

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasikan perilaku karyawan sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik” (Sloat, 1999). Perilaku tersebut cenderung melihat seseorang (karyawan) sebagai makhluk sosial (menjadi anggota organisasi), dibanding sebagai makhluk individual yang mementingkan diri sendiri. Sebagai makhluk sosial manusia memiliki kemampuan untuk memilih empati pada orang lain dan lingkungannya untuk menjaga dan meningkatkan interaksi sosial yang lebih baik. Terlebih lagi, untuk melakukan segala sesuatu yang baik manusia tidak selalu digerakan oleh hal-hal yang menguntungkan dirinya, misalnya seseorang mau membantu orang lain jika ada imbalan tertentu. Jika karyawan dalam organisasi memiliki OCB, maka usaha perusahaan untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih terbaik untuk kepentingan organisasi.

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) mendefinisikan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku karyawan yang bersifat bebas, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara keseluruhan mendorong fungsi menjadi efisien dan efektif. Schultz (2006) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan usaha atau tindakan ekstra yang dilakukan karyawan diluar peran yang dibebankan sebagai anggota organisasi melebihi persyaratan umum.

Organ, Podsakoff & MacKenzie (2006) menyebutkan ada lima dimensi *organizational citizenship behavior* yaitu; *Altruism (helping)* berarti memberikan pertolongan kepada orang lain untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya dalam kondisi tertentu. *Courtesy* berarti sikap hormat atau perilaku individu menjaga hubungan baik dengan rekan kerjanya secara interpersonal agar terhindar dari perselisihan antar karyawan dalam perusahaan atau melakukan tindakan untuk

merekan atau mengurangi suatu masalah. *Sportsmanship* berarti tindakan yang lebih menekankan untuk memandang aspek-aspek positif dibanding aspek-aspek negatif dari organisasi. *Conscientiousness* berarti karyawan yang melaksanakan tugasnya lebih dari yang diharapkan. *Civic Virtue* berarti perilaku karyawan yang ikut berperan aktif dalam organisasi untuk terlibat dalam perkembangan organisasi

Rendahnya kualitas sumberdaya manusia tertentu akan menimbulkan dampak negatif baik bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri. Sehingga sangat penting bagi organisasi untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Sebab karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dimana OCB merupakan kontribusi positif karyawan terhadap organisasi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Dalam penelitian ini dilakukan penelitian kepada sipir LPP Kelas IIA Malang karena petugas jaga memiliki interaksi langsung dengan warga binaan, seperti contoh warga binaan yang belum melanggar peraturan akan ditegur oleh sipir LPP Kelas IIA Malang. Penelitian ini dilakukan dikarenakan terdapat banyak sipir yang kurang sadar diri atau mencerminkan perilaku *organizational citizenship behavior* atau yang disebut dengan OCB. Seperti contoh, pada umumnya sipir hanya berjaga untuk mengamankan warga binaan, namun sekarang dengan adanya pandemi sipir harus bekerja ekstra untuk menjaga protokol kesehatan juga. Seperti mengisi disinfektan, mengingatkan warga binaan untuk memakai masker dan selalu menjaga jarak.

Pada kondisi ideal, pegawai sepatutnya memiliki peran OCB dengan menunjukkan perilaku sukarela untuk mau melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab dan kewajibannya demi tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan OCB perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhinya, antara lain perilaku proaktif dari karyawan. Seperti contoh, sipir pada LPP Kelas IIA Malang kurang menjalankan protokol Kesehatan seperti tidak mengingatkan warga binaan untuk jaga jarak, menggunakan masker, dan

menggunakan hand sanitizer. Hal tersebut menunjukkan sipi pada LPP Kelas IIA Malang memiliki OCB yang kurang optimal.

Kepribadian proaktif merupakan adanya keinginan dari seorang individu dalam berperilaku di organisasi mengambil inisiatif untuk mengubah keadaan di sekitar menjadi lebih baik. Adanya interaksi antara perilaku proaktif dengan OCB yang semakin tinggi akan membuat karyawan berinisiatif untuk mengubah keadaan sekitarnya menjadi lebih baik dengan secara sukarela melakukan pekerjaan diluar deskripsi kerja yang ditetapkan dengan tujuan untuk meningkatkan kemajuan organisasi. Robbins dan Judge (2008) menyatakan idealnya seorang karyawan memiliki OCB didalam dirinya agar menunjukan perilaku sukarela diluar deskripsi kerja yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kemajuan kinerja perusahaan. Seorang akan menunjukan bentuk dari ekspresi kecintaan, loyalitas dan rasa memiliki yang tinggi dari anggota organisasi terhadap perusahaannya.

Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas IIA Malang (LPP Kelas IIA Malang) merupakan bagian dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. LPP Kelas IIA Malang merupakan tempat untuk melaksanakan pembinaan narapidana wanita yang berada di daerah Malang. LPP Kelas IIA Malang diperuntukkan bagi narapidana wanita dengan kasus narkoba, trafficking, pembunuhan, pencurian dan lain-lain. Kapasitas daya tampung warga binaan LPP Kelas IIA Malang sebanyak 164 orang, akan tetapi pada bulan September 2018 mencapai angka 618 orang dengan 6 orang bayi sampai dengan sekarang jumlah narapidana hampir overkapasitasnya. Peran dan fungsi LPP Kelas IIA Malang, untuk memberikan binaan kepada warga binaan meliputi aktivitas olahraga, kerohanian, pembinaan kesenian serta pembinaan untuk keterampilan bekerja yang cocok dengan pekerjaan *home industry* misalnya produksi tahu, kecap membuat kerajinan tangan (sulam, menjahit, membuat batik tulis). Hal ini sesuai dengan tujuan pidana, salah satunya mampu mengembangkan diri sendiri menjadi manusia yang berguna.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia berusaha menjalankan

Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) yang dicanangkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Refomasi Birokrasi di lingkungan kerjanya guna memperbaiki pelayanan kepada masyarakat. Tahun 2019, LPP Kelas IIA Malang berusaha menjalankan Wilayah Birokrasi Bersih Melayani (WBBM) dengan meluncurkan inovasi di bidang peningkatan kinerja pegawai dan layanan publik Lapas Perempuan (LPP) Malang. Terdapat 3 layanan inovasi yaitu MONALISA (Monitoring dan Evaluasi Kinerja SIMPEG), dengan aplikasi tersebut, seluruh sipir LPP Kelas IIA Malang bisa lebih dikontrol. Bagi warga binaan ada program SI'VICA (Video Call bagi Keluarga dan Kawan) sangat bermanfaat dan memudahkan warga binaan yang jarang dikunjungi keluarganya dan TRIAS PARTI (Terimakasih Atas Support dan Partisipasi) merupakan inovasi yang dikembangkan bagi masyarakat pengguna layanan yang akan bertemu atau membesuk warga binaan. Adanya program bidang peningkatan kinerja sipir dan layanan publik diharapkan sipir berusaha menjalankan program yang telah ada di LPP Kelas IIA Malang, inovasi kinerja menjadi tuntutan yang tidak bisa dielakkan, sipir merasa adanya keterikatan kerja dengan menjalankan program tersebut dan diharapkan kedepannya merupakan salah satu perilaku kerja bagi sipir LPP Kelas IIA Malang.

Saat ini terjadi wabah Covid-19 yang mengharuskan semua lapisan masyarakat menjalankan protokol kesehatan, LPP Kelas IIA Malang pun menjalankan protokol tersebut. Protokol kesehatan harus dijalankan oleh semua sipir dan warga binaan yang ada di sana. Setiap menjalankan SOP keamanan LPP, dimana sipir harus menjalankan keamanan diatas pos pantau, tiap pagi harus mengapsen warga binaan di tiap sel, melakukan pengamanan pada saat jam makan, melakukan kontrol keliling sel dan pengecekan kamar sel harus menjalankan protokol kesehatan. Semua pekerjaan yang ada di LPP Kelas IIA Malang membutuhkan *proactive personality* dari sipir agar LPP Kelas IIA Malang tidak menjadi kluster baru bagi penularan virus Covid-19. Selain itu, kegiatan penyemprotan desinfektan dilakukan oleh sipir secara bersama-sama, hal ini bertujuan untuk memutus rantai penyebaran COVID-19 khususnya di lingkungan LPP Kelas IIA Malang.

Saat ini LPP Kelas IIA Malang terus menjalankan protokol kesehatan, misalnya penyemprotan desinfektan tetap dilaksanakan di segala sisi lingkungan. Semua petugas yang menggunakan masker sesuai dan rekan kerja saling mengingatkan. Kemudian penerapan gerakan selalu mencuci tangan dan menggunakan hand sanitizer juga diterapkan. LPP Kelas IIA Malang pun juga membuat bilik desinfektan untuk para petugas jaga, warga binaan dan pengunjung agar lingkungan lapas tetap steril dengan harapan bisa mencegah wabah covid-19 yang sedang terjadi. Semua petugas jaga, warga binaan, dan juga pengunjung diharuskan adanya cek suhu tubuh dengan thermo gun yang telah disediakan oleh pihak LPP Kelas IIA sebelum memasuki area. Pengisian survey kunjungan untuk para pengunjung juga turut dilaksanakan agar bisa mengerti secara detail apakah pengunjung tersebut pernah kontak fisik dengan penderita covid-19, pernah berpergian, dan lain-lain. Lalu dengan adanya protokol kesehatan ini pula pihak LPP Kelas IIA Malang menerapkan social distancing seperti menyilang bangku untuk tetap berjarak. Dari penerapan protokol kesehatan tersebut, hal tersebut membuat pekerjaan petugas berbeda dari sebelum wabah covid-19 terjadi. Dengan menerapkan segala protokol kesehatan seperti selalu mencuci tangan, penyemprotan desinfektan, pengecekan suhu tubuh dan membatasi pengunjung membuat pekerjaan petugas berbeda dengan kondisi dimana belum adanya wabah Covid-19 terjadi. Kondisi ini membuat LPP Kelas IIA Malang membutuhkan petugas yang memiliki OCB.

Crant dan Bateman, (2000) menyatakan bahwa kepribadian proaktif berkorelasi signifikan dengan OCB. Lin dan Ho (2010) berpendapat bahwa tenaga kerja proaktif menyebabkan tingkat OCB yang lebih tinggi. Li. (2010) juga menemukan pengaruh positif antara kepribadian proaktif dengan OCB. Bateman dan Crant (1993) dan Christian et al. (2011) menyatakan kepribadian proaktif telah dipertimbangkan menjadi salah satu prediktor terkuat dari keterikatan kerja karena individu yang terlibat dalam lingkungan kerjanya cenderung membenamkan diri dalam pekerjaannya. Sementara Wang, et al (2013) berpendapat bahwa karyawan dengan keterikatan tinggi dalam pekerjaan mereka lebih bersedia untuk terlibat dalam OCB dalam upaya untuk berguna bagi

organisasi mereka. Ginsburg, et al (2016) menemukan bahwa keterikatan tinggi karyawan terkait dengan perilaku sukarela, seperti berkolaborasi dengan rekan kerja dan membantu organisasinya.

Pegawai yang memiliki keterikatan kerja tinggi akan memiliki pengalaman kerja yang lebih positif dan keterikatan kerja dengan organisasinya (Sonnentag et al. 2008), yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerjanya (Weiss et al. 1999). Keterikatan kerja dapat memediasi pengaruh *value congruence*, *perceived organizational support*, *core self-evaluations*, terhadap *task performance* dan *OCB*. Kesesuaian nilai (Kristof-Brown, Zimmerman, & Johnson, 2005), *perceived organizational support* (Rhoades & Eisenberger, 2002), dan evaluasi diri (Judge & Bono, 2001) secara positif berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Schaufeli (2002), job engagement dapat dikatakan sebagai keadaan mental yang positif dari karyawan terhadap pekerjaannya. Contoh, keadaan mental yang positif salah satunya dengan dedikasi terhadap pekerjaannya. Menurut Maylett and Warner, (2014) Job engagement adalah kondisi atau keadaan dimana karyawan bersemangat, *passionate*, *energetic* dan berkomitmen dengan pekerjaannya. Keterikatan secara emosional akan muncul dari dirinya sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dan mencapai tujuan organisasi

Peneliti ini dapat mendukung organisasi dalam melakukan langkah-langkah yang sesuai untuk membantu meningkatkan *proactive personality* dalam peningkatan keterikatan kerja pegawai lapas guna peningkatan OCB, sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Proactive Personality Terhadap Organizational Citizenship Behavior melalui Job Engagement Pada Sipir LPP Kelas IIA Malang”**

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang ada diatas maka dapat ditarik rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah *proactive personality* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada sipir LPP Kelas IIA Malang?
2. Apakah *proactive personality* berpengaruh terhadap *job engagement* pada sipir LPP Kelas IIA Malang?
3. Apakah *job engagement* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada sipir LPP Kelas IIA Malang?
4. Apakah *job engagement* dapat memediasi pengaruh *proactive personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada sipir LPP Kelas IIA Malang?

1.2 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu:

1. Mengkaji dan menganalisa pengaruh *proactive personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada sipir LPP Kelas IIA Malang.
2. Mengkaji dan menganalisa pengaruh *proactive personality* terhadap *job engagement* pada sipir LPP Kelas IIA Malang.
3. Mengkaji dan menganalisa pengaruh *job engagement* terhadap *organizational citizenship behavior* pada sipir LPP Kelas IIA Malang.
4. Mengkaji dan menganalisa pengaruh *job engagement* dapat memediasi *proactive personality* terhadap *organizational citizenship behavior* pada sipir LPP Kelas IIA Malang.

1.3 Manfaat Penelitian

Manfaat yang didapatkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjawab permasalahan hubungan semua variabel yang diteliti berupa *proactive personality*, *job engagement* dan *organizational citizenship behavior* pada sipir LPP Kelas IIA Malang untuk menunjang permasalahan yang ada pada perusahaan sehingga memperbaiki masalah yang timbul di masa yang akan datang.

2. Bagi penulis dan akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman ilmu pengetahuan dengan menerapkan teori ilmu yang telah didapat dengan mengimplementasikan pada suatu perusahaan yang selama ini belum diketahui.

1.4 Sistematika Penelitian

Secara keseluruhan penulisan skripsi ini dibagi menjadi 5 (lima) bab dengan urutan sebagai berikut:

BAB 1 : PENDAHULUAN

Pembahasan dalam bab ini menguraikan tentang latar belakang masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika skripsi

BAB 2 : TINJAUAN PUSTAKA

Pembahasan dalam bab ini menjelaskan tentang pengertian landasan teori tiap variabel, yaitu *proactive personality*, *job engagement* dan *organizational citizenship behavior*. Dan menjelaskan pengaruh antar variabel, penelitian sebelumnya, hipotesis, dan kerangka berpikir.

BAB 3 : METODE PENELITIAN

Bab ini dijelaskan tentang identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data, populasi dan sampel dan teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian.

BAB 4 : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan hasil dan pembahasan penelitian yang terdiri dari gambaran umum mengenai subyek penelitian, deskripsi dari variabel-variabel penelitian, analisis model dan pembuktian hipotesis serta pembahasan.

BAB 5 : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi tentang kesimpulan dan saran yang didasarkan pada pembahasan analisis sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan sebagai subyek yang

diteliti pada khususnya, pembaca, serta perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya.