berada di *pantry* sambil sarapan sambil berbincang-bincang. Ada juga pegawai yang datang terlambat pada saat jam masuk kantor, pegawai yang sudah selesai mengerjakan pekerjaannya malah melakukan *online* dan pegawai yang pulang sebelum waktunya. Selain melakukan observasi di kantor Dinas, peneliti juga melakukan observasi di UPTD Dinas Pendidikan Kota Cilegon, didapatkan bahwa terdapat pegawai datang terlambat masuk kantor, selain itu ada juga yang pulang lebih awal dari jam yang seharusnya, serta ada pegawai yang datang ke kantor namun hanya melakukan tanda tangan sebagai syarat absen saja, dan ada juga pegawai yang tidak melakukan kewajiban tugasnya malah menonton tv serta ada juga yang membaca koran.

Fenomena di atas menunjukkan bahwa perilaku para Aparatur Negara / PNS yang notabene merupakan pelayan atau abdi masyarakat guna melayani kepentingan masyarakat umum tetapi masih saja berani melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintahan Daerah. Dari data di atas terdapat perilaku PNS yang melanggar peraturan Pemerintahan Daerah pada saat jam kerja berlangsung yaitu berbelanja pakaian dan bahan kebutuhan pokok, sedang bersantai di tempat kuliner (*foodcourt*), dan juga ada yang berkaraoke di tempat hiburan. Ternyata, PNS yang melanggar aturan berdasarkan fenomena tersebut di atas kebanyakan adalah para PNS yang berjenis kelamin perempuan.

Berbagai macam faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), salah satu diantaranya ialah jenis kelamin (*gender*) (dalam Jayanti, 2009). Selain itu, faktor yang mempengaruhi muncul tidaknya OCB, yaitu dengan menggunakan faktor jenis kelamin (*gender*). Menurut Konrad, *et al.*

(dalam Novliadi, 2007) mengemukakan bahwa perilaku-perilaku kerja seperti menolong orang lain, bersahabat dan bekerjasama dengan orang lain lebih menonjol dilakukan oleh kaum wanita daripada kaum pria.

Penelitian sebelumnya pernah dilakukan oleh Pramitasari (2013) dengan judul “*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Perawat*”. Dari total perawat yang berjumlah 78 orang, didapatkan hasil penelitiannya yaitu berdasarkan jenis kelamin terdapat 18 perawat laki-laki dan 26 perawat perempuan yang memiliki OCB dalam kategori rendah, sedangkan perawat yang memiliki OCB tinggi berjumlah 18 perawat laki-laki dan 16 perawat perempuan. Menurut Dagun (2004) mengatakan bahwa karakteristik laki-laki dan perempuan dari segi psikisnya, bahwa kepribadian seorang perempuan merupakan suatu kesatuan yang terintegrasikan antara aspek-aspek emosionalitas (seperti memiliki tendensi tingkah laku yang sangat pasif, kurang terbuka, dan tidak senang berkompetisi), lebih subjektif, dan tergantung suasana hati. Sedangkan pada laki-laki menunjukkan adanya pembagian dan pembatasan yang jelas antara pikiran, rasio dan emosionalitas (seperti lebih tegas, suka dengan kompetisi, dan jalan pikiran tidak dikuasai oleh emosi, perasaan maupun suasana hati), lebih objektif, dan mengarahkan ke dunia luar.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan suatu permasalahan yaitu “Apakah ada perbedaan *organizational citizenship behavior (OCB)* ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon?” untuk itu penulis bermaksud melakukan satu penelitian dengan judul

“*Organizational Citizenship Behavior* ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.”

## **B. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka tujuan penelitian ini untuk:

1. Mengetahui perbedaan *organizational citizenship behavior* (OCB) ditinjau dari jenis kelamin pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.
2. Mengetahui jenis kelamin mana yang lebih tinggi memunculkan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai di Dinas Pendidikan Kota Cilegon.
3. Mengetahui tingkat *organizational citizenship behavior* (OCB) pada pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon.

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi sumbangan bagi pengembangan ilmu dan untuk memperkaya pengetahuan ilmu psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi.

### **2. Manfaat Praktis**

- a. Bagi Pimpinan Organisasi Pemerintahan: Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang benar dan tepat tentang pentingnya *organizational citizenship behavior* (OCB)

sehingga suatu perusahaan maupun organisasi pemerintahan nantinya dapat memiliki SDM yang berkualitas.

- b. Bagi Subjek: Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pertimbangan kepada pegawai tentang pentingnya seorang pegawai dalam memunculkan *organizational citizenship behavior* (OCB) sehingga dapat menjadi pegawai yang berkualitas.