

BAB I

PENDAHULUAN

PT Distrik Navigasi Tipe Ab kelas 1 Belawan adalah salah satu unit kerja yang berada di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, Kementerian Perhubungan Republik Indonesia. Sebagai bagian dari sistem navigasi Indonesia, PT Distrik Navigasi Belawan memiliki peran penting dalam menjaga keselamatan pelayaran di wilayah perairan Indonesia, khususnya di sekitar wilayah pelabuhan Belawan yang merupakan pelabuhan utama di Sumatera Utara. Navigasi laut yang aman dan efisien sangat penting untuk kelancaran arus barang atau perjalanan masyarakat yang mendukung perekonomian negara. PT Distrik Navigasi Belawan hadir untuk memberikan layanan navigasi yang berkualitas melalui pemeliharaan dan pengelolaan infrastruktur pelayaran, seperti menara suar, alat bantu navigasi laut (APL), dan sistem peringatan dini. Sebagai Tipe A kelas 1, PT Distrik Navigasi Belawan memiliki tanggung jawab untuk melayani pelayaran dengan standar tertinggi, baik untuk navigasi domestik maupun internasional. Distrik Navigasi Kelas I Belawan berfungsi sebagai lembaga yang mengelola sarana dan prasarana untuk mendukung tercapainya keselamatan dalam perjalanan laut, dari satu lokasi ke lokasi lain hingga sampai dengan selamat di tujuan. Hal ini membutuhkan perhatian penuh dari pemerintah dalam menyediakan infrastruktur transportasi laut untuk kepentingan masyarakat, seperti dermaga, penahan gelombang, alur pelayaran, dan fasilitas lainnya. (Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, 2023)

Individu menjadi sumber daya manusia yang memainkan peran vital bagi perusahaan yang menjadi aset sumber daya serta elemen kunci dalam setiap kegiatan dalam organisasi, baik di organisasi swasta maupun publik. Proses pengelolaan seluruh aktivitas mempengaruhi kesuksesan atau kegagalan suatu organisasi untuk mencapai visi dan misinya (Octavia & Susilo, 2018). Hal ini juga terdapat pada Distrik Navigasi Kelas I Belawan, yang merupakan unit pelaksana teknis di bidang kenavigasian di bawah Direktorat Jenderal Perhubungan Laut Kementerian Perhubungan, yang berada di bawah pengawasan dan bertanggung jawab kepada Direktur Jenderal Perhubungan Laut.

Untuk sampai pada titik terealisasi nya visi dan misi, tersebut, Distrik Navigasi kelas 1 Belawan harus mempunyai pegawai yang bersedia untuk bekerja dengan penuh, sukarela, bersinergi untuk meningkatkan kinerja serta memberikan yang terbaik melampaui tugas seharusnya untuk perusahaan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat

yang telah dikemukakan oleh Organ dkk (2006), bahwa perilaku sukarela termasuk saling membantu antar rekan kerja dan bekerja diluar batas deskripsi pekerjaan berpotensi memberikan dampak positif pada kinerja perusahaan. Perilaku sukarela juga dapat meningkatkan kualitas pekerjaan dan kepuasan pelanggan karena karyawan yang terlibat cenderung lebih inisiatif, berdedikasi, dan berkolaborasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Namun harapan kenyataan yang didapat tim peneliti melalui hasil observasi dan wawancara pada Distrik Navigasi kelas 1 Belawan, bahwa tidak banyak pegawai yang dengan sukarela memberikan dedikasi kepada perusahaan. Hal tersebut tampak nyata dengan ungkapan yang menyatakan bahwa seringkali antar pegawai yang dengan enggan bersedia membantu pekerjaan ataupun tanggung jawab rekannya, berpikir bahwa pekerjaan itu bersifat individu. Kejadian seperti ini seringkali menimbulkan rasa kecewa pada diri pegawai, yang pada akhirnya berpotensi memicu rasa tidak nyaman dan hubungan personal antar pegawai menjadi buruk. Lingkungan yang tidak sehat karena banyaknya debu serta lokasi yang jauh dari akses umum dan pemukiman masyarakat juga mengurangi rasa semangat pegawai untuk bekerja.

Di sisi lain, kejadian tak mengenakan juga menimpa pegawai dari Dirjen Perhubungan Laut yakni Pelaksana Harian (Plh) Kepala Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan (KSOP) di kota Tanjung Balai, Sumatra Utara. Dilansir dari *beritasumut.com*, kepala KSOP tersebut terbukti melakukan tindakan pungli dengan melakukan pengutipan dana untuk pengurusan surat ukur dalam negeri sementara, sertifikat kelayakan dan pengawakan kapal serta gross akta. Hal serupa juga terjadi pada seorang pegawai di Kantor Syahbandar Otoritas Pelabuhan (KSOP) kota Bitung, Sulawesi Utara (*metronews.com*).

Berdasarkan hasil wawancara dan uraian kasus yang telah dipaparkan, tindakan melakukan pungutan liar jelas mencoreng seluruh tatanan pada Direktorat Jenderal Perhubungan Laut, perilaku tersebut menggambarkan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang rendah. Tampak jelas bahwa perilaku pemungutan liar berkaitan dengan rendahnya sikap kepedulian pegawai terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi, yang menunjukkan aspek *civic virtue* yang rendah. Selanjutnya tidak banyak pegawai yang dengan sukarela bersedia membantu pekerjaan antar rekannya, menunjukkan rendahnya aspek *Altruism*.

Menurut Budihardjo (dalam Nahrisah & Imelda, 2019), menyebutkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku suka rela karyawan, yang tidak secara langsung berkaitan antara sistem pengimbalan namun dengan berkontribusi pada keberlangsungan organisasi. Djati (2009) juga mengungkapkan bahwa perilaku OCB merupakan sebuah pilihan dan inisiatif pegawai untuk meningkatkan efisiensi kinerja sebuah perusahaan dengan membantu tujuan dari produktifitas individu pegawai.

Organ (1988) juga memberikan pendapatnya tentang OCB yakni mencakup perilaku sukarela dan tidak bersifat wajib yang berpeluang meningkatkan efektivitas organisasi, meskipun tidak dinyatakan secara formal atau kebijakan organisasi. Organ mengungkapkan bahwa terdapat lima dimensi OCB yang terdiri dari; 1) *Altruism* (perilaku menolong) yaitu tindakan individu dengan membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaannya; 2) *Courtesy* (bersikap sopan) yaitu tindakan individu yang saling mengayomi jika ada terjadi masalah yang berkaitan dengan pekerjaan; 3) *Spormanship* (perilaku yang sportif) yaitu perilaku menerima kondisi atau keadaan yang tidak menyenangkan dan kurang ideal; 4) *Civic Virtue* (kebijaksanaan warga) yaitu perilaku yang menggambarkan sikap/tindakan mengenai komitmen/tanggungjawab untuk berpartisipasi dalam organisasi; 5) *Conscientiousness* (kesadaran atau ketelitian) yaitu perilaku yang berhubungan dengan tanggung jawab dan dedikasi yang tinggi oleh individu melebihi standar yang ditetapkan.

O'Boyle, dkk., (2012), melalui penelitian yang dilakukan dengan yang mengkaji hubungan antara *Dark Triad* (*Machiavellianism*, *Narsisisme*, dan *Psikopati*) dengan berbagai jenis perilaku organisasi, salah satunya termasuk OCB. Hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa *machiavellianism* menjadi faktor penghambat terciptanya perilaku OCB.

Machiavellianism adalah perilaku individu yang berorientasi pada tujuan yang bersedia menggunakan berbagai cara untuk mencapai tujuan yang di inginkan, individu yang cenderung memiliki perilaku yang tidak etis dan tidak disukai dalam organisasi. Perilaku yang berpandangan bahwa taktik manipulatif adalah hal lumrah dalam berkehidupan guna mencapai keuntungan pribadi. Individu dengan kepribadian ini seringkali merugikan kesejahteraan individu dan komunitas sekitarnya dan dapat menjadi ancaman serius jika tidak dikontrol dengan baik (Setyaniduta & Hermawan (2016). Pendapat serupa juga dikemukakan oleh Dahling dkk., (2009), *machiavellianism* adalah

pola perilaku yang mencerminkan keinginan untuk mengendalikan pihak lain, mengusahakan keinginannya dengan cara yang tidak wajar dan seringkali mendahulukan tujuan pribadi serta meniadakan nilai moral dan norma yang seharusnya.

Menurut Dahling dkk., (2009), terdapat empat aspek yang menjadi fokus perilaku *machiavellianism* pada diri individu, yakni; (1) Ketidakpercayaan pada orang lain, menunjukkan ketidakpercayaan terhadap individu lain dan potensinya; (2) Manipulasi amoral, berfokus untuk bertindak tidak bermoral terhadap pihak lain serta pandai menyeleweng atas moral atau norma yang berlaku untuk kepentingan pribadi; (3) Keinginan untuk mengendalikan, adalah kebutuhan individu yang memiliki perilaku *machiavellianism* untuk mengontrol serta mendominasi pihak lain atas kondisi interpersonalnya; (4) Keinginan untuk berstatus, ialah tindakan yang tampak dengan hasrat kuat untuk mengejar sebuah nama atau status dalam suatu organisasi, cenderung didorong oleh tujuan eksternal bukan tujuan internal.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh El-Maaty dkk., (2024) terhadap 379 pegawai di Universitas Monsoura mendapatkan bahwa *machiavellianism* memiliki hubungan negative dengan OCB. Hal tersebut sejalan dengan perolehan nilai koefisien antara *machiavellianism* dengan OCB yakni $\beta = -0,323$ dengan $p\text{ value} < 0,05$.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini ialah ada hubungan negatif yang signifikan antara *machiavellianism* dengan OCB pada karyawan. Asumsinya adalah semakin tinggi perilaku *machiavellianism* maka akan semakin rendah perilaku sukarela atau OCB. Dan sebaliknya, semakin rendah *machiavellianism* maka akan semakin tinggi perilaku OCB karyawan.

Berdasarkan uraian di atas terkait dengan hubungan antara *machiavellianism* dengan *Organizational Citizenship Behavior*, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ Hubungan antara *Machiavellianism* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada karyawan PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas 1 Belawan. Rumusan masalah yang diajukan ialah “Apakah ada hubungan antara *machiavellianism* dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Pada karyawan PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas 1 Belawan”. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *machiavellianism* dengan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada PT. Distrik Navigasi Tipe A Kelas 1 Belawan. Manfaat penelitian yang diperoleh terdapat dua yakni manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis ialah

penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan serta tambahan ilmu dan wawasan mengenai kajian ilmu psikologi bidang Psikologi industri dan organisasi yang berkaitan dengan perilaku karyawan. Manfaat praktis terbagi pada dua pihak yakni yang pertama bagi karyawan, penelitian ini diharapkan dapat membantu karyawan dalam memperoleh informasi bahwa melakukan *Organization Citizenship Behaviour* dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Dan bagi perusahaan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan informasi untuk meningkatkan produktivitas perusahaan melalui perilaku sukarela atau *Organization Citizenship Behaviour* (OCB) pegawai serta dapat memutus akar terjadinya perilaku *machiavellianise* pada pegawai.