

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perusahaan maupun organisasi gencar menerapkan efisiensi untuk mencapai visi sebagai tujuan utama berdiri. Selaras dengan efisiensi ada beberapa aspek yang menyangkut hal tersebut salah satunya adalah sumber daya. Apabila diketahui organisasi sudah melakukan penempatan karyawan, maka tanggung jawab organisasi adalah pengembangan melalui berbagai kegiatan bergantung pada pengambil keputusan.

Dengan berlandaskan UUD 1945 serta kesetiaan juga ketaatan terhadap Pancasila harapan dari kedudukan Pegawai Negeri Sipil selaku abdi masyarakat adalah keadilan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat . Melalui pembinaan yang menitik beratkan pada pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa diharapkan dapat mengarahkan kepada pelaksanaan tugas dengan baik guna mencapai tuntutan perkembangan masyarakat. Agar tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi memerlukan sumber daya manusia yang potensial untuk mendapatkan kerjasama yang baik dan berkesinambungan pada pola tugas dan pengawasan baik itu pemimpin ataupun pegawai. Kekuatan utama dari organisasi berada pada sumber daya manusia sehingga diperlukan tingginya keterampilan dan keluasan pengetahuan pada pengelolaan organisasi sebagai usaha peningkatan optimalisasi kinerja. Iklim organisasi memiliki arti penting dalam mempengaruhi kinerja. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan tindakan oleh karyawan secara bebas melebihi kewajibannya, akan tetapi diakui dan mendapat penghargaan dari

perusahaan yang kemudian menentukan kinerja organisasi. Apabila *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dianggap penting bagi kebutuhan pegawai, dikarenakan mengacu pada prestasi pegawai yang bermuara pada visi organisasi.

Dari sumber daya manusia sebagai kekuatan utama yang menggerakkan aktivitas organisasi, diketahui manusia sebagai asset untuk mengantarkan organisasi mencapai tujuan melalui potensi yang dimiliki meliputi akal, perasaan, keinginan, kreativitas, kemampuan, dan pengetahuan yang jika tidak dinaungi oleh organisasi maka potensi tersebut menjadi tidak terarah. Dalam konteks tersebut potensi sumberdaya manusia diharapkan dapat memberikan kontribusi pada perusahaan berupa perkembangan secara pesat pada lingkup usaha melalui pembangunan kinerja yang baik dari kesukarelaan SDM dalam menyumbang tenaga, pikiran, bakat, kreativitas, dan usahanya pada organisasi .

Sesuai dengan tanggung jawabnya dalam pelaksanaan tugas pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas disebut dengan kinerja (Mangkunegara, 2018). Komponen yang ikut berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai diantaranya adalah gaya kepemimpinan dan disiplin kerja melalui budaya organisasi. Menurut Siagian (2018) kepemimpinan adalah keterampilan untuk mengarahkan seseorang, baik yang berkedudukan atasan, setingkat ataupun bawahan, dalam menyamakan persepsi dan diterapkan pada perilaku untuk menghindari egosentris dan individualis. Dengan dilandasi oleh perilaku mempersatukan persepsi, mengayomi bawahan sebagai kewajiban, memberikan dukungan, ikut serta terjun dalam permasalahan dengan memberikan solusi adalah definisi dari seorang pemimpin (Rifai, 2016). Penyesuaian karakter pimpinan dalam mengarahkan bawahannya adalah salah satu cara yang efektif dikarenakan

berbagai perbedaan baik suku ras, budaya, ataupun golongan dengan cara mengetahui kelebihan dan kelemahan serta memanfaatkan kelebihan bawahan secara tepat guna sehingga dapat menyeimbangkan kekurangan yang dimiliki bawahan. Kepemimpinan yang dianut oleh suatu organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Nuur, 2018). Pernyataan sama dilampirkan oleh (Nurbaiti, 2018) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Ariza, 2018) menegaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap budaya organisasi.

Tabel 1. 1 Evaluasi kinerja 2019

No	Aspek yang dinilai	Capaian (%)	Standar
1	Integritas	87,49 %	100
2	Kepemimpinan	75,55%	100
3	Kreativitas	74,77%	100
4	Loyalitas	86,91%	100
5	Kejujuran	96,91%	100
6	Pelayanan	78,35%	100

Sumber : Data obyek penelitian, diolah.

Tabel 1.1. menggambarkan adanya permasalahan yang ada di kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Jawa Timur. Aspek-aspek yang terdapat pada diri para pegawai belum sepenuhnya mencerminkan kinerja yang sesuai dengan standar pegawai negeri sipil.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh (Nuur, Rosdiana, & Nurlili, 2018) yang mengungkapkan pengaruh dari kepemimpinan terhadap kinerja

pegawai. Penelitian tersebut memberitahukan adanya hubungan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan akan membentuk nilai-nilai budaya organisasi sehingga akan meningkatkan kinerja. Berarti kepemimpinan merupakan suatu tindakan organisasi dalam menerapkan tata tertib yang telah disepakati bersama. Hasil penelitian secara keseluruhan sejalan dengan penelitian (Ariza, 2018) bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Selaku pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi berpusat pada pegawai. Komponen yang diperlukan untuk mewujudkan perembangan organisasi adalah motivasi guna menambah tingkat kedisiplinan dan etos kerja yang berkualitas. Disisi lain, peran serta organisasi sangat dibutuhkan untuk menumbuhkembangkan motivasi berdasarkan setiap bidang serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang terlihat pada sikap dan perilaku profesional. Imbalan positif atas kinerja karyawan merupakan bentuk dari penghargaan yang pantas dari pimpinan agar tidak terjadi sikap acuh dan perilaku menyimpang. Permasalahan yang perlu didiskusikan selanjutnya adalah rendahnya minat kerja dikarenakan kurangnya motivasi. Seseorang melakukan sesuatu berdasarkan motivasi yang mendorong dirinya. Begitu juga dengan sikap/perilaku, sikap/perilaku yang baik akan membuat diri seseorang melakukan pekerjaan lebih efektif karena pegawai selalu mempunyai keinginan untuk memajukan organisasi dimana mereka bekerja. Seperti yang dikemukakan oleh (Sudarmo & Sudita, 2018) mengenai tindakan aspek lingkungannya baik itu sikap yang timbul dari perasaan maupun dari pemikiran disebut dengan sikap/perilaku kerja. Respon yang diberikan oleh individu timbul dari pengalaman kondisi mental dan tearah secara dinamis terhadap semua objek dan kondisi terkait. Dengan

demikian, pengetahuan yang luas dan didukung oleh perilaku yang baik cenderung akan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Tidak terlepas dari itu, dukungan kemampuan juga sangat mempengaruhi efektivitas kerja seseorang. Dengan kemampuan yang baik akan membentuk diri pegawai lebih menguasai pekerjaan yang dilakukan sehingga efisiensi waktu dapat tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Pengetahuan sebagai salah satu aspek yang penting dalam mempengaruhi efektivitas kerja pegawai merupakan penginderaan objek tertentu yang semula tidak mengetahui apa dan bagaimana objek tersebut kemudian dianalisa oleh otak sehingga menghasilkan pengalaman. Sebagian besar pengetahuan ditangkap oleh alat indera (Notoatmodjo, 2018). Dalam menagkai keberhasilan organisasi diperlukan manajemen pengetahuan yang baik mencakup inovasi, strategis, dan ekonomi. Dari berbagai macam organisasi diperoleh pengakuan akan efektivitas dari elemen utama dari metode manajemen organisasi dikarenakan kinerja organisasi yang membaik (Khammarnia, 2016). Menurut Notoatmodjo (2018) pengetahuan terbentuk dari beberapa indikator meliputi; tingkat pendidikan, mass media informasi, status ekonomi, lingkungan, pengalaman, dan usia. Hasil penelitian (Alias, 2018) menegaskan bahwa pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Berarti pengetahuan dapat dijadikan sebagai prediksi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Faktor lainnya adalah sikap atau perilaku yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Sikap merupakan sebuah cermin dari perasaan seseorang. Sebagai perumpamaan seorang pegawai yang berkata "*saya cinta terhadap apa yang saya kerjakan*", maka dari perkataan tersebut bisa divisualisasikan dengan sikapnya (Rivai, 2018). Berarti sikap merupakan

pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan maupun tidak. Sikap dibangun atas tiga elemen utama. Persepsi atau pemikiran individu pada suatu objek sebagai elemen pertama. Kedua, elemen yang timbul dari perasaan emosional senang atau tidaknya individu terhadap suatu objek. Elemen terakhir adalah tindakan yang cenderung dilakukan oleh individu (Wawan & Dewi, 2018). Faktor pengalaman, fisiologis, dan komunikasi diasumsikan mempengaruhi pembentukan sikap. Hasil penelitian (Alias, 2018) menunjukkan bahwa sikap berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Begitu juga dengan hasil penelitian (Fikrie, 2017), bahwa sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Berarti sikap/perilaku dapat dijadikan sebagai prediksi terhadap efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka, dirasakan perlu dilakukan penelitian tesis yang berjudul: “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur”.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah dilakukan pengkajian terhadap beberapa data dan telah disampaikan dalam latar belakang maka diperoleh rumusan masalah diantaranya:

- a. Bagaimanakah pengaruh simultan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur?
- b. Bagaimanakah pengaruh parsial *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur?

c. Variabel manakah yang mendominasi diantara variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan pencapaian kerja, variabel yang terkait diujikan untuk menunjukkan tingkatan signifikansi. Oleh karena itu diperoleh tujuan sebagai.

d. Untuk menguji pengaruh simultan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur.

e. Untuk menguji pengaruh parsial *Organizational Citizenship Behavior(OCB)*, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur

f. Untuk menguji pengaruh variabel dominan dari variabel *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Individu Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Melalui pelampiran rumusan masalah, dan tujuan penelitian, diperoleh manfaat dari penelitian ini dilihat dari beberapa aspek kegunaan, yaitu:

1. Aspek Akademis

Harapan peneliti adalah penelitian ini memberikan sumbangsi kepada lembaga pendidikan, khususnya di bidang ilmu pengetahuan sumber daya manusia.

2. Aspek Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Pembaharuan konsep yang kedepannya akan dijadikan acuan rujukan lebih lanjut untuk pengembangan penelitian pada prodi manajemen.

3. Aspek Praktis

Harapan peneliti adalah digunakan sebagai tolak ukur Kinerja Pegawai di Kantor UPT PJJ Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Jawa Timur dalam memberikan pelayanan bagi pegawainya.

