

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan diantaranya ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di suatu organisasi tersebut. Karna karyawan selaku sumber daya manusia berperan penting dalam tercapainya tujuan organisasi, sehingga keberadaanya harus diperhatikan dan ditingkatkan kualitas kinerjanya. Baik atau buruknya kualitas karyawan dapat dilihat dari kemampuan karyawan tersebut dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya sebagaimana yang tercantum pada deskripsi pekerjaan.

Karyawan yang melaksanakan tugas sesuai dengan yang ditentukan perusahaan dan sesuai dengan deskripsi pekerjaan disebut dengan perilaku *in-role*, sedangkan karyawan yang melaksanakan pekerjaan diluar tanggung jawab dan tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaan disebut dengan perilaku *extra-role*. Beberapa contoh perilaku *extra-role* adalah membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan, menjaga kebersihan tempat kerja dan menyelesaikan pekerjaan melebihi standar yang ditentukan organisasi.

Perilaku karyawan yang tidak sesuai deskripsi pekerjaan dan menguntungkan organisasi disebut perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Mempertahankan seorang karyawan yang memiliki perilaku yang baik untuk pertumbuhan dan perkembangan yang berkelanjutan pada suatu organisasi merupakan hal yang sangat diperlukan, untuk itu organisasi harus membuat lingkungan kerja yang memuaskan dengan tujuan agar dapat mendorong keterlibatan karyawan dan pekerjaan. Hal ini didukung dari hasil penelitian Khasbulloh

Huda (2018) penelitian tersebut membuktikan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai PT. Citayasa Perdana. Agung AWS Waspodo (2012) juga mengemukakan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi OCB pada karyawan PT. Trubus Swadaya, Depok. Dari dua penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja cenderung diikuti oleh peningkatan OCB.

Pada saat seorang karyawan terlibat dalam suatu organisasi atau perusahaan, karyawan tersebut membawa perilaku yang unik, kemampuan, sifat aspirasi kerja yang meliputi tujuan dan cita - cita mengenai pekerjaan yang telah direncanakan untuk dirinya. Menurut Amalini (2016) *locus of control* adalah persepsi individu atas segala sesuatu yang mempengaruhi dirinya. *Locus of control* terbagi menjadi dua yaitu *internal* dan *external*. Seorang karyawan dengan *internal locus of control* percaya, bahwa segala hasil dari pekerjaan yang didapatkan berasal dari mereka sendiri, sedangkan seorang karyawan dengan *external locus of control* segala hal yang dialami berasal dari faktor luar.

Seorang karyawan dengan *internal locus of control* yakin bahwa mereka memiliki kemampuan untuk menghadapi tantangan dan ancaman dari lingkungan kerja dan berusaha untuk memecahkan masalah yang dihadapi. Seorang karyawan dengan *external locus of control* percaya bahwa hasil yang mereka peroleh disebabkan oleh faktor luar seperti peluang, keberuntungan dan nasib. Perusahaan atau organisasi harus memahami perilaku karyawannya agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal karena setiap perusahaan pasti menginginkan kinerja yang tinggi dari para karyawannya. Hal

tersebut berkaitan dengan pemahaman perusahaan atau organisasi terhadap *internal locus of control* dan *external locus of control*.

karyawan yang memiliki *internal locus of control* dapat menampilkan motivasi kerja yang lebih besar, menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dan menyelesaikan tugas-tugas yang melibatkan pemecahan masalah, dan cenderung tidak merasa cemas dibandingkan dengan karyawan dengan *external locus of control*. Karyawan yang memiliki *internal locus of control* juga lebih puas dengan pekerjaannya karena biasanya karyawan tersebut menampilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat didukung dari hasil penelitian Kuni Zakiyah (2017) yang mengemukakan hasil pengujian antara *internal locus of control* dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif, yang artinya semakin tinggi perilaku *internal locus of control* pada karyawan maka tingkat kepuasan kerja juga semakin tinggi. Sedangkan penelitian yang dilakukan Diah dan Herlina (2015) terhadap karyawan PT. Phapros, Tbk di Semarang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara *internal locus of control* dengan *organization citizenship behavior (OCB)*. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki *internal locus of control* maka *OCB* pada karyawan tersebut juga semakin tinggi.

Jika *OCB* pada karyawan rendah maka akan menimbulkan kinerja yang buruk pada organisasi. Berbagai cara dapat dilakukan untuk meningkatkan dan memelihara *OCB* karyawan di tempat kerja. Salah satu cara meningkatkan dan mempertahankan *OCB* pada karyawan yaitu dengan membangun kerjasama atau *teamwork* antar karyawan dalam suatu organisasi. Adanya kerjasama antar karyawan, dapat mengurangi perilaku yang berorientasi pada diri dan akan berubah menjadi perilaku yang berorientasi kepada tugas dan

kepada pemeliharaan organisasi. Kerjasama tim merupakan salah satu perilaku positif yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk meningkatkan OCB, *teamwork* juga dapat diartikan sebagai bentuk interaksi antar karyawan dengan tujuan karyawan yang satu dengan karyawan yang lain saling berkaitan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurunnya OCB pada karyawan harusnya memerlukan perhatian yang serius, karna jika OCB pada karyawan rendah akan memunculkan berbagai macam permasalahan yang harus ditangani, karena hal tersebut dapat mengakibatkan menurunnya perilaku kerja karyawan. Berbagai upaya dilakukan untuk dapat meningkatkan dan memelihara OCB di tempat kerja. Kerjasama dapat menjadi salah satu intervensi yang dapat digunakan untuk menanamkan dan meningkatkan OCB. Hal tersebut didukung pendapat dari Mangkuprawira (2009), salah satu cara untuk memelihara dan mempertahankan OCB pada karyawan yaitu dengan membangun kerjasama antar karyawan.

Dengan meningkaan *teamwork* antar karyawan, perilaku OCB pada karyawan juga semakin meningkat. Hal ini didukung pendapat Mangkuprawira (2009), Adanya kerjasama antar karyawan, akan tercipta budaya dimana perilaku karyawan berorientasi pada diri sendiri akan berkurang dan berubah menjadi perilaku yang berorientasi pada tugas dan padapemeliharaan perusahaan sehingga perilaku tersebut memotivasi seseroang untuk berinisiatif melakukan pekejaan-pekerjaan ekstra yang merupakan cerminan dari perilaku OCB. Penelitian yang dilakukan Nur Fachmi Budi Setyawan dan Alimatus Sahrah (2012) mengemukakan hasil bahwa adanya pelatihan kerjasama antar karyawan efektif untuk meningkatkan perilaku OCB, hal ini berarti ada perbedaan peningkatan OCB antara kelompok karyawan yang mendapatkan pelatihan

kerjasama dengan kelompok karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan kerjasama. Kelompok karyawan yang mendapatkan pelatihan kerjasama memiliki perilaku *OCB* yang lebih tinggi daripada kelompok karyawan yang tidak mendapatkan pelatihan kerjasama.

Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN kota Mojokerto baru berdiri tanggal 15 Oktober 2015. Karyawan di BNN Kota Mojokerto terdiri dari pegawai PNS dan honorer. Sistem kerja pegawai honorer merupakan pegawai kontrak, yakni kontrak 1 tahun. Jika pegawai honorer kinerjanya baik maka kontrak akan diperpanjang 1 tahun lagi, namun jika kinerjanya buruk maka kontrak akan dihentikan.

BNN kota Mojokerto telah berganti pegawai honorer beberapa kali, dan status pegawai PNS adalah tetap, namun karena lembaga ini belum lama berdiri dan kerap beberapa berganti karyawan honorer maka diperlukan penyesuaian antar karyawan yaitu dengan membangun kerjasama tim yang baik antar pegawai PNS maupun honorer, selain itu diperlukan perilaku karyawan yang tidak terpengaruh dengan lingkungan maupun rekan kerja agar hasil kinerjanya optimal.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan studi penelitian yang berjudul: "Pengaruh Internal Locus Of Control dan Teamwork Terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan Di Kantor Badan Narkotika Nasional (BNN) Kota Mojokerto".

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Internal Locus Of Control* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Mojokerto ?
2. Apakah *Teamwork* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Mojokerto ?
3. Apakah *Internal Locus Of Control* dan *Teamwork* berpengaruh secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Mojokerto ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan latar belakang dan perumusan masalah di atas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Internal Locus Of Control* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Mojokerto.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Teamwork* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Mojokerto.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Internal Locus Of Control* dan *Teamwork* secara bersama-sama terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada karyawan di Badan Narkotika Nasional (BNN) kota Mojokerto.

## 1.4 Manfaat Penelitian

1. Penelitian Teoritis  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan berfikir bagi pihak-pihak yang mempelajari atau

berkaitan dengan *Internal Locus Of Control*, *Teamwork* Dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

## 2. Manfaat Praktis

### a. Bagi Organisasi

Penelitian ini dapat memberikan masukan mengenai pengaruh *Internal Locus Of Control* dan *Teamwork* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, untuk mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan tercapainya sasaran organisasi.

### b. Bagi Penulis

Penelitian ini sebagai aplikasi dan implementasi dari ilmu pengetahuan yang diperoleh penulis selama dibangku perkuliahan pada keadaan sebenarnya di tempat kerja.

### c. Bagi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi tambahan sekaligus bahan literatur di perpustakaan Universitas PGRI Adi Buana Surabaya dan untuk pengembangan ide baru bagi penelitian.

### d. Bagi Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi berupa simpulan yang lebih kuat mengenai pengaruh *Internal Locus Of Control* dan *Teamwork* terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

HALAMAN DIKOSONGKAN