

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah sesuatu pendekatan strategis untuk pengelolaan tenaga kerja dalam sebuah organisasi yang bertujuan untuk memaksimalkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang mencakup berbagai aspek seperti rekrutmen, pelatihan, pengembangan, penilaian kinerja, dan kompensasi (Samsudin 2024). MSDM Adalah bidang yang sangat penting dalam organisasi modern, yang bertujuan untuk yang memaksimalkan potensi pribadi dan kemampuan pegawai sebagai subjek dan sumber daya terpenting Perusahaan serta pengembangan kualitas profesional sesuai dengan inovasi ilmiah dan teknologi yang memastikan kualitas produk dan peningkatan daya saing Perusahaan.

Zhao (2024) menyatakan konsep manajemen sumber daya manusia (MSDM) berfokus pada pengelolaan pegawai sebagai asset penting dalam organisasi. MSDM bertujuan untuk memastikan pemanfaatan pegawai secara efektif guna meningkatkan kinerja organisasi dan mencapai tujuan strategisnya. Konsep ini mencakup mencakup berbagai aspek, seperti rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan manajemen hubungan pegawai, serta administrasi kompensasi dan tunjangan MSDM juga berperan dalam mengintegrasikan tujuan pribadi pegawai dengan strategi jangka Panjang organisasi, sehingga mendukung pengembangan dan stabilitas organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) Adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas di luar tugas atau peran formal yang telah diterapkan tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi. Jika pegawai dalam organisasi memiliki *OCB* maka usaha untuk mengendalikan pegawai menurun, karena pegawai dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan kontribusi yang mendalam melebihi tuntutan peran di tempat kerja dan direward oleh perolehan kinerja tugas (Juanita M, 2023). Perilaku *OCB* sering kali diabaikan karena dianggap sebagai hal kecil yang dilakukan oleh seseorang meskipun hal tersebut tidak diarahkan untuk melakukannya. Hal-hal kecil yang membentuk perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi. Ketika timbal balik yang dirasakan pegawai tidak memberikan yang diharapkan atau tidak adil maka kemungkinan besar pegawai akan kehilangan ketertarikannya untuk menampilkan perilaku *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)*. Organisasi diharapkan dapat memperlakukan pegawainya dengan adil dan penuh perhatian sehingga pegawai yang memiliki motivasi berprestasi tinggi apabila diperlakukan secara adil dan didukung oleh komitmen Organisasi yang baik akan lebih sering memunculkan perilaku *Organizasioanal Citizenship Behavior (OCB)*.

Menurut (Ahmad rudini, 2024) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberikan kontribusi dalam organisasi dengan meningkatkan produktivitas rekan kerja. Peningkatan produktivitas pimpinan, penghemat

sumber daya yang dimiliki manajemen dan organisasi secara keseluruhan, membantu memelihara fungsi kelompok kerja, serta meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang terbaik, meningkatkan stabilitas kerja dalam organisasi.

Dampak positif dari pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* adalah Pertama pegawai dapat membantu meningkatkan produktivitas rekan kerja. Kedua pegawai dapat membantu meningkatkan manajerial. Ketiga *OCB* dapat dijadikan sebagai dasar yang efektif untuk aktivitas-aktivitas koordinasi antara anggota-anggota tim dan antar kelompok-kelompok kerja. Dampak negatif Meskipun pegawai telah melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, masih ditemukan bahwa sebagian pegawai kurang menunjukkan perilaku *ekstra-role*, seperti kesediaan membantu rekan kerja tanpa diminta, menjaga suasana kerja kondusif, atau menunjukkan sportivitas dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Hal ini penting karena *OCB* sangat dibutuhkan dalam menghadapi dinamika kerja yang kompleks, terutama pada masa pemilu.

Untuk memperhatikan aspek *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Perilaku pegawai di luar tugas yang tercantum di dalam deskripsi pekerjaannya disebut dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. ini dapat tercemin melalui perilaku suka menolong orang lain, menjadi *volunteer* agar mendapatkan tugas-tugas yang ekstra. Yang dimaksud dengan *volunteer* dalam konteks ini adalah kesediaan pegawai untuk secara sukarela membantu atau mengambil tugas tambahan di luar tanggung jawab formalnya tanpa harus diminta dan tanpa mengharapkan imbalan khusus, sebagai bentuk inisiatif,

kepedulian terhadap rekan kerja, serta komitmen untuk mendukung pencapaian tujuan dan keberhasilan organisasi. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang mau melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka.

Juanita M (2023) Menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* merupakan bentuk perilaku yang merupakan pilihan dan inisiatif individual, tidak berkaitan dengan sistem reward organisasi tetapi meningkatkan efektifitas suatu organisasi. Ini berarti, perilaku tersebut tidak termasuk kedalam persyaratan atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan tidak akan diberi hukuman.

Bawaslu provinsi Sumatera Barat memiliki pegawai sebanyak 63 orang masing-masing pegawai dibagi menjadi 4 bagian divisi. Divisi bagian pengawasan, divisi bagian penanganan pelanggaran & penyelesaian sengketa, divisi bagian hukum, humas, data & informasi, dan divisi bagian administrasi. Status kepegawaian pegawai di Bawaslu Provinsi Sumatera Barat terdiri dari beberapa kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS), Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), dan pegawai non-PNS (tenaga kontrak/honorer). Keberagaman status kepegawaian ini mencerminkan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dalam menjalankan tugas pengawasan pemilu. PNS di Bawaslu Provinsi Sumatera Barat yang bertugas mendukung teknis pengawasan pemilihan umum, mereka memiliki posisi strategis dalam menyusun aturan, administrasi logistik, dan mengawasi tahapan pemilu secara profesional. PNS Bawaslu Provinsi Sumatera Barat bertanggung jawab dalam perencanaan

pengawasan, pencegahan pelanggaran, dan penyusunan laporan hasil pengawasan, berbeda dengan PPPK yang berstatus kontrak.

Pegawai dengan status PNS merupakan pegawai tetap yang diangkat oleh pemerintah dan memiliki tanggung jawab utama dalam mendukung keberlangsungan organisasi secara administratif maupun teknis. Sementara itu, PPPK dan pegawai non-PNS direkrut untuk memperkuat pelaksanaan tugas-tugas tertentu, terutama dalam mendukung kegiatan operasional dan teknis pengawasan pemilu yang bersifat dinamis dan menyesuaikan dengan tahapan pemilu.

Perbedaan status kepegawaian ini tidak mengurangi peran dan kontribusi masing-masing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Seluruh pegawai diharapkan dapat bekerja secara profesional, menjunjung tinggi nilai-nilai integritas, netralitas, dan tanggung jawab, serta menunjukkan perilaku kerja ekstra peran atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* demi mendukung kinerja Bawaslu Provinsi Sumatera Barat secara keseluruhan.

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi dan menjadi pacuan dalam organisasi agar dapat membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. (Wulandari, 2024) mendefenisikan Budaya Organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya Organisasi yang membantu pengembangan pemberdayaan pegawai dan rasa percaya pada pihak manajemen sehingga berhubungan dengan kepuasan kerja yang tinggi (Ayu Putu Ariani, 2017). Budaya yang di bentuk

sebuah organisasi Adalah sebagai aset *intangible* yang menjadi tuntutan organisasi.

Budaya adalah sebagai pengikat dalam bertindak dan sebagai pengatur orang-orang di dalam organisasi agar dapat mencapai visi, misi, dan tujuan yang diinginkan organisasi. (Rohmat Khoirul Anam, 2021) mendefinisikan bahwa budaya organisasi mengacu pada pola asumsi dasar bersama dan kelompok telah dapat memecahkan masalah yang diadopsi dari eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan.

Ahmad Fuad, (2020) budaya organisasi sebagai pola pemecahan masalah internal dan eksternal yang diterapkan secara konsisten bagi suatu kelompok atau organisasi. Fungsi utama dari budaya organisasi adalah sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain dan sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai. Tampak budaya organisasi mampu memberikan dampak positif bagi *OCB* disuatu perusahaan.

(Tia Wulandari, 2021) Menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ahmad Fuad, (2020) juga menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organisasional Citezenship Behavior (OCB)* Organ (2003). Pegawai yang memiliki komitmen Organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi

kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha usaha (*extra effort*).

Ita Widya, (2023) mendefinisikan Komitmen Organisasional sebagai keadaan dimana seseorang pegawai berpihak kepada suatu organisasi tertentu dan memiliki keinginan dan tujuan untuk mempertahankan diri sebagai anggota dalam organisasi tersebut. Komitmen Organisasional adalah sebuah kemauan agar mengerahkan upaya *ekstra* untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi.

Pada dasarnya Komitmen Organisasional dapat menjadi prediktor *Organizational Citizenship Behavior*, (Yuliana M., 2018) berpendapat bahwa upaya-upaya untuk membangun Komitmen digambarkan sebagai usaha untuk menjalin hubungan jangka panjang dan individu-individu yang memiliki Komitmen terhadap organisasi, memiliki kemungkinan untuk tetap bertahan di organisasi lebih tinggi dibandingkan individu-individu yang tidak memiliki Komitmen.

Memunculkan perilaku *OCB* khususnya pada organisasi atau perusahaan dimana para pegawai yang sering bekerja *overtime* pada suatu divisi tertentu dapat bekerja lebih efisien dari segi waktu maupun tenaga. Sumber Daya Manusia dari level atasan sampai pada para pegawai tingkat bawah, perlu faktor-faktor pendukung, diantaranya Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* untuk meningkatkan kinerja pegawai (Firdaus, 2016).

Variabel-variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* antara lain, Budaya Organisasi dan Komitmen

Organisasional. Dari beberapa variabel yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seperti disebutkan diatas, peneliti mengambil dua variabel yaitu Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional.

Faktor lain yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah Komitmen Organisaional. Komitmen Organisasional adalah suatu sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai di dalam organisasi dan proses yang berkelanjutan yaitu anggota organisasi memperlihatkan perhatiannya terhadap organisasi dari keberhasilan serta peningkatan yang berkelanjutan (Putri, 2016). Sedangkan menurut (Suwardi dan Joko, 2017) percaya dan menerima suatu tujuan atau nilai dari organisasi, rela untuk melakukan usaha demi mencapai tujuan organisasi serta memiliki harapan yang besar agar tetap menjadi bagian dari perusahaan atau organisasi adalah beberapa aspek dari konsep Komitmen Organisasi.

Fendi Winata, (2018) Menyataan bahwa Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Hal ini dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasional adalah bentuk sikap pegawai untuk tetap tinggal dalam perusahaan dan bentuk saling percaya antara organisasi dan pegawai dalam memberikan dan menerima tugas dengan tujuan untuk mencapai keberhasilan bersama sama.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang Komitmen Organisasional Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga peneliti merumuskan dalam sebuah judul skripsi; **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen**

Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pada Pegawai BAWASLU Provinsi Sumatera Barat”

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bawaslu Provinsi Sumatera Barat?
2. Apakah Komitmen Organisasional berpengaruh terhadap *Organisasional Citizenship Behavior* di Bawaslu Provinsi Sumatera Barat?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional secara Bersama-sama berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bawaslu Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dann Komitmen Organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior* di Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasional terhadap perilaku

kewargaan organisasi (*OCB*) pada Pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.

Menjadi referensi tambahan bagi kajian ilmiah mengenai hubungan antara faktor internal organisasi dengan perilaku *ekstra-role* pegawai.

Memperkaya literatur terkait implementasi teori *organizational behavior* dalam konteks lembaga pemerintahan, khususnya lembaga penyelenggara pemilu.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Peneliti

Menambah wawasan, pemahaman, dan pengalaman peneliti mengenai budaya organisasi, komitmen organisasional, serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Melatih kemampuan peneliti dalam menyusun penelitian kuantitatif, mulai dari pengumpulan data, pengolahan, hingga analisis hasil penelitian.

2. Bagi Akademik

Memberikan dasar teori dan hasil empiris yang dapat digunakan untuk pengembangan mata kuliah terkait manajemen SDM, perilaku organisasi, maupun administrasi publik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat dijadikan sebagai acuan, perbandingan, maupun pengembangan penelitian lebih lanjut yang berhubungan dengan budaya organisasi, komitmen organisasional, dan *OCB*.

Memberikan celah penelitian baru, misalnya dengan menambahkan variabel lain (kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dll.), memperluas objek penelitian, atau menggunakan metode yang berbeda (kualitatif, mixed methods).

1.5 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dilakukan lebih terarah dan topik yang dibahas tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan lingkup penelitian.

Adapun pembatasan lingkungan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel yang diteliti Adalah Budaya Organisasi (X1) dan Komitmen Organisasional (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y).
2. Studi kasus dilakukan pada Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.
3. Responden yang diteliti adalah seluruh pegawai Bawaslu Provinsi Sumatera Barat.