

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebuah organisasi secara tidak langsung diharapkan dapat melakukan perubahan-perubahan sesuai dengan perkembangan globalisasi, termasuk kebutuhan akan sumber daya manusia (SDM) yang terampil di bidangnya supaya berkompeten di bermacam bidang dalam suatu organisasi. Dalam suatu perusahaan pekerjaan seorang SDM sangat berperan penting, baik itu perusahaan swasta atau usaha milik negara. Salah satu faktor yang terlibat langsung dalam peningkatan produktivitas dan efisiensi perusahaan serta mewujudkan tujuan dari perusahaan adalah sumber daya manusia. Sebuah organisasi bisa berproses atau berjalan sesuai tujuan yang telah ditetapkan sehingga dapat efektif jika beberapa fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan yang ada di dalamnya berfungsi dengan baik, serta komponen pendukungnya tersedia dan memenuhi syarat. Komponen yang dapat menjalankan semua fungsi yang disebutkan dan mampu mendukung arah organisasi agar mencapai tujuan adalah sumber daya manusia (pegawai).

Lembaga yang berwenang dalam pemerintahan perlu menjalankan fungsi administrasi yang berada di pusat maupun daerah. Lembaga pemerintah sendiri berorientasikan pada pelayanan publik yang selalu berusaha untuk masyarakat agar mendapatkan pelayanan yang sebaik-baiknya. Di dalam instansi pemerintahan sendiri perlu sumber daya manusia yang ikut terlibat secara langsung dan mengambil bagian penting dalam bergerak bersama untuk meningkatkan

produktivitas kinerja serta mencapai tujuan instansi tersebut. Maka dari itu perilaku dari karyawan mempengaruhi bagaimana berjalannya suatu instansi pemerintahan secara efektif sehingga mencapai tujuan kelembagaan.

Salah satu lembaga pemerintahan yang akan menjadi objek penelitian saya adalah Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) Perwakilan Sumatera Barat. BPKP sebagai sebuah instansi pemerintahan yang mempunyai tugas utama menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pengawasan keuangan negara/daerah dan pembangunan nasional, dibentuk berdasarkan Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 103 Tahun 2001 tentang Kedudukan, Tugas, Fungsi, Kewenangan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Pemerintah Non Kementerian sebagaimana telah beberapa kali diubah, terakhir dengan Peraturan Presiden RI Nomor 192 Tahun 2014 tentang Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan. Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) merupakan aparat pengawas intern pemerintah yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Presiden.

BPKP dituntut untuk selalu mempunyai kinerja yang optimal, hal ini diperlukan agar pembangunan dan pengelolaan suatu daerah dimana instansi BPKP berada tersebut menjadi berkembang secara berkelanjutan, disaat melakukan tugasnya BPKP perlu dengan penuh bertanggung jawab melaksanakan tugas seperti pengawasan keuangan serta pembangunan, instansi BPKP terdapat 149 pegawai yang terbagi kedalam 6 bidang dengan tugas dan fungsi-nya masing masing.

Tabel 1.1 Komposisi Pegawai BPKP Provinsi Sumatera Barat

No	Bidang	Jumlah Pegawai
1.	Tata Usaha	52
2.	Instansi Pemerintah Pusat (IPP)	27
3.	Program dan Pelaporan serta Pembinaan APIP (P3A)	17
4.	Akuntabilitas Pemerintah Daerah (APD)	29
5.	Akuntan Negara (AN)	24
6.	Investigasi	18
Total	6 Bidang	167

Sumber : BPKP Sumbar, 2022

Pegawai Instansi BPKP harus bekerja secara efektif dan efisien dan sebisa mungkin untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang dapat terjadi dalam pekerjaan. Dengan jumlah pegawai sudah cukup banyak, pegawai BPKP perlu saling melakukan dukungan sesama rekan kerjanya agar terciptanya kerjasamaan dan kepedulian dalam membangun perusahaan agar dapat berjalan dengan baik. Seperti pada bidang TU yang mempunyai pegawai lebih dari 50 orang dimana pegawai sebanyak itu akan lebih beragam sifat dan mampu mempunyai pikiran yang berbeda. Tetapi untuk di dalam sebuah instansi pemerintah mereka harus punya satu misi dalam mencapai tujuan instansi, maka dari itu akan lebih baiknya perlu ada perilaku positif yang memperlihatkan kemauan pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan tanpa rasa pamrih. Maka dari itu pegawai BPKP tidak hanya dituntut untuk profesional melainkan mempunyai kemampuan sosial yaitu mempunyai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang tinggi.

Setelah dilakukan wawancara kepada beberapa pegawai BPKP terkait OCB ada dari beberapa orang mengakui bahwa rendahnya inisiatif pegawai yang dapat membantu pekerjaan rekan kerjanya, tapi hal tersebut tidak dipungkiri dengan kesibukan pekerjaan masing-masing yang memang cukup banyak sehingga tidak

mampu untuk fokus ke hal yang lain. Namun dalam instansi pemerintahan dibutuhkan SDM yang berkualitas dan berkomitmen tinggi serta mempunyai rasa kepedulian terhadap rekan kerjanya agar segala pekerjaan dapat dilakukan dengan baik dan mampu mencapai target dari pekerjaan tersebut.

Organizational Citizenship Behavior belakangan ini menjadi topik utama organisasi yang ada di dunia, *Organizational Citizenship Behavior* didefinisikan oleh berbagai ahli diantaranya, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) atau disebut perilaku kewarganegaraan karyawan. Menurut Organ (2006) menjelaskan *Organizational Citizenship Behavior* adalah sikap individu yang bebas dalam meningkatkan fungsi organisasi secara efektif, meskipun tidak diakui secara eksplisit dalam sistem penghargaan formal. Artinya cara tersebut adalah perilaku yang dikecualikan dari kebutuhan tugas atau tanggungjawabnya jadi jika tidak dilakukan pun tidak akan mengganggu sistem kerja karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2017) organisasi yang sukses adalah organisasi yang memiliki karyawan yang mempunyai perilaku OCB yang mampu melakukan lebih dari tugas yang biasa mereka kerjakan. Perilaku karyawan tersebut dapat membantu tim untuk sukarela dalam melakukan pekerjaan tambahan, menghindari dari perselisihan faham yang tidak perlu dengan rekan kerja, serta patuh terhadap aturan organisasi yang telah dibuat.

Dapat dikatakan perilaku OCB adalah perilaku yang prososial, atau salah satu perilaku sosial yang bersifat positif. Karena OCB mencakup beberapa cara berperilaku membantu orang lain, mau bekerja saat diberi tugas tambahan dan

komitmen individu yang melampaui pekerjaan di tempat kerja. Cara berperilaku ini menggambarkan ”nilai tambah karyawan”.

BPKP sendiri melakukan tugas yang penting seperti mengawasi segala kegiatan daerah yang bersangkutan dengan pendanaan daerah. Adapun karyawan BPKP perlu siap sedia dalam penugasan yang diberi atasannya. Kegiatan yang diawasi BPKP merupakan suatu program pemerintahan daerah sumbar yang begitu beragam, berdasarkan data yang didapatkan bahwa BPKP mengawasi berbagai macam kegiatan yang diadakan pemerintah daerah sumbar. Ada sekitar kurang lebih 100 kegiatan yang telah diawasi dalam setahun kinerja BPKP. kegiatan-kegiatan yang diawasi oleh BPKP sebagai berikut:

Tabel 1.2 Nama-nama kegiatan yang diawasi oleh BPKP tahun 2021

No	Nama kegiatan
1.	Rapat paripurna istimewa DPRD kabupaten dharmasraya
2.	Rapat paripurna DPRD kabupaten padang pariaman.
3.	Evaluasi atas penyaluran dan penggunaan dana desa triwulan IV tahun 2021 pemerintahan kabupaten pesisir selatan
4.	Bimbingan teknis pemutakhiran (update) aplikasi SIMDA keuangan
5.	Asistensi coaching clinic penginputan rancangan renja OPD menggunakan aplikasi SIMDA Integrated pada kabupaten pasaman
6.	Bimbingan teknis penyusunan laporan asset dengan aplikasi SIMDA BMD Pada pemerintahan kota padang
7.	Workshop probity audit atas pengadaan barang jasa/pemerintahan pada inspektorat kabupaten padang pariaman tahun 2021
8.	Penyaluran bantuan langsung tunai (BLT) yang berasal dari dana desa
9.	Advis atas biaya makan tamu di rumah pimpinan DPRD kabupaten pasaman barat

No	Nama kegiatan
10.	Pengisian aplikasi wa covid -19 dan cleansing data bantuan sosial dalam rangka covid-19
11.	Pembayaran uang lelah gugus tugas covid-19 kabupaten pasaman barat
12.	Pengumpulan data kegiatan penanggulangan covid-19 di desa/nagari di provinsi Sumatra barat
13.	Permintaan pendampingan terhadap akuntabilitas keuangan daerah dalam penanganan covid-19
14.	Koordinasi, monitoring dan evaluasi hasil pengawasan pada kabupaten pasaman, pesisir selatan, solok, tanah datar, padang pariaman.
15.	Rapat kerja percepatan penyaluran dan pengelolaan dan desa tahun 2021

Sumber :BPKP Sumbar, 2022

Berdasarkan nama-nama kegiatan diatas itu hanya sebagian kegiatan yang menjadi perwakilan dalam data ini, karyawan yang ditugaskan mengawasi setiap kegiatan tersebut dari berbagai bidang yang berbeda. Setiap surat tugas yang diberikan bahkan mengambil waktu kerja karyawan sampai beberapa hari kerja sehingga beberapa karyawan banyak yang tidak berada di kantor. Hal ini menunjukkan seberapa padatnya pekerjaan yang dialami oleh karyawan BPKP sehingga hal ini dapat mempengaruhi OCB karyawan BPKP sendiri yang memang terlalu sibuk dengan kegiatannya masing-masing dan tidak dapat memberikan bantuan kepada rekan kerjanya dan tidak dapat menimbulkan inisiatif pada diri karyawan dalam berperilaku OCB.

Sebagai makhluk sosial, karyawan yang berada didalam korporasi sudah tentu membutuhkan *Social Support* untuk terus bertahan di tempat kerjanya. *Social Support* menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan, karna pasti setiap pekerjaan mempunyai tekanannya masing-masing. Seperti Safarino (2007) mengatakan bahwa *Social Support* adalah kesenangan yang

dirasakan, penghargaan akan kepedulian, atau bantuan yang diperoleh individu dari orang lain, dimana orang lain disini dapat diartikan sebagai perorangan atau kelompok. Jadi dukungan sesama rekan kerja ataupun dari atasan sangat membuat individu tersebut dapat berkembang dan semangat dalam bekerja.

Motivasi karyawan mampu meningkatkan semangat kerja di setiap perusahaan. Motivasi sebagai suatu pendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya dengan lebih baik. Kadang kala hal itu menjadi sebuah *reward* untuk pegawai bisa memanfaatkan kinerjanya dengan bagus serta berusaha dengan maksimal untuk perusahaan. Menurut Robbins & Judge (2017) mendefinisikan teori proses dalam motivasi yaitu upaya seseorang untuk berusaha dan dikerjakan secara terarah dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang dilakukan secara konsisten. Selanjutnya Afriyelnaidi & Abdurrahman (2017) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang dapat mendukung seseorang dalam melaksanakan aktivitas untuk mewujudkan tujuan organisasi. Motivasi dikaitkan dengan apakah seorang manajer memiliki kemampuan untuk membangkitkan dan mengarahkan pegawai untuk dapat lebih baik dalam hal kerja, sikap dan perilaku serta untuk peningkatan kedisiplinan.

Ada beberapa hal yang bisa dilakukan pimpinan untuk menyenangkan karyawannya seperti memberi hadiah, merangkul keragaman, memahami apa yang diinginkan orang lain dari pekerjaan mereka, dan memenuhi kebutuhan individu dan organisasi (Tobing, 2017). Maka dari itu motivasi juga dapat disimpulkan pula sebagai faktor yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi bekerja ini cukup penting untuk menilai produktivitas perusahaan. Jika

tidak ada motivasi karyawan untuk bergerak mendukung organisasi, maka tujuan yang ingin dicapai tidak dapat terlaksana dengan baik.

Sikap pegawai yang loyal pada pekerjaannya salah satu dipicu dari rasa tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Seorang pegawai mampu mengetahui peran mereka di dalam instansi yang cukup mempunyai komitmen organisasional yang kuat. Dari komitmen organisasi pegawai perusahaan akan merasa lebih ingin berkerja keras demi kelancaran untuk mencapai tujuan perusahaan dan mampu menimbulkan sikap OCB.

Menurut Robbins dan Judge (2017), komitmen organisasi adalah keikutsertaan karyawan yang tinggi yang berarti memihak individu pada pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen organisasi yang tinggi berarti berpihak pada organisasi yang merekrut individu tersebut. Hal ini juga terkait dengan perilaku dari karyawan untuk melanjutkan dan selalu menanam kesetiaan penuh untuk membuat perkembangan dan kemajuan tanpa henti. Maka dari itu komitmen organisasi mampu memengaruhi tinggi rendahnya OCB, karena semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula OCB karyawan hal tersebut dapat ditunjukkan dengan seseorang mempunyai kepuasan dengan lingkungan kerjanya dan lebih kepada memenuhi komitmen terhadap organisasi, sehingga timbulnya rasa kesetiaan pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya para pegawai muncul rasa tanggung jawab pada organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul: **“PENGARUH SOCIAL SUPPORT DAN MOTIVASI TERHADAP ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)**

DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA KARYAWAN KANTOR PERWAKILAN BPKP PROVINSI SUMATERA BARAT”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan diatas, maka secara terperinci masalah yang akan diteliti yaitu:

1. Bagaimanakah pengaruh *Social Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat ?
2. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimanakah pengaruh *Social Support* terhadap Komitmen Organisasi karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat ?
4. Bagaimanakah pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat ?
5. Bagaimanakah pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat ?
6. Bagaimanakah Komitmen Organisasi akan memediasi pengaruh *Social Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat ?

7. Bagaimanakah Komitmen Organisasi akan memediasi pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan paparan pada latar belakang serta rumusan masalah yang telah disampaikan, Adapun tujuan penelitian ini sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Social Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Social Support* terhadap Komitmen Organisasi karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
4. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Komitmen Organisasi karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
5. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.
6. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi akan memediasi antara hubungan *Social Support* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

7. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasional akan memediasi antara hubungan Motivasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) karyawan Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas dapat disusun dari penelitian dapat mencakup hal-hal sebagai berikut yaitu:

1. Manfaat Teoritis

- a. Kemajuan ilmiah : sebagai kemajuan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia.
- b. Penulis : Memberi penulis perspektif terkait sains yang dapat dimasukkan ke dalam kehidupan sehari-hari.
- c. Peneliti di masa depan : Temuan penelitian ini dimaksudkan untuk dijadikan pedoman atau referensi bagi penulis selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Akademis

Sebagai kajian ulang dalam pembelajaran pengetahuan tentang *human resource management* dimasa yang akan datang dan dapat dijadikan referensi penelitian berikutnya.

b. Bagi Responden

Bagi responden diharapkan mendapatkan manfaat dari hasil penelitian dan sebagai informasi tambahan yang dapat menjadi acuan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian kali ini, sedapat mungkin menjauhi kekacauan dan perkembangan dalam penelitian ini maka peneliti mengambil lingkup penelitian pada Kantor Perwakilan BPKP Provinsi Sumatera Barat. peneliti mengambil variabel *Social Support*, Motivasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, dan Komitmen Organisasi.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika penelitian sangat penting, oleh karena itu peneliti membuat sistematika penelitian sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

- a. Latar belakang, berisikan penjelasan dari peneliti mengapa memilih tema penelitian ini dan gejala atau fenomena yang diangkat pada penelitian ini.
- b. Rumusan masalah, pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah disusun
- c. Tujuan penelitian, menyebutkan niat peneliti dalam bentuk poin yang ingin diperoleh dari penelitian yang akan dijalankan dengan menghubungkan dengan rumusan masalah yang dipaparkan.
- d. Manfaat penelitian, dampak yang ingin dicapai setelah penelitian ini selesai secara praktis maupun secara teoritis.
- e. Ruang lingkup bahasan, berisikan penjelasan ataupun poin-poin yang lebih terarah yang ingin dibahas dari penelitian ini.

BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bagian ini memuat penjelasan teori serta penelitian terdahulu yang penting bagi variabel penelitian dan rumusan masalah. Penjelasan tersebut akan membuka jalan bagi perumusan hipotesis dan pengembangan kerangka penelitian. Landasan teoritis, tinjauan penelitian terdahulu, pembuatan hipotesis, dan kerangka penelitian semuanya termasuk dalam studi literatur ini.

BAB III : METODE PENELITIAN

Berisikan penjelasan dan uraian mengenai pendekatan, data, alat ukur dan cara yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian. pada metode penelitian dirangkum dalam beberapa poin-poin, yakni:

- a. Desain penelitian, menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang digunakan dan alasan pemilihan pendekatan tersebut
- b. Populasi, sampel dan *sampling*, yakni menjelaskan unit analisis yang digunakan dan alasan pemilihan. Serta menjelaskan metode penentuan sampel dan juga tahap dalam penggunaan mengambil sampel
- c. Data serta cara untuk mengumpulkan data, yakni menjelaskan data seperti apa yang digunakan dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut.
- d. Definisi operasional, menjelaskan variabel-variabel yang digunakan. Sehingga dapat ditentukan alat ukur, item pertanyaan, indikator, dan skala yang jelas.
- e. Teknik analisis, yaitu menjelaskan alat dan cara yang dipakai dalam analisis suatu data yang akan diolah.

BAB IV : HASIL PENELITIAN

Menjelaskan karakteristik dari responden melalui tabel maupun grafik. Kemudian menjelaskan hasil uji hipotesis dengan alat analisis yang digunakan. Setelah itu menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh dan membandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran.

- a. Kesimpulan, yaitu berisikan pendapat peneliti yang didasarkan kepada hasil dan pembahasan yang dapat menjawab permasalahan judul penelitian.
- b. Implikasi, yaitu penjelasan mengenai manfaat hasil penelitian oleh pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Keterbatasan penelitian, yaitu uraian mengenai kekurangan yang disadari peneliti sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian.
- d. Saran, yaitu saran peneliti untuk penelitian dimasa akan datang

