

BAB I

PENDAHULUAN

Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan ialah unit pelaksana teknis dalam bidang navigasi di kawasan Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan, menempati posisi yang lebih rendah dan memiliki kewajiban melapor ke Direktur Jenderal Perhubungan Laut. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan diatur secara administratif oleh Sekretaris Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, serta dikelola secara teknis oleh Direktur Kenavigasian (Peraturan Menteri Perhubungan nomor: KM 30 Tahun 2006).

PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan merupakan perusahaan yang telah bertahan selama lebih dari 60 Tahun. Visi PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas 1 Belawan adalah tercapainya penyediaan sistem transportasi laut dalam negeri yang memiliki efektivitas tinggi, efisiensi biaya, dan daya saing kuat, dengan kontribusi strategis sebagai penunjang kehidupan nasional dan internasional. Misionya adalah a). memfasilitasi pergerakan orang atau barang melalui perairan dengan perlindungan maksimal, efisiensi waktu, keteraturan lalu lintas, serta kenyamanan dan kebermanfaatan. b). mendukung pembangunan nasional dan daerah yang berwawasan nusantara dengan mengimplementasikan operasional pelabuhan secara optimal dengan performa tinggi dan daya saing global. c). melaksanakan perlindungan dan jaminan keselamatan dalam transportasi laut serta operasional pelabuhan. d). melaksanakan penjagaan wilayah laut dalam kawasan perairan indonesia. e). restrukturisasi dan reformasi peraturan untuk menggabungkan peran pemerintah, dunia usaha, dan masyarakat (www.hubla.dephub). Sebagai perusahaan yang berada dibawah naungan Kementerian Perhubungan Laut, PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan membantu keselamatan pelayaran, perencanaan pengoperasian pengawasan fasilitas penunjang navigasi, kegiatan pemantauan kondisi laut, survey hidrografi, dan pemantauan lintasan serta jalur pelayaran dengan peralatan instansi.

Menurut Sudarmanto (dalam Gunarti, 2023), Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dalam suatu organisasi merupakan komponen penting yang menjadi faktor penentu tercapainya atau tidaknya tujuan organisasi, baik itu organisasi publik maupun swasta. Pegawai merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan untuk mendapat

keberhasilan yang sesuai dalam visi dan misi perusahaan tersebut. Setiap kegiatan pekerjaan di perusahaan dapat berjalan dengan baik dikarenakan SDM yang ada di dalamnya.

Dalam mencapai sebuah visi dan misi perusahaan diperlukan seorang pegawai yang mampu bekerja dengan baik, pegawai yang baik adalah pegawai yang memiliki karakteristik kerja yang jujur, beretika, disiplin, mampu memberi motivasi pada diri sendiri dan orang lain, dan mampu berkomunikasi dengan baik (Santoso, 2022). Pegawai yang memiliki karakteristik kerja yang baik tidak jarang akan mau melakukan pekerjaan diluar dari pekerjaan utamanya. Namun, sering juga ditemukan pegawai justru tidak mampu bekerja dengan baik, ada beberapa karakteristik kerja pegawai yang buruk yaitu pegawai yang tidak memiliki etos kerja, kedisiplinan yang rendah, dan tidak termotivasi untuk mencapai hasil terbaik, pegawai yang sering terlambat, cenderung sering tidak hadir, mengabaikan tugas, dan tidak memenuhi standar kerja yang sudah ditentukan (Robbins & Judge, 2008). Pegawai yang memiliki karakteristik kerja yang buruk tersebut jarang akan mau melakukan tugas diluar dari tanggung jawab dan tugas utamanya.

Fenomena yang ditemukan peneliti berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal pada pegawai bagian SDM di PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan terkait dengan perilaku sukarela dalam bekerja yang rendah di PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan, mayoritas tidak ada pegawai yang mau membantu jika ada tugas sesama rekan kerja yang belum selesai, tidak ada pegawai yang bersedia menunda pekerjaan pribadinya untuk membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan mendesak, sering merasa kecewa dengan sistem kerja perusahaan, dan peneliti juga mendapatkan bahwa pegawai sering mengeluh dengan situasi lingkungan kerja yang tidak sehat dikarenakan banyaknya debu serta keterbatasan sarana dan prasarana perusahaan.

Perilaku karyawan yang memiliki kinerja yang buruk juga pernah diberitakan oleh newsantara.id, yaitu adanya surat tugas karyawan kantor navigasi diduga palsu tanpa sepengetahuan yang dilakukan oleh salah-satu pimpinan di PT Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belitung yang bersangkutan telah melanggar kontrak kerja yang telah disepakati yang dimana mereka belum setahun melaksanakan tugas harus berpindah tempat tugas ke daerah terpencil dan tidak mendapat fasilitas yang layak. Kasus lain yang terkait dengan seorang karyawan yang bernama RN yang bertugas sebagai pemantau di Stasiun Radio Pantai di PT Distrik Navigasi Tarakan yang melakukan penipuan kepada tiga korban

dengan modus mereka bisa jadi PNS dengan memberikan RN uang senilai Rp 170 Juta (kaltim.tribunnews.com).

Fenomena terkait dengan perilaku-perilaku kerja pada karyawan yang telah diuraikan dari kasus di atas, memperlihatkan bahwa perilaku-perilaku karyawan tersebut tidak mencerminkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB). Adanya surat tugas karyawan kantor navigasi diduga palsu tanpa sepengetahuan yang dilakukan oleh salah-satu pimpinan di PT Kantor Distrik Navigasi Kelas I Belitung yang telah melanggar kontrak kerja yang telah disepakati menunjukkan rendahnya *Conscientiousness* yang tidak mematuhi prosedur organisasi. Karyawan yang bernama RN sebagai pemantau Stasiun Radio Pantai di PT Distrik Navigasi Tarakan melakukan penipuan kepada tiga orang dengan modus bisa jadi PNS dengan memberikan uang menunjukkan rendahnya *Civic Virtue* yang tidak mencerminkan sikap bertanggung jawab dalam kehidupan organisasi.

Menurut Lovell, dkk., (dalam Simarmata, 2023) OCB adalah perilaku karyawan yang melebihi peran yang sudah ditentukan organisasi sehingga perilaku tersebut dapat memajukan organisasi. Menurut Frances (dalam Onsardi & Finthariasari, 2022) OCB adalah perilaku yang terlaksana atas kesukarelaan seseorang yang berada diluar ketentuan formal dari pekerjaan yang seharusnya.

Natasudian dan Made (dalam Faiza & Suhardi, 2022), menyatakan bahwa gambaran adanya OCB terlihat dari munculnya perilaku positif dan kinerja yang baik dari karyawan, dengan adanya keinginan yang lebih dari apa yang menjadi tanggung jawab dari karyawan. Melalui adanya perilaku positif daripada OCB terhadap karyawan dalam bentuk kesediaan secara sadar akan tanggung jawab penuh, mengekspresikan loyalitas dan produktivitas kerja yang tinggi diharapkan organisasi tersebut akan mampu menghadapi tantangan atau tekanan yang muncul baik secara internal maupun eksternal.

Menurut Organ, dkk., (dalam Simarmata, 2023) Ada lima dimensi OCB yang terdiri dari; 1) *Altruism*, yakni tindakan karyawan yang menunjukkan sikap mengutamakan kepentingan orang lain atau sesama rekan kerja, 2) *Conscientiousness*, yakni perilaku pekerja yang selalu datang sesuai jadwal, memiliki etos kerja tinggi, tugas yang diberikan dikerjakan, patuh akan peraturan, dan memenuhi tingkat di atas standar minimum yang diharuskan, 3) *Civic Virtue*, yakni sikap yang mencerminkan rasa tanggung jawab karyawan terhadap aktivitas organisasi, 4) *Sportsmanship*, yakni

karyawan yang berjiwa sportif, taat menjalankan tugas tanpa protes, ingin bertoleransi dengan keadaan sekitar dan tidak menerima masalah, 5) *Courtesy*, ialah perilaku karyawan betindak sopan, tidak melakukan kesalahan pada tugas yang diperintahkan, menghindari perselisihan dengan rekan kerja, dan menghormati orang lain.

Resiliensi ialah salah-satu faktor yang mempengaruhi OCB. Hal ini dikemukakan oleh (Fitri & Ferdian, 2024), tingkat ketangguhan karyawan yang tinggi berbanding lurus dengan kecenderungan mereka melakukan tindakan sukarela saat bekerja. *Resiliensi* karyawan yang baik, termasuk kemampuan untuk menyesuaikan diri, mampu pulih dari kesulitan dan mempertahankan efektivitas kerja saat menghadapi tantangan, secara positif dapat berkontribusi terhadap kemauan karyawan untuk mengerjakan tugas-tugas di luar penjelasan pekerjaan formal mereka.

Menurut VandenBos (dalam Lubis & Dewi, 2021) *Resiliensi* adalah proses adaptasi terhadap pengalaman hidup yang berat atau menantang, yang paling utama melalui mental, emosi dan perilaku yang fleksibel, dan perilaku dalam menyesuaikan diri, baik secara eksternal atau internal. Desmita (dalam Agisna & Haryati, 2021) menyatakan bahwa *Resiliensi* ialah suatu kesanggupan yang diperlukan setiap orang untuk menjalani kehidupan.

Menurut Connor dan Davidson (dalam Simatupang & Simarmata, 2024), ada tiga dimensi *Resiliensi* yaitu: 1) Kegigihan, yaitu ditandai dengan kedamaian batin, ketepatan waktu, kepatuhan, serta kemampuan mengendalikan diri saat menghadapi situasi sulit dan penuh tantangan, 2) Kekuatan, yaitu kemampuan seseorang untuk memulihkan diri dan meningkatkan kekuatannya setelah menghadapi kegagalan sebelumnya, 3) Optimisme, yaitu tekanan pada perilaku kepercayaan diri seseorang dalam menghadapi situasi yang sulit.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Boakye, dkk., (2022) pada 236 pekerja layanan kesehatan masyarakat di rumah sakit swasta dan publik di Ghana ditemukan hasil bahwa *Resiliensi* dapat meningkatkan OCB, dengan nilai $\beta = 0,099$, $p = 0.01$ ($p < 0.05$), yang berarti bahwa rumah sakit dapat meningkatkan OCB jika pekerjaanya dapat melakukan *Resiliensi* dengan baik.

Hipotesis dalam studi ini ialah adanya hubungan positif antara *Resiliensi* dengan OCB pada pegawai, diasumsikan bahwa semakin tinggi *Resiliensi* maka akan semakin

tinggi OCB dan sebaliknya jika semakin rendah *Resiliensi* maka akan semakin rendah OCB.

Melihat uraian tersebut, peneliti ingin melaksanakan penelitian dengan topik berjudul “Hubungan antara *Resiliensi* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan”. Rumusan masalah ialah “Apakah ada hubungan antara *Resiliensi* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan.”?. Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah guna mengetahui hubungan antara *Resiliensi* dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada pegawai PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan. Penelitian ini menghasilkan manfaat yang terbagi dalam dua aspek, yakni teoritis dan praktis. Manfaat teoritis ialah diharapkan penelitian ini memperoleh hasil yang bermanfaat dalam memperdalam keilmuan psikologi pada umumnya dan terutama pada ilmu Psikologi Industri dan Organisasi. Manfaat praktis adalah bagi pegawai, penelitian ini ditujukan untuk membantu pegawai dalam meningkatkan *Resiliensi* yang baik sehingga pegawai yang melakukan OCB dapat lebih termotivasi untuk menunjukkan perilaku positif seperti membantu rekan kerja dengan sukarela dan membangun lingkungan kerja yang nyaman serta bagi perusahaan, diharapkan hasil studi ini bisa menjadi landasan bagi PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas I Belawan dalam meningkatkan *Resiliensi* pegawai dan OCB akan memberikan dampak positif pada perusahaan seperti lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kolaboratif. Hal ini mendorong produktivitas perusahaan, karena pegawai lebih proaktif dalam membantu satu sama lain, bahkan diluar tugas utama mereka, terutama saat menghadapi tantangan.