

BAB I

PENDAHULUAN

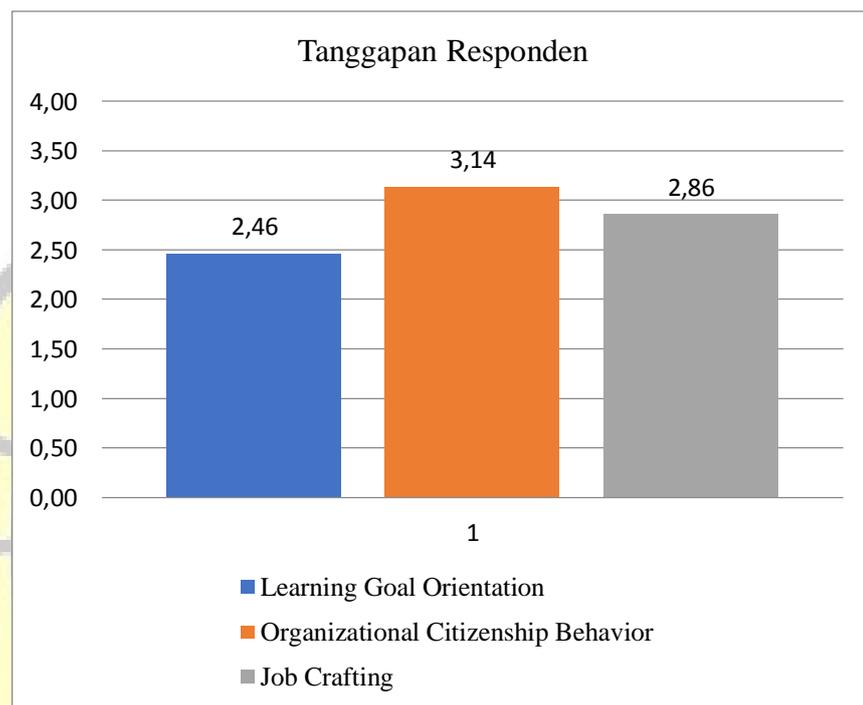
1.1. Latar Belakang

Perlindungan tanaman pangan merupakan hal-hal yang sangat penting dan tidak dapat dipisahkan dari usaha peningkatan produksi tanaman pangan. Peningkatan produksi tanaman pangan adalah upaya pemerintah dalam menjamin ketersediaan pangan yang menjadi semakin penting dengan perkembangan populasi dan distribusi populasi yang besar dan tersebar secara geografis. Untuk itu perlindungan tanaman harus dikelola secara profesional, komprehensif dan terpadu dengan mengikutsertakan semua pihak-pihak terkait. Demikian juga kelembagaan, sumber daya manusia, sarana dan prasarana harus ditingkatkan dengan profesionalisme dan kinerja yang tinggi dalam menangani masalah perlindungan tanaman yang berkembang cepat. Lembaga yang menangani perlindungan tanaman pangan adalah BBPOPT (Balai Besar Pengendali Organisme Pengganggu Tumbuhan) yang diberi tugas, tanggung jawab dan hak secara penuh oleh pejabat yang berwenang pada satuan organisasi lingkup pertanian (Permentan No. 76 Tahun 2011). Kinerja BBPOPT adalah pencapaian seorang pegawai BBPOPT dalam melakukan tugas perlindungan tanaman pangan yang diselesaikan dalam waktu tertentu. Kinerja BBPOPT akan menjadi sorotan ketika banyaknya puso atau panen gagal yang disebabkan oleh organisme pengganggu tumbuhan (OPT). Kegiatan yang dihasilkan oleh petugas BBPOPT

diantaranya adalah meningkatkan sumber daya manusia (SDM), mengembangkan agen-agen hayati, serta dalam menghasilkan metode pelaksanaan pengendalian organisme pengganggu tumbuhan (OPT).

Balai Besar Peramalan Organisme Pengganggu Tumbuhan (BBPOPT) merupakan unit pelaksana teknis (UPT) yang berstatus eselon II-b, sebagai UPT Pusat yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Direktur Jendral Tanaman Pangan, secara teknis dibina oleh Direktur Perlindungan Tanaman Pangan dan Direktur Perlindungan Tanaman Hortikultura. BBPOPT memiliki tugas pokok dan fungsinya sebagai UPT Pusat yang menangani teknis pengamatan, peramalan dan pengendalian hama dan penyakit tanaman pangan dan hortikultura. Salah satu cara merealisasikan hal tersebut, BBPOPT selalu berusaha untuk mengoptimalkan setiap kontribusi dari sumber daya manusia yang dimiliki. BBPOPT memandang bahwa pegawai yang dimiliki adalah sumber daya manusia yang harus selalu dijaga dan dipelihara agar senantiasa memberikan pelayanan yang optimal.

Penulis melakukan survei terhadap 18 pegawai di BBPOPT Karawang Jawa Barat, dari hasil observasi penulis memperoleh hasil yang dapat dijelaskan melalui Gambar 1.1 sebagai berikut:



Sumber: Data Diolah Tahun 2021

Gambar 1.1 Grafik Tanggapan Responden Mengenai LGO, OCB dan *Job Crafting* Pegawai di BBPOPT

Berdasarkan Gambar 1.2 menunjukkan dengan memberikan 24 pertanyaan kepada 18 responden mengenai *Learning Goal Orientation/LGO*, *Organizational Citizenship Behavior/OCB* dan *Job Crafting*, maka dapat diketahui bahwa hasil rata-rata yang diperoleh dari responden untuk *Learning Goal Orientation/LGO* adalah sebesar 2,46

artinya *Learning Goal Orientation/LGO* di BBPOPT nilainya rendah, lalu untuk responden *Organizational Citizenship Behavior/OCB* didapatkan nilai rata-rata 3,14 yang artinya *Organizational Citizenship Behavior/OCB* di BBPOPT nilainya tinggi. Responden *Job Crafting* diketahui memperoleh nilai rata-rata 2,86 yang artinya *Job Crafting* nilainya tinggi.

Damaryanthi dan Dewi (2016) mengemukakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memiliki kaitan dengan kinerja organisasi. Berdasarkan perilaku OCB yang ditimbulkan oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja organisasi dan pencapaian tujuan organisasi. Mahmoud dan Yusif (2012) mengemukakan merekomendasikan agar organisasi yang mencari peningkatan kinerja harus fokus pada pembelajaran (LGO). Tims, Bakker, & Derks (2015) telah menjelaskan bahwa karyawan yang menerapkan *Job Crafting* dalam pekerjaan dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efisien.

Organizational Citizenship Behavior/OCB menjadi alat yang semakin penting dalam meningkatkan kinerja organisasi, sikap dan perilaku kerja karyawan. (Mat Ali, Panatik dan Badri, 2020). Hal ini karena *Organizational citizenship behavior/OCB* menciptakan lingkungan kerja yang positif dan suportif dengan mengedepankan perilaku membantu, bimbingan dan dukungan (Belogolousky dan Somech, 2010). Menurut Barbuto dan Story (2011) peneliti telah mengidentifikasi beberapa faktor yang menyebabkan *organizational citizenship behavior/OCB* seperti kesadaran, keramahan, kebutuhan untuk berprestasi

harga diri berdasarkan tempat kerja, kecerdasan emosional dan motif. Kelangkaan penelitian ini membutuhkan analisis mendalam tentang masalah apakah faktor apa pun mengarah ke *organizational citizenship behavior/OCB* atau tidak. Belum banyak atau sangat sedikitnya penelitian mengenai pengaruh *learning goal orientation/LGO* terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.. Penelitian sebelumnya mendukung bahwa orientasi pembelajaran/LGO menunjukkan hubungan langsung yang signifikan dengan perilaku *organizational citizenship behavior/OCB* (Samuel Fernandez, 2019). (Park, 2019) menemukan bahwa *learning goal orientation/LGO* dan *performance prove goal orientation/PPGO* berdampak positif kepada *organizational citizenship behavior/OCB*. Namun, hubungan positif faktor-faktor yang menyebabkan *organizational citizenship behavior/OCB* belum diketahui secara luas (Barbuto dan Story, 2011).

Menurut (Fengqin dan Nai, 2018:671) *Goal Orientation* adalah disposisi individu dalam mengadopsi tanggapan dari berbagai situasi, termasuk pemilihan tujuan perilaku dalam situasi pencapaian. Menurut Dweck (Lee dan Paunova, 2017:3) *Goal Orientation* didefinisikan sebagai disposisi individu untuk mengejar pembelajaran atau orientasi tujuan kinerja dalam situasi pencapaian. Penelitian ini ingin mengkaji salah satu faktor *goal orientation* yaitu *Learning goal orientation/LGO*. Orientasi Tujuan Pembelajaran (*Learning Goal Orientation/LGO*) yang berorientasi pada penguasaan, keinginan untuk mengembangkan kompetensi seseorang

dengan memperoleh keterampilan baru, menguasai situasi baru, belajar dari pengalaman. Menurut (Lee dan Paunova, 2017:3) Orientasi tujuan pembelajaran (*Learning Goal Orientation/LGO*) menetapkan tujuan dalam hal pengembangan kompetensi alih-alih demonstrasi kemampuan itu sendiri, dan dengan demikian memberlakukan pengaturan diri yang lebih fungsional yang mengarah pada kinerja yang lebih baik dalam jangka panjang. Oleh karena itu, pegawai akan lebih terlibat dalam tugas dari pada pegawai yang tidak memiliki orientasi seperti itu. Bahkan ketika menghadapi tugas atau situasi sulit, pegawai atau individu akan merespon dengan peningkatan usaha, ketekunan, dan strategi karena mereka cenderung untuk melihat tugas sebagai tantangan dan kesempatan bagi pertumbuhan dan pengembangan diri dengan memperoleh keterampilan baru dan menguasai situasi baru serta meningkatkan keterampilan.

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut. Menurut Titisari (2014) *organizational citizenship behavior/OCB* merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. *Organizational citizenship behavior/OCB* melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi relawan (*volunter*) untuk tugas-tugas ekstra patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Perilaku ini menggambarkan nilai tambah karyawan yang merupakan salah satu bentuk

perilaku prososial, yaitu perilaku sosial positif, konstruktif dan bermakna membantu.

Salah satu bentuk perilaku proaktif adalah *job crafting* (Tims *et al.*, 2012). *Job crafting* dapat diwujudkan dalam upaya-upaya karyawan memaksimalkan sumber daya kerja struktural, menguatkan relasi-relasi dan menarik manfaat dari relasi terhadap pekerjaan yang dilakukan, mengurangi hal-hal yang bisa memberatkan pekerjaan, serta kesediaan karyawan untuk menerima tantangan kerja yang baru. Seorang pegawai dengan melakukan *job crafting* akan memodifikasi pada *job demands* maupun *job resources* mereka selaras dengan aspek-aspek personalnya. Tims, Bakker dan Derks (2014) *Job crafting* adalah bentuk perubahan yang dilakukan karyawan atas inisiatif sendiri untuk menyeimbangkan tuntutan dan sumber daya dalam pekerjaan. Slemp dan Brodrick (2014) *Job crafting* adalah cara dimana karyawan memiliki peran aktif didalam pekerjaan dengan melakukan perubahan baik secara fisik maupun kognitif. Sriwidodo & Haryanto (Albana, 2019) mengungkapkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: individu, psikologis, serta beberapa faktor eksternal. Menurut Wrzesniewski dan Dutton (Stephani dan Kurniawan, 2018) *Job Crafting* merupakan sebuah proses perubahan cara atau desain dalam bekerja yang dilakukan karyawan baik dalam segi fisik maupun psikologis. Menurut Dutton (2014) menjelaskan bahwa *organizational citizenship behavior/OCB* memiliki hubungan yang

signifikan dengan kinerja individu pada organisasi pemerintahan, meskipun harus ada telaah yang lebih lanjut.

Penelitian ini berfokus pada *organizational citizenship behavior/OCB* individu petugas BBPOPT sebagai pegawai dalam organisasi publik. Organisasi publik sering dikaitkan pada nilai-nilai birokrasi yang dianggap memiliki motivasi ekstrinsik dan komitmen yang lemah jika dibandingkan dengan pegawai pada organisasi private. Akan tetapi ada juga penelitian yang menunjukkan bahwa motif ekstrinsik dan komitmen yang tinggi pada pegawai organisasi publik sama dengan pegawai pada organisasi private (Taylor, 2010). Hal ini menunjukkan secara faktual bahwa faktor internal dan eksternal pegawai dan antara pegawai dan organisasi seperti kepribadian pegawai, karakteristik organisasi dan lokasi negara (budaya organisasi dan masyarakat) dapat menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi pegawai. Dan (2015) menyatakan bahwa tingkat motivasi pegawai dalam organisasi publik umumnya akan sebanding dengan organisasi private jika dikaitkan dengan nilai-nilai prososial. Selain itu, terdapat bukti bahwa motivasi dan etos pelayanan publik bervariasi dalam budaya dan negara yang berbeda (O'toole dan Meier, 2014). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dimensi *organizational citizenship behavior/OCB* tergantung pada jenis organisasinya. Pegawai di entitas publik lebih sering mengarahkan perilaku kewarganegaraannya kepada rekan kerja, sedangkan pegawai di entitas swasta lebih berorientasi pada organisasi dimilikinya. Oleh karena

itu, manajer organisasi publik harus fokus pada penguatan loyalitas pegawai mereka terhadap organisasi, sedangkan manajer sektor swasta harus bertujuan untuk membangun hubungan yang kuat dan ikatan sosial antar pegawai (Dotaro, 2019).

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini ingin menyelidiki bagaimana individu dengan *learning goal orientation/LGO* dapat menunjukkan *organizational citizenship behavior/OCB* mereka dengan dimediasi oleh *Job Crafting*. Selanjutnya, karena masih sedikit penelitian sebelumnya yang menyelidiki tentang faktor-faktor yang memediasi hubungan antara *learning goal orientation/LGO* dan *organizational citizenship behavior/OCB* individu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Learning Goal Orientation* (LGO) Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Melalui Mediasi *Job Crafting* Pada Balai Besar Peramalan Organisme Pengganggu Tumbuhan (BBPOPT) Karawang Jawa Barat”**.

1.2 Identifikasi Masalah (ditambah)

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah yang ada sebagai berikut:

1. *Learning Goal Orientation/LGO* di BBPOPT nilainya rendah.
2. Belum banyak atau sangat sedikitnya penelitian mengenai pengaruh *learning goal orientation/LGO* terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah penelitian diatas, banyak faktor yang dapat mempengaruhi *Organizational Citizeship Behavior/OCB*. Dalam penelitian ini penulis ingin menyelidiki indikator yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizeship Behavior/OCB* serta peran mediasi *Job Crafting*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada diuraian diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh *Learning Goal Orientation/LGO* terhadap *Organizational Citizeship Behavior/OCB*?
2. Apakah terdapat pengaruh *Learning Goal Orientation/ LGO* terhadap *Job Crafting*?
3. Apakah terdapat pengaruh *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizeship Behavior/OCB*?
4. Apakah *Job crafting* memediasi pengaruh antara *Learning Goal Orientation/LGO* dengan *Organizational Citizeship Behavior/OCB*?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh *Learning Goal Orientation/LGO* terhadap *Organizational Citizeship Behavior/OCB*.

2. Untuk mengetahui pengaruh *Learning Goal Orientation/LGO* terhadap *Job Crafting*.
3. Untuk mengetahui pengaruh *Job Crafting* terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.
4. Untuk mengetahui peran *Job Crafting* dalam memediasi hubungan antara *Learning Goal Orientation/LGO* dengan *Organizational Citizenship Behavior/OCB*.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari hasil pelaksanaan penelitian ini diharapkan peneliti memperoleh manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini peneliti berharap dapat memberikan manfaat secara teoritis, yaitu dapat memberikan penjelasan adanya pengaruh *Learning Goal Orientation/LGO* terhadap *Organizational Citizenship Behavior/OCB* serta peran *Job Crafting* sebagai faktor mediasi.

2. Manfaat Praktis

Dari hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa individu dengan *Learning Goal Orientation/LGO* yang tinggi dapat menjadi strategi untuk meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior/OCB* mereka dalam organisasi dan juga dapat digunakan sebagai sistem penilaian dalam mengukur *Learning Goal Orientation/LGO* untuk perekrutan pekerja baru.