

Bab 1 Pendahuluan

Latar Belakang Masalah

Berdasarkan pada aturan Kepala Badan Nasional Penanggulangan Bencana Nomor 3 Tahun 2008 tentang pedoman pembentukan Badan penanggulangan Bencana Daerah, dengan ketentuan Pasal 18 dan Pasal 19 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2007 tentang penanggulangan bencana. Maka setiap pemerintah daerah perlu memiliki dan membentuk Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD).

BPBD Jawa Barat sebagai lembaga pemerintah memiliki tugas dan fungsi untuk membantu masyarakat dalam kegiatan penanganan bencana. Penanganan bencana dilakukan pada sebelum, saat dan sesudah terjadi bencana. BPBD Jawa Barat tidak akan bergerak tanpa ada sumber daya penggerakannya. Manusia adalah aset penting dalam suatu organisasi, fungsi manusia dalam sebuah organisasi adalah sebagai pelaksana dari tugas dan fungsi organisasi tersebut. Organisasi menghadapi berbagai tantangan seperti bagaimana menanggapi perubahan dari faktor *eksternal* dan menyesuaikan perubahan yang terjadi pada lingkungan *internal* organisasi tersebut.

Sumber daya manusia tidak akan memberikan kontribusi yang optimal apabila kinerja yang dimiliki oleh pegawai dalam organisasi tersebut rendah. Apabila sumber daya tidak memberikan kontribusi yang optimal maka hal ini dapat berdampak pada *output* yang dihasilkan dari organisasi.

Organisasi pasti memberikan dinamika bagi para sumber daya penghuninya, manusia akan saling melakukan kontak sosial secara sadar ataupun tidak, selama kontak yang tercipta antar manusia itu akan menimbulkan persepsi yang berbeda tiap individunya. Persepsi adalah salah satu objek kajian dari ilmu psikologi yang membahas tentang bagaimana cara seseorang memberi makna pada suatu objek tertentu, objek persepsi bisa merupakan diri sendiri atau orang lain dalam konteks lingkungan tertentu.

Organisasi dan sumber daya manusia didalamnya tidak akan pernah bisa dilepaskan. Hubungan antara organisasi dan sumber daya manusia akan saling mempengaruhi satu sama lain, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi hubungan tersebut, salah satu faktor yang mempengaruhi itu adalah dukungan yang dilakukan oleh organisasi terhadap sumber daya manusia yang dimilikinya.

Setiap manusia memiliki kebutuhan-kebutuhan dasar yang harus dipenuhi, salah satu kebutuhan dasar yang harus dipenuhi itu adalah kebutuhan untuk diakui dan dihargai. Karyawan sebagai manusia yang memiliki indra sehingga dapat mempersepsikan suatu hal yang ditangkap oleh indra tersebut. Dalam konteks organisasi, karyawan akan mempersepsikan bagaimana organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

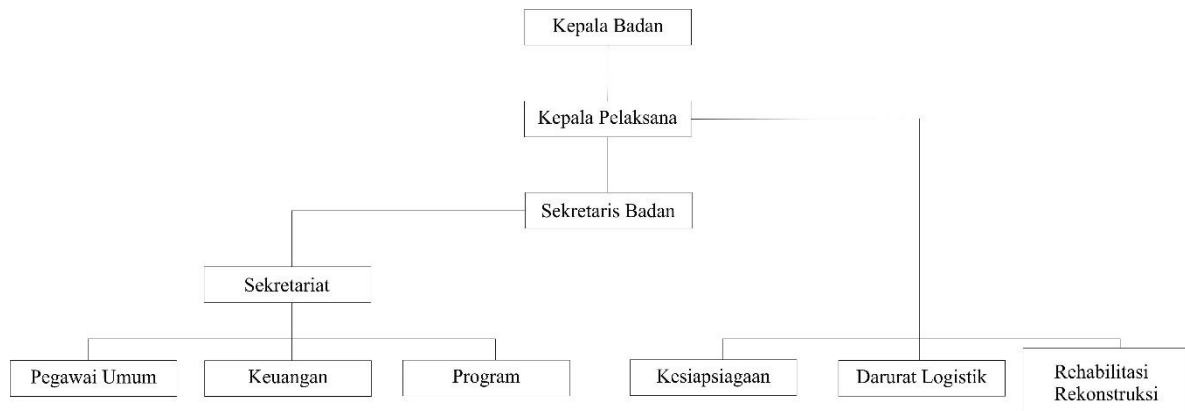
Penilaian karyawan terhadap penghargaan yang diberikan oleh organisasi atas kontribusi yang sudah karyawan lakukan disebut dengan *perceived organizational support*. Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa (1986) menyatakan bahwa karyawan akan melakukan penilaian sejauh mana organisasi tempat mereka bekerja peduli tentang kesejahteraan karyawan.

Hasil wawancara dengan tiga orang karyawan bagian lapangan BPBD Jawa Barat menyatakan bahwa pihak atasan kurang menunjukkan kepedulian terhadap para staf yang bekerja, jajaran atas kurang melakukan interaksi dengan para karyawan, kurang memberikan penghargaan terhadap kinerja yang sudah dicapai oleh karyawan, bahkan hanya sekedar mengumumkan prestasi yang sudah dicapai oleh karyawan pun tidak dilakukan. Organisasi juga kurang memberikan apresiasi kepada karyawan-karyawannya yang sudah bekerja dengan optimal.

Faktor *perceived organizational support* merupakan faktor eksternal yang akan dikaji dalam penelitian ini. Selain faktor eksternal berupa *perceived organizational support*. Maka

faktor internal dari dalam diri tiap karyawan sebagai sumber daya penggerak organisasi juga memiliki peran penting supaya organisasi bisa berjalan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan struktur organisasi BPBD Jawa Barat. Karyawan dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu karyawan yang bertugas di dalam ruangan (Sekretariat), dan karyawan yang bekerja langsung turun ke bencana (Lapangan).



Gambar 1.1 Struktur Organisasi Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat

Pada penelitian ini akan difokuskan pada karyawan lapangan BPBD Jawa Barat. Karyawan lapangan BPBD Jawa Barat berada pada bagian *kesiapsiagaan*, *darurat logistik* dan *rehabilitasi rekonstruksi* (RR). Karyawan bagian lapangan BPBD Jawa Barat akan langsung berhubungan dengan bagian kepala pelaksana dan kepala badan organisasi.

Karyawan yang bekerja di lapangan memiliki tanggung jawab lebih daripada karyawan yang bekerja di sekretariat. Berbagai hal-hal teknis yang harus para karyawan lapangan kuasai. Karyawan yang bekerja di lapangan juga dituntut mempunyai waktu kerja yang lebih karena bencana bisa terjadi kapan saja ditambah kewajiban untuk mengikuti beberapa pelatihan tentang kebencanaan, diharapkan setelah mengikuti pelatihan para karyawan bisa lebih terampil ketika terjun di lapangan kelak. Karyawan lapangan juga dituntut untuk memiliki jiwa altruisme yang tinggi, dimana mereka harus siap mementingkan kesejahteraan orang lain terlebih dahulu sebelum kesejahteraan diri mereka sendiri.

Sehubungan dengan diperlukannya sifat untuk mementingkan kesejahteraan orang lain, maka setiap karyawan lapangan BPBD Jawa Barat harus bisa menyesuaikan perilakunya dan bisa berperan berdasarkan situasi sosial di lingkungan. Karyawan harus memiliki kesadaran tentang bagaimana menampilkan dirinya sesuai dengan peran yang dimilikinya, memiliki konsep tentang pribadi bahwa mereka adalah seorang relawan dan memiliki peran untuk membantu sesama, karyawan dituntut memiliki kemampuan untuk sadar akan situasi yang terjadi di sekitarnya, dari kesadaran terhadap apa yang sedang terjadi, karyawan diharapkan bisa berperilaku sesuai dengan situasi lingkungan di sekitarnya. Kajian psikologis tentang perilaku tersebut dinamakan dengan *self - monitoring*.

Snyder dan Allison (dalam Moningga & Widyarini, 2005) *self-monitoring* adalah kemampuan individu untuk mengatur perilaku berdasarkan situasi lingkungan dan reaksi orang lain, pengaturan tersebut berdasarkan faktor internal seperti kepercayaan, sikap, dan kepentingan individu.

Self-monitoring peneliti pilih sebagai salah satu variabel karena kemampuan ini dimiliki oleh setiap individu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan-tuntutan situasi sosial. Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi tidak akan lepas dari tuntutan tugas organisasi dan situasi sosial terutama untuk karyawan lapangan yang dituntut untuk memikirkan kesejahteraan orang lain terlebih dahulu sebelum memikirkan kesejahteraan dirinya.

Tiap karyawan akan melakukan interaksi sosial dengan karyawan lain, dan apabila sedang turun ke daerah bencana, para karyawan juga akan melakukan interaksi dengan masyarakat. Arifin (2015) Interaksi merupakan kebutuhan hidup bermasyarakat. Interaksi merupakan bentuk dari dinamika kelompok sosial budaya masyarakat karena interaksi memungkinkan terjadinya perubahan – perubahan sosial pada masyarakat dan bersifat dinamis.

Maka dari itu interaksi antara karyawan dengan masyarakat akan terjalin dengan baik apabila tiap karyawan memiliki kemampuan *self-monitoring* yang tinggi, karena mereka bisa menempatkan diri dan berperilaku sesuai dengan kondisi interaksi sosial yang sedang mereka alami. Gangestad dan Synder (2000) membagi individu menjadi dua kelompok, yaitu *self-monitoring* tinggi dan *self-monitoring* rendah. Orang yang memiliki *self-monitoring* tinggi dapat menyesuaikan dengan tuntutan kerja sehingga bisa bekerja dengan baik.

Semakin tinggi *self-monitoring* seorang karyawan diasumsikan semakin tinggi juga karyawan tersebut untuk melakukan sesuatu yang melebihi tugas formal dalam suatu organisasi. Tingkat *self-monitoring* karyawan diduga yang kemudian dapat mengarahkan karyawan untuk memunculkan atau tidak memunculkan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB) di organisasi tempat karyawan bekerja (Rangkuti, 2012).

Berbagai pendapat yang muncul mengemukakan tentang pentingnya perilaku karyawan yang mau bekerja melebihi tanggung jawabnya yang ada antara lain seperti yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Rangkuti, 2012), yaitu kesuksesan suatu organisasi membutuhkan karyawan yang mau bekerja melakukan pekerjaan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan bersedia memberikan kinerja yang melebihi harapan organisasi yang disebut dengan perilaku OCB.

Organizational Citizenship Behavior menurut Spitzmuller, Van Dyne & Ilies (2008) adalah perilaku individu dalam suatu organisasi yang tidak diperhitungkan sistem rewardnya secara formal, namun perilaku ini akan mendorong efektivitas dan efisiensi bagi organisasi secara keseluruhan. Perilaku tersebut seperti mempelajari tugas- tugas baru, sebagai sukarelawan yang melakukan sesuatu bagi kesejahteraan orang lain, dan lebih memiliki orientasi terhadap organisasi. Purba & Seniati (2004) menyatakan perilaku ini tidak termasuk ke dalam persyaratan kerja atau deskripsi kerja pegawai sehingga jika tidak ditampilkan pun tidak akan diberikan hukuman.

Hasil studi pendahuluan di BPBD Jawa Barat memperlihatkan suasana kerja yang kaku dan formal, sehingga membuat karyawan merasa bekerja hanya merupakan sebatas mendapatkan penghasilan tanpa adanya kesenangan dalam mengerjakan pekerjaan yang jadi tanggung jawabnya. Terdapat karyawan yang melanggar peraturan seperti datang terlambat bahkan tidak hadir pada jam kerja. Saat jam kerja di mulai masih ada beberapa karyawan yang berbincang-bincang santai dan ada juga karyawan yang asik memainkan *smartphone*.

Bagi karyawan BPBD Jawa Barat, tiap individu sudah memiliki deskripsi kerja masing-masing, sehingga apabila ada pekerjaan rekan kerjanya yang belum selesai, maka rekan kerja lain yang bisa membantu tidak turut membantu karena bukan merupakan tugas dan tanggung jawabnya. Hubungan kerja antar karyawan di BPBD Jawa Barat juga hanya merupakan hubungan kerja secara formal dan sesuai dengan aturan kerja dan tanggung jawab formal yang berlaku. Hubungan kerja sama sebagai rekan kerja ditetapkan tinggi untuk para karyawan, namun kerja sama yang dimaksud hanya pada sebatas kerja sama formal sebagai sesama anggota organisasi.

Tore (2006 dalam Iskandar, 2012) menyatakan bahwa kerjasama formal sebagai kewajiban organisasi berbeda dengan kerjasama sukarela. Kewajiban membuat orang melakukan tugasnya sesuai dengan hukum yang berlaku dalam organisasi, peraturan, dan hanya memenuhi standar. Sedangkan kerjasama secara sukarela dilakukan oleh individu melebihi tugasnya, dan juga mengekspresikan usaha, energi dan juga visi untuk mengaktualisasikan kemampuan yang mereka miliki dalam mendukung organisasi. Dalam hal ini, *organizational citizenship behavior* dapat meningkatkan kinerja organisasi karena perilaku ini merupakan perilaku sukarela yang melebihi kebutuhan dasar pekerja.

Organizational citizenship behavior merupakan suatu perilaku positif individu sebagai anggota organisasi dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja

dan memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal dalam organisasi. OCB memiliki peran untuk menunjang keberhasilan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Shore dan Wayne (1993) menunjukkan bahwa salah satu variabel yang berpengaruh terhadap OCB adalah *perceived organizational support* (POS). Persepsi karyawan yang baik terhadap organisasi, diduga menumbuhkan perilaku sosial antara individu dengan rekan kerja, dan antara individu dengan organisasi, karena rasa peduli organisasi terhadap karyawan membuat karyawan merasa harus membalas budi dengan bersikap baik juga terhadap organisasinya.

Penelitian terkait *self-monitoring* yang dilakukan oleh Blakely, Andrews dan Fuller (2003) menyatakan bahwa *self-monitoring* berpengaruh secara signifikan terhadap OCB dengan mengontrol variabel komitmen organisasi, kepuasan kerja, POS dan karakteristik tugas. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa dimensi OCB yang paling menonjol adalah dimensi *altruisme*. Penelitian lain yang dilakukan oleh Tennant (2012) menyatakan bahwa POS dan *Altruism* berdampak positif pada OCB.

Berdasarkan hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah dipaparkan, salah satu variabel yang berpengaruh terhadap OCB adalah variabel *perceived organizational support* (POS), atau yang juga dikenal dengan persepsi terhadap dukungan organisasi. Lalu variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap OCB adalah variabel *self-monitoring*.

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan, dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan mereka akan berdampak pada dukungan karyawan terhadap organisasi apabila para karyawan sudah mempersepsikan dukungan tersebut baik. Semakin tinggi dukungan organisasi yang diberikan organisasi untuk karyawan, maka semakin tinggi pula dukungan yang akan karyawan berikan pada organisasi tersebut, operasionalisasi dukungan karyawan terhadap suatu organisasi dalam konteks ini adalah perilaku *Organizational Support Behavior* (OCB). Semakin tinggi *self-monitoring* pada diri setiap

karyawan, akan berdampak pada perilaku mereka dalam menyesuaikan diri dengan kondisi lingkungan dan tanggung jawab yang ada sehingga dapat menjalankan tugas organisasinya dengan optimal.

Berdasarkan latar belakang masalah, dan belum nampaknya penelitian dengan variabel yang sama pada pekerja lapangan bagian penanganan bencana, maka diperlukan penelitian tentang “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan *Self Monitoring* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* “, dan studi ini dilakukan pada karyawan di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Jawa Barat.

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka masalah yang dapat dirumuskan yaitu:

1. Apakah *perceived organizational support* dan *self-monitoring* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan lapangan BPBD Jawa Barat?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan lapangan BPBD Jawa Barat?
3. Apakah *self – monitoring* berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan lapangan BPBD Jawa Barat?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan pemaparan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* dan *self-monitoring* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan lapangan BPBD Jawa Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh *perceived organizational support* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan lapangan BPBD Jawa Barat.

3. Untuk mengetahui pengaruh *self – monitoring* terhadap *organizational citizenship behavior* pada karyawan lapangan BPBD Jawa Barat?

Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini secara teoritis dapat berguna dan menjadi bahan informasi yang bermanfaat sebagai pengetahuan dan mampu mengembangkan kajian tentang psikologi industri organisasi dan psikologi sosial khususnya tentang *perceived organizational support*, *self-monitoring* dan *organizational citizenship behavior*
2. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi pada manajemen sumber daya manusia BPBD Provinsi Jawa Barat bahwa dukungan organisasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, dan untuk para karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang pentingnya memiliki *self-monitoring* yang baik karena kemampuan tersebut diperlukan untuk menjadi seorang pekerja lapangan khususnya bagian penanganan bencana.

