

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Umumnya setiap pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi. Sehingga dapat kita katakan bahwa tanpa adanya sumber daya manusia ini organisasi tidak akan berarti apa-apa. Oleh karena itu, SDM di organisasi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi organisasi (Sutrisno, 2020:3). Menurut Rivai (2018:4) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi dari segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dimana dalam suatu organisasi organisasi harus benar-benar memperhatikan faktor sumber daya manusia.

Perilaku organisasi merupakan bagian dari manajemen sumber daya manusia, salah satu bentuk perilaku organisasi yaitu *Organizational citizenship behavior* (Robbins, 2018:9). Menurut Batson dalam Hendarto (2019:3) *Organizational citizenship behavior* adalah perilaku membantu orang lain, terlepas dari motif si penolong. Tindakan bisa mulai dari tindakan tanpa pamrih sampai tindakan yang dimotivasi oleh pamrih atau kepentingan pribadi. Pegawai berperilaku baik dalam bekerja akan lebih suka berbicara positif tentang organisasinya. Perilaku penuh kebebasan yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja fomal pekerja, tetapi meskipun demikian mengembangkan efektivitas fungsi organisasi.

Menurut McMillan dan Chavis (1986:25) menyatakan *Sense Of Belonging* merupakan sebuah perasaan, ada di kelompok dan memiliki tempat yang diinginkan (2019:29) menyatakan *Sense Of Belonging* merupakan sebuah perasaan, harapan bahwa sesuatu cocok untuk ada di kelompok dan memiliki tempat asaan penerimaan oleh kelompok dan

rela berkorban untuk kelompok. Perasaan tersebut berpengaruh besar terhadap individu dalam kelompok itu karena memberikan tenaga moral yang tidak akan diperolehnya apabila seseorang hidup sendiri. Selain itu, seseorang yang bergabung dalam kelompok sosial maka kebutuhannya sebagai makhluk sosial dan makhluk individu akan terpenuhi.

Sedangkan menurut Robbins and Judge (2017:113) keterlibatan kerjadapat dikatakan sebagai rasa keterikatan yang dimiliki pegawai dengan organisasi cenderung bersemangat dan melakukan aktivitas kerjanya dengan efektif serta pegawai tersebut memiliki keyakinan yang kuat untuk dapat menyelesaikan atau menangani setiap pekerjaannya dengan baik. Keterikatan juga bisa didefinisikan sebagai bentuk keterlibatan penuh pegawai dan memiliki semangat bekerja tinggi dalam pekerjaannya maupun dalam hal-hal yang berkaitan dengan kegiatan organisasi jangka panjang atau dengan kata lain keterlibatan kerja mengacu pada keterlibatan, kepuasan dan antusiasme pegawai dalam bekerja.

Seorang pegawai haruslah memiliki perilaku *Organizational citizenship behavior* yang tinggi terhadap suatu organisasi agar mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dengan baik dan benar. Begitu juga pada tempat penelitian ini yaitu Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu. Dinas Perhubungan Kabupaten OKU merupakan unsur pelaksana pemerintah daerah dibidang perhubungan yang dipimpin oleh kepala dinas kedudukan dibawah, bertanggung jawab kepada bupati dan sekretaris daerah. dalam menjalankan tugasnya Dinas Perhubungan Kabupaten OKU dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki sikap *Organizational citizenship behavior* dalam bekerja untuk mencapai tujuan organisasi. Keberhasilan dari pencapaian tujuan yang diinginkan dibutuhkan pegawai yang mendukung untuk berjalannya tujuan tersebut.

Fenomena dalam penelitian ini terdapat pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu mempunyai *Sense Of Belonging* yang cukup rendah hal ini dapat dilihat dari indikator dihargai dan keterlibatan, pegawai dinas Perhubungan Kabupaten OKU terkadang

marasa kurang dihargai hal ini disebabkan karena pekerjaan pegawai PNS lebih sering dilimpahkan kepada pegawai honorer, sehingga jabatan mereka sebagai PNS kurang dihargai dan kurang dilibatkan dalam setiap kegiatan, karena dalam bekerja pegawai honorer lebih mudah untuk diberdayakan.

Pada indikator sesuaidimanamasih terdapat beberapa pegawai yang tidak sesuai dengan aturan yang ada didalam lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat dilihat pada budaya kerja yang ada, dimana pegawai dapat pulang sebelum waktu kerja selesai yaitu pukul 16.00, seperti pegawai lalu lintas yang dapat pulang setelah melakukan PAM lalu lintas sesuai dengan yang telah dijadwalkan, jika pegawai selesai PAM jam 10 maka pegawai sering kali pulang setelah melaksanakan PAM lalu lintas, dan dikantor jika sudah jam 14.00 maka hanya sedikit sekali pegawai yang masih berada dikantor hingga waktu jam kerja berakhir dan ada juga pegawai yang kembali datang di sore hari hanya untuk melakukan absen sore.

Keterlibatan kerja karyawan juga terlihat kurang baik dapat dilihat dari indikator semangat di Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulumasih terdapat beberapa pegawai dengan semangat kerja yang rendah, hal ini terlihat saat pegawai melaksanakan tugas yang bermalas-malasan seperti pada pegawai lalu lintas yang melakukan pengaturan jalan yang tidak cepat sehingga sering terjadi macet saat PAM anak sekolah. Kegiatan yang ada diberikan kepada pegawai yang memiliki semangat yang tinggi saja, seperti kegiatan penting atau pertemuan dinas hanya dilakukan kepada pegawai tertentu saja, pembagian tugas kerja tidak dilakukan secara merata jika ada tugas-tugas besar dan juga pelaksanaan tugas *car free day* ada beberapa pegawai yang tidak pernah sama sekali mendapat bagian tersebut yang sudah seharusnya setiap pegawai mendapatkan tugas *car free day* karena tugas tersebut ada upah kerjanya.

Selain itu permasalahan juga dapat dilihat pada indikator dedikasi dimana pengorbanan tenaga pegawai terkadang terkadang kurang terlihat, seperti pegawai lalu lintas, dapat dilihat bahwa pada saat penjagaan lalu lintas lebih banyak pegawai yang menganggur berdiri di badan jalan dari pada pegawai yang melakukan pengamanan lalu lintas angkutan jalan. Selain itu pada pegawai PJU (penerangan ruas jalan) kurang memiliki dedikasi yang tinggi pasalnya jika ada lampu jalan yang rusak sering kali mengalami keterlambatan dalam membenahi hal ini menunjukkan kurangnya dedikasi pegawai terhadap pelayanan masyarakat.

Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Sense Of Belonging* dan Keterlibatan kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini apakah *Sense Of Belonging* dan Keterlibatan kerja berpengaruh Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan?

## **1.3 Tujuan**

Adapun tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh *Sense Of Belonging* dan Keterlibatan kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu baik secara parsial maupun simultan.

## **1.4 Manfaat**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi acuan dan masukan mengenai Pengaruh *Sense Of Belonging* dan Keterlibatan kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini di harapkan dapat menjadi pengetahuan mengenai Pengaruh *Sense Of Belonging* dan Keterlibatan kerja Terhadap *Organizational citizenship behavior* Pada Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Ulu.
- b. Bagi Organisasi, hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi kepalaDinas Perhubungan Kabupaten Ogan Komering Uluterhadap *Sense Of Belonging*dan Keterlibatan kerjaagar dapat meningkatkan*Organizational citizenship behavior*pegawai.
- c. Bagi universitas, hasil penelitian ini dapat di gunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian selanjutnya.