

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Konteks Penelitian

Peranan pegawai sangatlah penting bagi keberhasilan organisasi tersebut. Dengan adanya pegawai yang teladan maka organisasi akan menghadapi tantangan dengan mudah dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mengatasi tantangan, pegawai harus beradaptasi dengan perkembangan dan perubahan dalam organisasi. Kesuksesan menciptakan hubungan baik dan sinergi antara manajer dan karyawan dalam suatu organisasi.

Landasan perubahan tidak hanya terletak pada pembentukan proses budaya yang meningkatkan kemampuan organisasi untuk berubah, tetapi juga pada tenaga kerja sebagai pemrakarsa yang berkelanjutan. Upaya perubahan organisasi memerlukan peran serta seluruh pegawai. Hal ini hanya mungkin terjadi melalui kemauan dan kemampuan setiap karyawan. Kesediaan ini dipahami secara *global* dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).<sup>1</sup>

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat dipahami sebagai sebuah istilah yang merujuk pada keberhasilan dalam meraih *goal* yang dirumuskan.<sup>2</sup> *Goal* ini diraih melalui perilaku positif dari tiap-tiap karyawan atau individu yang tergabung ke dalam organisasi tersebut yang memang secara sukarela dan memiliki *willingness* untuk berkontribusi aktif dalam membangun sistem pekerjaan yang lebih baik melalui pemberian bantuan kepada sesama pekerja.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berkaitan dengan kemampuan pegawai untuk berpartisipasi dalam organisasi. Perilaku ini merupakan perilaku

---

<sup>1</sup> Nina Fauziah and others, 'Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Strategi Dan Bisnis*, 12.1 (2024), 8 <<https://doi.org/10.19184/jsb.v12i1.40161>>.

<sup>2</sup> Ibid

yang tidak muncul secara alami dan tidak dapat ditambahkan ke *job description* ataupun sistem kerja karena sifatnya yang abstrak dan sukarela. Jadi siapa saja bisa melakukan perilaku ini asalkan dengan niat yang tulus dan murni ingin menolong.<sup>3</sup>

Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) biasanya relatif mampu untuk mengontrol perilakunya dan menyesuaikan atau bersifat *adaptive* pada keperluan lembaga. Hal ini diprakarsasi oleh adanya perasaan pada pegawai yang memiliki anggapan bahwa menjadi bagian dari organisasi dan puas melakukan sesuatu untuk organisasi. Dijelaskan juga oleh Richard bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) ini memiliki tugas dan andil besar dalam sebuah organisasi yang memiliki visi besar untuk meraih *goal* atau visi misinya.<sup>4</sup>

Pembahasan terfokus pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri bidang pengadaan, informasi, dan fasilitasi profesi ASN. Peneliti akan meneliti bentuk-bentuk dan hambatan terjadinya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri.

Pegawai yang mampu melaksanakan pekerjaannya biasanya lebih bertanggungjawab pada pekerjaannya serta dapat melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) . Dengan dinamika yang ada dalam perusahaan tidak semua pegawai dalam perusahaan atau organisasi dapat melakukan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), hal ini berbeda pada lingkungan kerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri pada bidang Pengadaan, Informasi,

---

<sup>3</sup> Renny Husniati and Dewi Cahyani Pangestuti, '*Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Pegawai UPN "Veteran" Jakarta*', Jurnal Bakti Masyarakat Indonesia, 1.1 (2018), hlm 234-242.

<sup>4</sup> Tae Soo Ha and Kuk Kyoung Moon, '*Distributive Justice, Goal Clarity, and Organizational Citizenship Behavior: The Moderating Role of Transactional and Transformational Leadership*', Sustainability (Switzerland), 15.9 (2023).

dan Fasilitasi Profesi ASN. Mereka melakukan seluruh dimensi yang ada dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) tanpa mereka sadari. Hal ini hanya ditemukan di Badan kepegawaian daerah (BKD) kabupaten kediri. Tentu saja, hal ini dapat menjadi indikasi perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).<sup>5</sup>

Urgensi penelitian ini adalah untuk mengetahui bentuk-bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada dalam Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri. Selain dari pada itu peneliti tertarik untuk mengetahui hambatan apa yang mempengaruhi penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Badan kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri.

Badan Kepegawaian Daerah (BKD) merupakan organisasi yang ada di daerah sampai nasional yang merupakan unsur pelaksana fungsi penunjang bidang kepegawaian serta Pendidikan dan pelatihan daerah. Tidak banyak penelitian yang merujuk kepada BKD dikarenakan memang sudah tanggung jawab BKD untuk asesmen sampai pendistribusian formasi ASN yang ada di daerah. Peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut.

Oleh karena itu peneliti memaparkan bentuk-bentuk dan hambatan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang ada pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri dengan mengangkat judul penelitian “*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri”.

---

<sup>5</sup> Wawancara Bersama Kepala Bidang Pengembangan dan Kesejahteraan Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kediri, 8 November 2023

## **B. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian yang akan dibahas di antaranya:

1. Bagaimana bentuk-bentuk *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN Kabupaten Kediri?
2. Apa yang menjadi hambatan penerapan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bidang Pengadaan, Informasi, dan Fasilitasi Profesi ASN Kabupaten Kediri?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui bentuk-bentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) bidang pengadaan, informasi, dan fasilitasi profesi ASN Kabupaten Kediri.
2. Untuk mengetahui hambatan pegawai dalam menerapkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

## **D. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Secara Teoritis

Melalui hasil yang kelak akan dipaparkan, penelitian yang dilakukan menambah khazanah keilmuan psikologi khususnya psikologi industri.

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan melalui hasil yang kelak akan dipaparkan, penelitian yang dilakukan dapat memberikan pemahaman terkait *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan bahan perbandingan dalam bidang psikologi industri terkhusus dalam aspek

*Organizational Citizeship Behaviour* (OCB), aspek ini sangat penting dan berpengaruh pada kinerja suatu organisasi dalam menuju visi dan misi organisasi.

b. Bagi Subjek Penelitian

Diharapkan melalui hasil yang kelak akan dipaparkan, penelitian yang dilakukan dapat menambah wawasan dan memperkaya kajian ilmu bagi setiap pembacanya terkhusus para pegawai Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Kediri.

c. Bagi Lembaga Organisasi

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi setiap lembaga organisasi atau lembaga sosial lainnya untuk lebih memperhatikan aspek *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari setiap karyawan dan memaksimalkan sumber kesejahteraan setiap anggota dalam sebuah lembaga.

## **E. Penelitian Terdahulu**

1. Jurnal Manajemen, judul Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Karyawan BPR di Batam, penulis Jenetha Kartika. Hasil penelitian ini menunjukkan 7 (tujuh) hipotesis diterima dan 2 (dua) hipotesis ditolak. Persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama membahas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam fokus kajiannya, sedangkan perbedaanya dalam penilitian ini menggunakan metode penilitian kuantitatif. Hasil dari penilitian terdahulu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki empat variabel yang diteliti yaitu *employe development, employe communication, reward and recognition, leadership* (pengembangan karyawan, komunikasi karyawan, penghargaan dan pengakuan,

kepemimpinan) sedangkan hasil dari penelitian ke empat variabel tersebut memiliki efek positif yang signifikan.<sup>6</sup>

2. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Studi Pada Pegawai Non-PNS Kementerian Sosial RI) penulis Dhisa Tania Priyadi. Persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama membahas *Organizational Citizenship Behavior* sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan dalam fokus kajiannya, hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sedangkan *Job Insecurity* menunjukkan pengaruh tidak signifikan.<sup>7</sup>
3. Jurnal Manajemen, dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) PT X Bandung, penulis Albert Kurniawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Sampelnya pada PT X Bandung, sebuah perusahaan milik negara yang bergerak di bidang ketenagalistrikan dengan jumlah karyawan sebanyak 54 orang. Persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama membahas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam fokus kajiannya, sedangkan perbedaannya adalah penelitian terdahulu. menggunakan metode kuantitatif dan hasil pada penelitian

---

<sup>6</sup> Jenetha Kartika and Evi Silvana Muchsinati, 'Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* Pada Karyawan BPR Di Batam', *Jurnal Manajemen Maranatha*, 14.2 (2015).

<sup>7</sup> Dhisa Tania Priyadi, Mahendro Sumardjo, and Santosa Iman Mulyono, 'Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, Dan Job Insecurity Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (Ocb)(Studi Pada Pegawai Non-Pns Kementerian Sosial Ri)', *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2.1 (2020), hlm 10-22.

terdahulu memiliki hasil terdapat pengaruh komitmen organisasi secara stimulan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), tidak terdapat pengaruh komitmen afektif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), terdapat pengaruh komitmen normatif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).<sup>8</sup>

4. Jurnal Analisis *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah oleh Fahzira pada tahun 2023. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan faktor-faktor yang berperan dalam *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada guru sekolah keagamaan. Persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama membahas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam fokus kajiannya, sedangkan perbedaannya penelitian terdahulu menggunakan metode penelitian kuantitatif dan hasil dari penelitian terdahulu adalah terbagi menjadi empat kelompok yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) faktor relasi sosial, faktor kesadaran diri, faktor tingkat inisiatif, dan faktor profesional.<sup>9</sup>
5. Jurnal Studi Manajemen dan Kewirausahaan, dengan judul “Analisis Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening di UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban” tahun 2023, ditulis oleh Ghoniyyah Gafriyani. Persamaan dengan penelitian ini yakni sama-sama membahas *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dalam fokus kajiannya, sedangkan perbedaannya penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dan pada penelitian ini pengaruh

---

<sup>8</sup> Albert Kurniawan, ‘Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap OCB PT X Bandung’, *Jurnal Ekonomi*, Vol. 15.1 (2015).

<sup>9</sup> Audrey Alya Fahzira, Uus M D Fadli, and Laras Ratu Khalida, ‘Analisis *Organizational Citizenship Behavior* Pada Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Nurul Falah’, *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4.5 (2023), 5291–5301.

*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada UKM Tenun dan Batik Gedog Zaenal Tuban memiliki dampak positif dan signifikan.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Ghoniyyah Gafriyani, Gendut Sukarno, and Dewi Khrisna Sawitri, '*Analisis Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Di UKM Tenun Dan Batik Gedog Zaenal Tuban*', *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4.4 (2023), 4380–4389.