

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organizational Citizenship Behavior (selanjutnya disingkat OCB) merupakan unsur yang penting dalam mendorong karyawan untuk melampaui persyaratan peran yang ditetapkan secara formal. Lee dan Allen (2002) mengatakan bahwa OCB adalah perilaku karyawan yang meskipun tidak esensial bagi tugas atau pekerjaan, namun bermanfaat untuk melancarkan fungsi organisasi. Contoh perilaku tersebut yaitu membantu rekan kerja, menunjukkan rasa peduli terhadap citra perusahaan, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra dan sebagainya. Karyawan yang mendemonstrasikan perilaku OCB diyakini sebagai asset penting untuk meningkatkan kinerja organisasi, sehingga manajer percaya bahwa perilaku tersebut sangat menguntungkan dan penting (Yen dan Niehoff, 2004).

Dari hasil tinjauan literatur de Geus dkk., (2020) menyebutkan bahwa sejumlah variabel yaitu komitmen organisasional, motivasi pelayanan publik, kepuasan kerja, komitmen afektif, *person-organization fit*, *person-job fit*, dan sebagainya sebagai anteseden OCB. Selanjutnya, peneliti melakukan kajian literatur mengenai sejumlah anteseden terhadap OCB dan menemukan tiga variabel yang memiliki inkonsistensi temuan, yaitu komitmen organisasional, *person-organization fit*, *person-job fit*.

Person-Organization Fit (selanjutnya disingkat P-O Fit) menjadi faktor penting yang dapat meningkatkan perilaku OCB di organisasi (Farzaneh dkk., 2014). P-O Fit

diartikan sebagai kesesuaian antara individu dan organisasi yang menegaskan sejauh mana keduanya mempunyai karakteristik yang sama dan saling melengkapi kebutuhan satu sama lain (Kristof, 1996). P-O fit berkaitan dengan bagaimana seseorang mencocokkan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi (Lauver dan Kristof-Brown, 2001). Menurut Resick dkk. (2013) karyawan yang merasa cocok dengan organisasinya akan cenderung berperilaku sebagai warga organisasi yang baik. Dengan demikian, kecocokan nilai yang kuat seorang karyawan terhadap organisasi akan lebih menunjukkan toleransi dan empati serta bantuan ekstra secara sukarela terhadap orang-orang di sekitar mereka (Wei, 2013). Logika ini juga sejalan dengan teori kesesuaian yang dikemukakan oleh Osgood & Tannenbaum (1955) mengatakan bahwa kesesuaian akan tercapai apabila seseorang memberikan penilaian pada dua objek dengan intensitas yang sama maka akan tercapai sebuah kesesuaian. Apabila tercapai sebuah kesesuaian maka tidak akan menimbulkan masalah. Namun, jika tidak tercapai sebuah kesesuaian, individu cenderung akan merasa tidak nyaman kemudian mengubah penilaiannya. Dalam hal ini berarti, kesesuaian akan tercapai apabila pegawai menilai dengan intensitas yang sama antara kesesuaian nilai yang ada pada dirinya dengan kesesuaian nilai organisasinya. Selain itu, penelitian Susanto dkk. (2019) dan Alfani dan Hadini (2018) menunjukkan hasil P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun, penelitian Santoso & Irwantoro (2014) memiliki hasil penelitian berbeda yang mengungkapkan P-O Fit berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap OCB.

Faktor lain yang diyakini dapat memengaruhi OCB adalah *Person-Job Fit* (selanjutnya disingkat P-J Fit). P-J Fit diartikan sebagai kecocokan antara kebutuhan tingkat tinggi seseorang dan kekhususan pekerjaan atau antara keterampilan, kepribadian,

dan tuntutan pekerjaan karyawan (Lauver dan Kristof-Brown, 2001). Individu akan puas dengan pekerjaannya ketika kebijakan atau sistem organisasi telah terpenuhi oleh preferensi mereka (Sekiguchi dan Huber, 2011). Logika ini juga didukung dengan teori kesesuaian dari Osgood dan Tannenbaum (1955) yang mengatakan kesesuaian akan tercapai jika individu memberikan penilaian yang sama pada dua objek. Apabila tercapai sebuah kesesuaian maka tidak akan menimbulkan suatu masalah. Namun, apabila tidak tercapai kesesuaian individu cenderung akan mengubah penilaiannya karena merasa tidak nyaman. Dengan teori ini, kesesuaian akan tercapai jika karyawan memberikan penilaian yang sama antara keahlian atau keterampilan yang ada pada dirinya dengan pekerjaan yang ia lakukan di organisasi. Selain itu, penelitian Bangun dkk. (2017) mendapatkan hasil P-J Fit berpengaruh positif dan signifikan. Namun, penelitian Alfani dan Hadini (2018) memiliki hasil penelitian berbeda yang mengungkapkan P-J Fit tidak berpengaruh terhadap OCB.

Komitmen organisasional menjadi faktor pendorong terwujudnya OCB di organisasi (Suana & Sucahya, 2016). Meyer dan Allen (1991) mengatakan bahwa komitmen sebagai kerangka berpikir yang membuat seseorang memperhitungkan seberapa jauh nilai dan tujuannya dapat sejalan dengan organisasi. Lebih lanjut, Meyer dan Allen (1991) menyebutkan ada tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (*affective commitment*) yang mengacu pada keterlibatan emosional, identifikasi serta keterikatan emosional, kemudian komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) yang berhubungan dengan kerugian jika meninggalkan organisasi, dan komitmen normatif (*normative commitment*) yang berkaitan dengan perasaan wajib untuk tetap berada di organisasi. Pentingnya menumbuhkan perilaku OCB di organisasi tidak terlepas dari

peran komitmen yang tumbuh dalam diri karyawan tersebut (Suana & Sucahya, 2016). Hasil penelitian Dyah & Saraswati (2019) mendapatkan hasil komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap OCB. Namun, penelitian yang dilakukan oleh Darmawati dkk. (2013) dan Solichin (2018) memiliki hasil penelitian berbeda yang mengungkapkan komitmen organisasional tidak berpengaruh terhadap OCB.

Selain adanya inkonsistensi pada ketiga variabel tersebut, Ingrams (2020) mengatakan bahwa penelitian OCB di sektor publik masih rendah jika dibandingkan dengan sektor swasta. Pelayanan publik yang dilakukan oleh pegawai pada organisasi di sektor publik Indonesia masih memperoleh sorotan berupa pandangan negatif (Jaya, 2018). Selain itu, Darto (2014) mengatakan bahwa OCB merupakan bagian yang hampir jarang ditemui pada ruang lingkup pegawai pemerintahan di masa reformasi birokrasi yang dilaksanakan oleh organisasi pemerintahan saat ini. Di sisi lain, ada alasan untuk percaya jika OCB memiliki arti penting dan khusus dalam organisasi publik karena relevansinya dalam pemerintah-warga negara dan tujuan reformasi administrasi publik untuk mencapai respon organisasi yang lebih besar terhadap warga negara (Ingrams, 2020). Hal ini juga didukung oleh de Geus dkk. (2020) yang mengatakan bahwa OCB merupakan konteks yang penting untuk perilaku peran-ekstra yang dapat berdampak langsung pada pegawai sebagai pihak yang berinteraksi dengan publik dan sebagai garis terdepan dalam penyampaian layanan publik. Selain itu, meskipun perilaku OCB tidak ada dalam *job description* karyawan tetapi peneliti-peneliti terdahulu menyampaikan bahwa OCB memiliki peranan yang signifikan pada keluaran baik itu individu maupun organisasi (Triyanto, 2009).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT*, *PERSON-JOB FIT* DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) PADA PEGAWAI DI SEKTOR PUBLIK”**.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang di atas, hal yang paling utama yaitu menganalisis pengaruh P-O Fit, P-J Fit, komitmen organisasional terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia. Masalah tersebut dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah P-O Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia?
2. Apakah P-J Fit berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia?
3. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia?

C. Batasan Masalah

Pembatasan masalah pada penelitian ini hanya tertuju di bidang sumber daya manusia, khususnya pada variabel OCB sebagai variabel independen dan P-O Fit, P-J Fit, komitmen organisasional sebagai variabel dependen. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai pada sektor publik di Indonesia dengan masa bekerja minimal satu tahun. Penelitian ini dilakukan pada bulan Februari 2021.

D. Tujuan Penelitian

Dari rumusan permasalahan yang telah dipaparkan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis pengaruh P-O Fit terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia.
2. Menganalisis pengaruh P-J Fit terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia.
3. Menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak, yakni:

1. Bagi Akademisi

Dapat memperkaya kajian literatur mengenai P-O Fit, P-J Fit, komitmen organisasional terhadap OCB pada pegawai di sektor publik Indonesia.

2. Bagi Praktisi

Dapat dijadikan sebagai gambaran tentang P-O Fit, P-J Fit, dan komitmen organisasional terhadap OCB pegawai sehingga bisa dipakai untuk pertimbangan saat menyeleksi calon tenaga kerja yang berkualitas.