

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Instansi dituntut untuk mengikuti perkembangan di dalam menjalankan bisnis organisasinya. Saat ini era perkembangan teknologi digital semakin pesat, untuk mengikuti *trend* perkembangan zaman, parainstansi dituntut untuk meningkatkan sistem teknologi digitalisasi. Selain itu instansi dituntut untuk maju dan berkembang agar dapat bertahan mempertahankan kondisi instansinya. Dimana setiap instansi berlomba-lomba untuk mendapatkan keuntungan yang maksimal agar bisnis instansi tersebut dapat tetap berjalan dengan baik. Seorang karyawan juga dituntut untuk lebih mendorong dirinya sendiri agar kinerja yang dihasilkan oleh karyawan menjadi lebih baik dan merupakan ukuran atau tolak ukur apakah seorang pegawai telah melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan sebaik-baiknya oleh instansi. Hal ini juga didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dan berkompeten dalam menjalankan tugas – tugasnya dalam perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah aset untuk menjadikan instansi lebih maju. Dalam rangka pengembangan karir, pengetahuan dan kemampuan karyawan dapat ditingkatkan dengan mengikutsertakan karyawan dalam berbagai bentuk dan jenis pelatihan teknis maupun non teknis. Aspek training semakin penting dalam meningkatkan kualitas karyawan agar

memiliki kemampuan fungsional manajerial dan teknis untuk mempengaruhi efektifitas dalam kinerjanya.

Selain itu bersikap sukarela di dalam Sumber Daya Manusia merupakan suatu hal yang mengembangkan *organizational citizenship behavior (OCB)* dalam instansi maupun organisasi. *organizational citizenship behavior (OCB)* mencerminkan sikap suka menolong orang, menjadi bagian *volunteer* dalam pekerjaan ataupun tugas-tugas ekstra, mentaati aturan-aturan yang ada dalam instansi/organisasi di tempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah bagi karyawan yang merupakan salah satu bentuk proporsional, prososial, dan produktif, yaitu berperilaku seimbang dalam melakukan pekerjaan, berperilaku sosial dengan hal yang positif, konstruktif dan membantu (Abrar & Isyanto, 2019)

Soraya, Arman,A, & Samsualam (2023) mengungkapkan *organizational citizenship behavior (OCB)* perilaku karyawan yang melebihi tuntutan dalam melakukan pekerjaan dan tidak diharuskan atau diluar dari job Satisfaction, tetapi semua itu didukung oleh sifat sukarela agar hasilnya dapat memberi manfaat dan keberhasilan dalam suatu instansi. Keberhasilan suatu instansi dapat tercapai apabila pegawai dapat meningkatkan kualitas kinerja salah satunya dengan memiliki kesediaan untuk berperilaku tidak hanya mengerjakan tugas-tugas pokok mereka, tetapi juga memiliki keinginan untuk menjadi karyawan yang baik. Hal ini dilakukan untuk tercapainya tujuan, keuntungan dan kemajuan bagi instansi/organisasi. Maka dari itu, suatu organisasi membutuhkan

organizational citizenship behavior (OCB) yang tertanam di dalam diri para karyawannya, yaitu perilaku kewarganegaraan organisasi sebagai perilaku individu yang secara sukarela (tidak terdapat unsur paksaan), tidak secara langsung atau eksplisit diakui formal dengan adanya sistem penghargaan dan keseluruhan hal tersebut, diharapkan dapat mempromosikan keefisienan dan keefektifan fungsi organisasi atau perilaku seseorang yang bekerja lebih dari deskripsi pekerjaan (Organ, Podsakoff, & MacKenzie, *Organizational Citizenship Behavior: Its nature, Antecedents, and Consequences*, 2006). Hal ini artinya, perilaku tersebut termasuk mencerminkan ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja sehingga di tampilkan dalam perusahaan/organisasi. (Robbins, Stephen, Judge, & Tomothy, 2007) menyatakan bahwa kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi merupakan salah satu faktor timbulnya sikap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Banyak faktor yang mendorong *organizational citizenship behavior (OCB)* seperti *career development* memiliki dampak yang sangat penting terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, dan tentunya sangat spesifik terhadap perkembangan ekonomi dan kualitas hidup. menurut Hartatik (2018) pengembangan karir adalah perubahan nilai-nilai, sikap, dan motivasi yang terjadi pada seseorang karena dengan penambahan/peningkatan usianya akan menjadi semakin matang. Artinya pengembangan karir meliputi pengembangan diri individu atau karyawan, usaha atau proses untuk mencapainya meningkatkan sikap pegawai,

meningkatkan wibawa dan statusnya dalam organisasi. Pengembangan karir merupakan upaya pribadi untuk mencapai suatu rencana karir, oleh karena itu, setiap karyawan diharuskan bertanggung jawab dalam kemajuan dan perkembangan karirnya. Pengembangan karir sebuah kebutuhan individu dalam mencapai suatu tujuan dalam karirnya maupaun suatu jabatan dalam instansi dan di dorong oleh pimpina maupun bawahan maka karyawan akan merasa bahwa mereka selalu di perhatikan dan akan mengerjakan sesuatu yang lebih dari tanggung jawabnya itu akan berperan positif bagi organisasi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan Abda alif (2015). Hal ini juga diperkuat oleh penelitian Ni Luh putu krishna udayani (2018). Sebaliknya jika perkembangan karir seorang karyawan meningkat maka kepuasan kerja dalam diri karyawan akan tumbuh. Selain itu, pengembangan karir yang baik akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Menurut Robbins dan Judge (2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan sifat yang ditunjukkan oleh seseorang terhadap pekerjaanya. Ketika karyawan senang karyawan merasa bahagia dan bebas dari emosi di tempat kerja Tekanan agar tetap bekerja di lingkungan kerja menjadi rasa aman. keberadaan *job satisfaction* dalam perusahaan akan berdampak terhadap tingkat profesionalitas karyawan dalam bekerja, integritas, standar individu karyawan, serta pembentukan komitmen individu karyawan akan mendorong terbentuknya perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)* oleh karyawan. Bahwa *job satisfaction*

berpengaruh signifikan terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menampilkan *organizational citizenship behavior (OCB)* yang lebih tinggi. Kepuasan kerja mengacu pada sikap positif yang ditunjukkan karyawan terhadap pekerjaannya dengan disiplin dan menunjukkan kinerja yang baik. Kepuasan atau ketidakpuasan kerja merupakan respon emosional terhadap penilaian yang akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini diperkuat juga oleh penelitian (Stefani & Santoso , 2020). Kepuasan kerja juga mampu meningkatkan loyalitas pada karyawan, loyalitas yang tinggi akan berpengaruh terhadap komitmen sumber daya manusia terhadap instansi.

Komitmen organisasi merupakan keyakinan dan keberpihakan sikap seorang karyawan di dalam instansi maupun organisasi pada tempatnya bernaung. Komitmen organisasi menurut Allen dan Meyer (1990) mengungkapkan bahwa komitmen adalah sebuah keadaan psikologis yang mampu meningkatkan seorang karyawan dalam mempertahankan keanggotaannya dan melakukan tindakan yang sesuai dengan tujuan organisasinya. Terdapat 3 jenis Komitmen Organisasi yang dapat diidentifikasi yaitu komitmen afektif, komitmen kontinuan, dan komitmen normatif. Komitmen organisasi diartikan bahwa memihak lebih terhadap organisasinya maupun perusahaan. Karyawan yang mempunyai komitmen tinggi akan selalu melakukan tugas tugas yang merupakan kewajibannya, mereka juga akan sukarela mengerjakan sesuatu yang bukan kewajibannya dan karyawan akan selalu berbicara positif terhadap instansinya. Oleh

karena itu mereka akan berkerja dengan keinginanya sendiri tanpa paksaan dalam organisasi *organizational citizenship behavior (OCB)*. Hal ini diperkuat oleh penelitian (Mahardika & Wibawa, 2019) bahwa komitmen organisasional yang tinggi akan mencapai kestabilan kinerja kepada organisasi dan mencapai tujuan organisasi.

Beberapa hal terkait pengembangan karir, *job satisfaction*, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasional sangat menarik untuk diteliti. Hal ini diakibatkan oleh keterpaksaan dalam Kepuasan Kerja, karena *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dimiliki karyawan tidak boleh dipaksakan dalam berkerja. Oleh karena itu harus tumbuh dengan kesadaran sendiri, akan halnya kepuasan kerja juga akan timbul dengan sendirinya dapat muncul apabila sesama karyawan memiliki ikatan kuat, rasa toleransi yang baik dan rendahnya konflik dalam organisasi dan sebaliknya jika karyawan dipaksakan maka akan tumbuh rasa berkurangnya kepuasan kinerja. Adanya keterpaksaan pada kepuasan kerja diyakini berpengaruh terhadap variabel yang lain. Adanya perubahan ini sehingga berdampak terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Berdasarkan penelitian tentang kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* yang terdapat di penelitian terdahulu ditemukan adanya gap riset. Penelitian yang dilakukan Yoga, Azis, dan Mukeri (2016) mendapatkan hasil bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Hal ini dikonfirmasi oleh organisasi bahwa komunikasi yang di bangun oleh

karyawan dengan baik maka dapat membantu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Hubungan yang positif tidak hanya berkomunikasi dengan baik tetapi juga dengan kepuasan pada diri sendiri maka mereka merasa mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja dan organisasi akan mencapai tujuannya dengan baik. Adanya kepuasan kerja yang baik akan menimbulkan rasa kepercayaan diri untuk terus mengembangkan karirnya, sehingga mereka lalai untuk permasalahan permasalahan yang sebelumnya yang mereka alami. Jadi mereka akan lebih fokus mengkedepankan karirnya terhadap organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Sudarmo & Wibowo (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)*. Seseorang karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi akan menunjukkan sikap atau tingkah laku yang positif terhadap pekerjaan. Karyawan yang tidak memperoleh kepuasan kerja maka akan timbul sikap atau tingkah laku yang negatif yang pada akhirnya menimbulkan frustrasi, berbeda dengan karyawan yang memperoleh kepuasan mereka dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, dan dapat meningkatkan prestasi-prestasi kerja. Oleh sebab itu, masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berbicara fenomena mengenai *organizational citizenship behavior (OCB)* karyawan yang ada di kementerian pertanian secara sukarela bekerja sama dengan unit atau departemen lain untuk menyelesaikan proyek atau

masalah tertentu yang melintasi batas-batas organisasi, Karyawan memberikan masukan atau saran untuk meningkatkan efisiensi operasional, kebijakan, atau program-program yang dilaksanakan oleh kementerian. Karyawan selalu ingin terlibat dalam kegiatan sosial seperti penggalangan dana, program kebersihan lingkungan, atau kegiatan amal yang mendukung misi atau nilai-nilai yang dipegang oleh Kementerian Pertanian dan Karyawan menunjukkan dukungan terhadap anggota tim mereka, berbagi pengetahuan, dan bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, bahkan di luar tugas-tugas mereka yang biasa. pengembangan karir yang ada di Inspektorat Jendral Kementerian Pertanian kurangnya perhatiannya instansi kepada karyawan yang sudah lama untuk diberikan pelatihan khusus agar dapat dipromosikan ke jabatan tertentu dan sering terjadi tidak adanya masa jabatan pada karyawan dalam menduduki suatu jabatan tertentu sehingga dapat menyebabkan praud di instansi tersebut. Kepuasan kerja yang terjadi pada Inspektorat Jendral Kementerian Pertanian tentunya tidak sesuaiinya penerimaan kompensasi yang diterima dikarenakan penilaian kinerja seseorang karyawan yang masih menilai secara keseluruhan karyawan tidak menilai secara individu karyawan dengan hasil kinerjanya yang produktif, hal ini membuat karyawan susah untuk berkomitmen kepada instansi yang dinaunginya karena kurangnya perhatian pimpinan atau instansi kepada karyawan-karyawannya.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) dapat menyokong organisasi secara langsung dalam mencapai tujuan dan menjadikan

organisasi sebagai tempat yang menarik untuk bekerja. Adanya *organizational citizenship behavior (OCB)* yang tinggi pada karyawan diharapkan dapat berdampak baik bagi keefektifan organisasi. Dalam hal ini karyawan lebih sigap terhadap rekan kerja yang lain dalam menjalankan tugas serta merasa mempunyai tanggung jawab atas keberhasilan perusahaan tidak terkecuali dengan Inspektorat Jendral Kementerian Pertanian belum menggunakan waktu kerja secara efektif dan tidak disiplin. Di samping itu juga adanya penambahan karyawan baru, banyak karyawan yang belum mengenal satu sama lain, sehingga kurang adanya rasa kebersamaan dalam penyelesaian tugas. Lemahnya *organizational citizenship behavior (OCB)* di instansi ini mengakibatkan laporan perusahaan tidak selesai tepat waktu, pekerjaan pegawai terabaikan.

Untuk mengatasi temuan fenomena pada Inspektorat Jendral Kementerian Pertanian, maka penelitian ini menawarkan pengembangan karir, dan komitmen organisasional sebagai variable mediasi. Ketika suatu organisasi memiliki kepuasan dalam bekerja yang baik maka karyawan akan lebih merasa ingin membantu lebih dalam kewajiban mereka dalam bekerja. Pengembangan karir yang selalu meningkat akan menguntungkan bagi organisasi untuk mencapai tujuannya dengan baik. Selanjutnya, karyawan yang merasa nyaman dan berkomitmen terhadap organisasi akan enggan untuk meninggalkan organisasi. Oleh sebab itu, komitmen berkaitan erat dalam menghubungkan pengembangan karir, kepuasan kerja, dan *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mereplikasi dari penelitian yang dilakukan oleh (Fitri, Purwana, & Saptono, 2021) dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir terhadap *organizational citizenship behavior (OCB)* Dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Intervening pada Karyawan PERURI. Pembeda penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu objek dan subjek, untuk penelitian sebelumnya objeknya PERURI dengan subjek Karyawan di PERURI. Dalam penelitian ini dengan mengambil objek Inspektorat Jendral Kementerian Pertanian dan subjeknya yaitu seluruh karyawan Inspektorat Jendral Kementerian Pertanian yang ada di Jakarta Selatan.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*?
2. Apakah *Job Statisfacation* berpengaruh positif terhadap *organizational commitment*?
3. Apakah *organizational commitment* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*?
4. Apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*?

5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour*?
6. Apakah *career development* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi?
7. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap *organizational commitment*.
2. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational commitment*.
3. Untuk menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
4. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap *organizational citizenship behaviour*.
5. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour*.

6. Untuk menganalisis pengaruh *career development* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh *job satisfaction* terhadap *organizational citizenship behaviour* dengan *organizational commitment* sebagai variabel mediasi.

D. Manfaat Penelitian

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

1. Implikasi Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai sarana untuk berfikir ilmiah pada bidang manajemen sumber daya manusia yang khususnya berkaitan dengan Pengembangan karir, Job Satisfaction, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada karyawan yang berada di Inspektorat Jendral Kementerian Pertanian terkait Pengembangan karir, Job Satisfaction di tempat kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour.

3. Bagi Penelitian berikutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana untuk menambah referensi dan informasi dalam melakukan penelitian khususnya pada

bidang sumber daya manusia yang berkaitan tentang Pengembangan karir, Job Satisfaction di tempat kerja, Komitmen Organisasi, dan Organizational Citizenship Behaviour.