

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena yang ditemukan pada organisasi ini mengindikasikan bahwa mayoritas pegawai memiliki ketertarikan dengan aturan di tempat kerja karena pimpinan memberikan kemudahan dan memberikan kesan yang fleksibel di tempat kerja, namun tetap berjalan sesuai aturan yang ada. Iklim organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku setiap individu pegawai, ketika lingkungan kerja aman maka pegawai merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya. Selain itu, motivasi juga berperan penting dalam rangsangan pegawai dalam menjalankan tugasnya, ketika motivasi pegawai baik maka pegawai akan bersemangat bekerja, sehingga organisasi juga dapat merasakan perkembangan dalam organisasi tersebut. Pimpinan lebih memahami pegawai yang memiliki perbedaan karakteristik, seperti *skill*, dan *attitude knowledge*. Pimpinan tidak akan mengalami kendala ketika memahami perilaku pegawainya.

Pada pegawai di organisasi ini terdapat beberapa perilaku yang dapat dilihat, salah satunya kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, termasuk *employee engagement* dalam menyelesaikan tugas secara individu maupun kelompok. Di Organisasi terkenal dengan layanan yang cepat dan fasilitas yang tersedia juga mendukung. Selain itu, kualitas individu dan tanggung jawab dari pegawai perlu untuk ditingkatkan karena

sangat berpengaruh terhadap kenyamanan *partner* dan masyarakat. Dengan itu, ketika pegawai merasa nyaman terhadap iklim organisasi di tempat kerja, maka mereka akan berusaha profesional dalam menyelesaikan pekerjaannya baik itu tugas wajib maupun tugas tambahan.

Menurut Lussier (2018) iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif dirasakan oleh anggota organisasi kemudian akan memengaruhi perilaku mereka.

Selanjutnya, Menurut Mullins (2010) iklim organisasi adalah kualitas internal organisasi yang relatif bertahan lama dialami oleh anggotanya, memengaruhi perilaku, digambarkan dalam istilah tertentu karakteristik.

Iklim organisasi memengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Berdasarkan definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah lingkungan internal yang dapat memengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

Schaufeli (2001) menjelaskan bahwa *employee engagement* merupakan kondisi mental yang positif dan memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penghayatan (*absorption*). Menjadi penting bagi pihak pimpinan organisasi untuk memperkuat *employee engagement*, karena pegawai yang tidak *engaged* berarti telah kehilangan motivasi kerja, dan akan mendorong peningkatan *turnover*, serta berdampak terhadap rendahnya tingkat kehadiran serta menurunnya kinerja pegawai tersebut (Ayu et al., 2015).

Motivasi merupakan kekuatan yang memberikan dorongan individu berperilaku mencapai tujuan yang terdiri atas dua komponen, yaitu: arah perilaku kerja (bekerja sesuai tujuan), dan keinginan yang menunjukkan kekuatan individu dalam bekerja. Motivasi merupakan suatu perasaan yang unik, perpaduan antara pemikiran dan pengalaman yang menjadi membentuk hubungan internal dan eksternal organisasi. Asal kata motivasi adalah “*movere*” atau (*to move*) yang artinya menggerakkan (Winardi, 2011). Motivasi adalah upaya pemberian daya penggerak untuk menciptakan kegairahan kerja individu agar mau bekerja dengan semua upaya yang dimiliki untuk mencapai kepuasan, dan menjadi hal utama yang memberikan motif dalam bekerja (Hasibuan, 2017).

Dari pemaparan penelitian terdahulu, mengidentifikasi terjadinya *research gap* pada penelitian ini. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Mahendra & Surya (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Hal ini berarti bahwa iklim organisasi yang baik dan kenyamanan yang dirasakan pegawai akan mendorong pegawai untuk menunjukkan perilaku OCB. Dengan menjalin hubungan yang harmonis antara bawahan dengan pimpinan maupun bawahan dengan rekannya, apabila dapat menjalin hubungan yang harmonis dengan cara menjaga hubungan kerja yang baik antar sesama pegawai selain itu secara tidak langsung juga akan bermanfaat bagi tiap individu terhindar dari konflik dan hal tersebut sekaligus berdampak bagi perkembangan dan kemajuan di organisasi.

Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Wahyu et al. (2019) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara iklim organisasi dengan OCB. Iklim organisasi sebagai faktor eksternal dari OCB, meskipun pengaruhnya tidak langsung. Merujuk dari salah satu nilai Muhammadiyah adalah “hidup hidupilah Muhammadiyah jangan hidup dari Muhammadiyah” agar para anggota organisasi paham akan ketidakadilan. Sikap memahami ini menjadi salah satu dimensi OCB yaitu sportivitas, dengan adanya sportivitas yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang lebih kondusif. Dengan demikian keadilan di sebuah organisasi sangat penting untuk menciptakan sportivitas di tempat kerja.

Untuk mengatasi kontradiksi antara iklim organisasi terhadap OCB, maka penelitian ini menawarkan motivasi sebagai variabel mediasi. Saat organisasi memfasilitasi motivasi yang baik maka pegawai akan merasa semangat dalam bekerja. Apabila semangat sudah didapatkan di tempat kerja, maka pegawai akan memberikan kenyamanan di lingkungan kerja dan memberikan efektivitas kerja diluar kewajiban, sehingga dapat membantu produktivitas rekan kerjanya. Oleh sebab itu, motivasi memiliki kaitan yang erat dengan iklim organisasi dan OCB.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi?
2. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB?
3. Apakah *Employee Engagemet* berpengaruh positif terhadap Motivasi?

4. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap OCB?
5. Apakah Motivasi berpengaruh positif terhadap OCB?
6. Apakah Iklim Organisasi berpengaruh positif terhadap OCB dengan Motivasi sebagai mediasi?
7. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh positif terhadap OCB dengan Motivasi sebagai mediasi?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap Motivasi
2. Menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB
3. Menguji pengaruh *Employee Engagemet* terhadap Motivasi
4. Menguji pengaruh *Employee Engagemet* terhadap OCB
5. Menguji pengaruh Motivasi terhadap OCB
6. Menguji pengaruh Iklim Organisasi terhadap OCB melalui Motivasi sebagai variabel mediasi
7. Menguji pengaruh *Employee Engagemet* terhadap OCB melalui Motivasi sebagai variabel mediasi

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, diharapkan penelitian ini mempunyai manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan mampu menambah bukti empiris, *knowlage*, dan referensi mengenai iklim organisasi, *employee engagement*, OCB, dan motivasi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dapat digunakan sebagai sumber referensi dalam pengambilan keputusan, seperti mengetahui mana paling dominan yang mempengaruhi *OCB*.

