

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi berkaitan dengan bagaimana kualitas dan kinerja sumber daya manusia yang dimilikinya. Pada dunia kerja yang dinamis seperti saat ini, dimana tugas semakin sering dikerjakan dalam kelompok, maka fleksibilitas sangatlah penting.

Organisasi menginginkan dan membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan secara sukarela dan melebihi tuntutan peran dimana perilaku ini akan menguntungkan organisasi yang disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan yang melebihi harapan dan pekerjaan formal mereka. Pada kenyataannya, organisasi yang memiliki karyawan berperilaku OCB maka organisasi tersebut memiliki kinerja yang lebih baik daripada organisasi yang tidak memiliki karyawan berperilaku OCB (Robbins & Judge, 2017).

Menurut (Robbins & Judge, 2017) OCB adalah perilaku *discretionary* yang bukan merupakan pekerjaan formal karyawan yang berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja. OCB merupakan perilaku *discretionary* individu yang tidak secara eksplisit berhubungan dengan penghargaan formal dan secara keseluruhan dapat

meningkatkan efektivitas organisasi. Perilaku *discretionary* yang dimaksud adalah perilaku individu yang bukan merupakan deskripsi pekerjaan tetapi perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual (Organ, 1988). OCB merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. OCB ini mencakup beberapa perilaku seperti membantu orang lain, menjadi sukarelawan untuk pekerjaan ekstra dan menjunjung tinggi aturan serta prosedur di tempat kerja (Aldag, R., & Reschke, 1997). OCB merupakan salah satu bentuk perilaku prososial yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermanfaat. Karyawan yang memiliki tingkat perilaku OCB yang tinggi cenderung memiliki persepsi dukungan organisasi yang kuat (Robbins & Judge, 2017)

Persepsi dukungan organisasi atau *perceived organizational support* merupakan keyakinan karyawan bahwa organisasi peduli atas kontribusi yang mereka berikan dan kesejahteraan mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002). Robbins & Judge (2017) juga mendefinisikan *perceived organizational support* adalah tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli mengenai kesejahteraan mereka, misalnya organisasi akan memaafkan kesalahan karyawan jika karyawan tersebut jujur. Karyawan yang memiliki tingkat *perceived organizational support* yang kuat maka karyawan tersebut cenderung memiliki tingkat OCB yang lebih tinggi, tingkat keterlambatannya rendah serta dapat memberikan tingkat pelayanan yang lebih baik kepada *customer*. Karyawan yang memiliki tingkat kehadiran

yang baik seperti tingkat keterlambatan yang rendah cenderung adalah karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Komitmen organisasi itu sendiri merupakan sejauh mana karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan tujuannya serta kemauannya mempertahankan keanggotaannya sebagai karyawan dalam organisasi (Robbins & Judge, 2017). Menurut (Allen & Meyer, 1990) komitmen organisasi merupakan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginannya untuk menjaga keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen kuat adalah karyawan yang memiliki kemungkinan paling kecil meninggalkan organisasi.

Pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul memiliki peran penting dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Sebagai pegawai yang berstatus honorer yang terikat dalam kontrak masa kerja tentu memiliki perasaan ketidakamanan kerja yang lebih tinggi daripada pegawai tetap. Ketidakamanan kerja atau *job insecurity* merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa tidak berdaya untuk menjaga keberlangsungan pekerjaannya yang terancam (Greenhalgh & Roseblatt, 1984). *Job insecurity* adalah persepsi mengenai ketidakpastian pekerjaan di masa depan. Kemungkinan karyawan dapat terus bekerja atau karyawan akan diberhentikan (De Witte, 1999).

Berikut merupakan hasil penelitian terdahulu sebagai dasar referensi dalam penelitian ini, yaitu: penelitian (Nugraha & Adnyani, 2018) dan

(Muchtadin & Chaerudin, 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian (Priyandini et al., 2020) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Kemudian penelitian (Sengkey et al., 2018) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian (Partina et al., 2019) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap OCB, kemudian penelitian dari (Sari et al., 2017) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian (Priyadi et al., 2020) menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

Penelitian (Putra & Sriathi, 2017) dan (Partina et al., 2019) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Sedangkan penelitian (Azizah & Rokhman, 2021) menunjukkan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*.

BKAD Kabupaten Gunungkidul merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan di bidang keuangan yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui

Sekretaris Daerah. BKAD Kabupaten Gunungkidul mempunyai tugas melaksanakan urusan penunjang pemerintahan dan tugas pembantuan di bidang keuangan daerah (*Perbup Gunungkidul No. 73 Tahun 2016*, n.d.).

Dalam hal mencapai tujuan organisasi maka diperlukan adanya pegawai yang bekerja sesuai dengan tanggung jawab dan kebijakan yang telah ditentukan, untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal maka diperlukan karyawan yang baik, karyawan yang baik (*good citizenship*) adalah cenderung untuk menampilkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Kinerja individu akan memengaruhi kinerja instansi secara keseluruhan yang menuntut adanya perilaku karyawan dalam instansi (Robbins & Judge, 2017).

Hasil observasi yang dilakukan di BKAD Kabupaten Gunungkidul menunjukkan bahwa terdapat beberapa pegawai yang bekerja melebihi kebijakan yang terdapat di instansi seperti pegawai yang membantu pekerjaan pegawai lain, menunda istirahat di saat jam istirahat dan pulang melebihi jam pulang yang sudah ditentukan untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Di sisi lain terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat, mangkir saat jam kerja maupun pulang sebelum jam pulang berlangsung. Menurut (Rhoades & Eisenberger, 2002) perilaku extra role, tingkat kehadiran yang tinggi dan ketepatan waktu ditunjukkan sebagai bentuk perilaku pegawai membalas dukungan organisasi.

Berdasarkan research gap dan hasil observasi yang dilakukan pada BKAD Gunungkidul. Maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan subjek dan objek yang berbeda, yaitu meneliti pengaruh dari *job insecurity*, komitmen organisasional dan *perceived organizational support* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul, sehingga peneliti mengambil judul penelitian yaitu **“PENGARUH *JOB INSECURITY*, KOMITMEN ORGANISASIONAL DAN *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* PADA PEGAWAI HONORER BKAD KABUPATEN GUNUNGKIDUL”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *job insecurity* berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul ?
2. Apakah komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul ?
3. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul ?

C. Batasan Masalah

Penelitian ini menggunakan batasan masalah sebagai berikut:

1. Variabel dalam penelitian ini adalah *job insecurity* (X1), komitmen organisasional (X2), *perceived organizational support* (X3) dan *organizational citizenship behavior* (Y).
2. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul.
3. Penelitian ini dilakukan di BKAD Kabupaten Gunungkidul pada tahun 2021.

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis pengaruh *job insecurity* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul.
3. Untuk menganalisis pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul.

E. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan bagi penulis tentang bidang sumber daya manusia, meliputi *job insecurity*, komitmen organisasional, *perceived organizational support* dan *organizational citizenship behavior* (OCB) yang telah didapatkan saat kuliah dengan membandingkan teori dan kenyataan di lapangan.

2. Bagi STIM YKPN

Sebagai dokumentasi atas apa yang telah diteliti dan memberi referensi kepada mahasiswa yang akan sampai pada tahap penyusunan skripsi ditahun yang akan datang.

3. Bagi BKAD Kabupaten Gunungkidul

Mengetahui bagaimana pengaruh *job insecurity*, komitmen organisasional dan *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada pegawai honorer BKAD Kabupaten Gunungkidul.