

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Organisasi seperti lembaga pemerintahan, pada dasarnya merupakan suatu bentuk kelompok sosial yang terdiri dari beberapa anggota yang mempunyai persepsi bersama tentang kesatuan mereka. Masing-masing anggota mendapat reward, untuk mencapai tujuan bersama. Kalau suatu kelompok sudah dibentuk dan disadari bersama adanya interpendensi dan saling memberikan reward dan mempersepsikan diri sebagai satu kesatuan dalam mencapai tujuan, tentunya problem Organisasi atau lembaga sebagai kelompok sosial tidak akan terjadi, (Nahrisah & Imelda, 2019).

Dalam hal ini, sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat memberikan energi positif terhadap sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi. Untuk menjalankan sumber daya manusia dibutuhkan tenaga dan bantuan orang lain. Pengelolaan sumber daya manusia saat ini merupakan suatu keharusan dan bukan lagi merupakan suatu pilihan apabila organisasi ingin berkembang. Sumber daya manusia memegang peranan sangat dominan dalam kegiatan suatu organisasi.

Penelitian ini dilakukan pada salah satu Dinas Kesehatan di Provinsi Sulawesi Tengah, yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai yang merupakan suatu instansi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan masyarakat. Dinas

Kesehatan Kabupaten Banggai merupakan objek yang menarik untuk diteliti, terlebih lagi di masa pandemi seperti ini yang tentunya instansi tersebut menjadi pusat dari penanganan kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai juga sangat sering berhubungan dengan masyarakat sehingga kinerja pegawai sangat berpengaruh terhadap peningkatan pelayanan para masyarakat terutama dalam proses pengawasan dan pembinaan terhadap kebutuhan informasi dan pelayanan kesehatan sebagaimana tujuan pelaksanaan instansi tersebut. Sementara komitmen organisasi, kompetensi dan *Organizational citizen behavior (OCB)* merupakan hal-hal yang berasal dari kepribadian pegawai yang tentunya dapat mendorong setiap individu dalam mencapai tujuan instansi. Karena, seorang pegawai akan melakukan tugasnya dengan baik jika terdapat hal-hal yang mendorong dari dalam dirinya.

Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Menurut Hartanto (2016) kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Saat ini, kinerja pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai dinilai masih kurang optimal, hal ini dilihat dari adanya beberapa target instansi yang belum tercapai. Salah satu indikator pegawai memiliki kinerja yang baik adalah pegawai yang memiliki kuantitas dan kualitas hasil kerja yang baik. Hal ini bisa terjadi jika terdapat komitmen organisasi dalam instansi tersebut.

Komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta

kemajuan yang berkelanjutan (Ticoalu, 2013). Komitmen organisasi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai terlihat masih rendah karena masih ada pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugasnya, serta masih sering menunda-nunda pekerjaannya. Salah satu upaya dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara memerhatikan kompetensi yang dimiliki pegawai.

Menurut Manik & Syafrina (2018) kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Perilaku yang menunjukkan kondisi kompetensi pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai kurang memenuhi harapan ialah kurangnya kecepatan dalam memecahkan masalah dan kurangnya inovasi dalam bekerja dikarenakan kebiasaan yang selalu menunggu atau mengandalkan perintah dari atasan. Selain itu pegawai dituntut untuk menggunakan kepekaan mereka terhadap apa yang terjadi di lingkungan sekitar, seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri dan belajar hal-hal baru, bersedia untuk melakukan pekerjaan ekstra, menghindari konflik yang tidak perlu, mentaati peraturan, serta senantiasa berusaha memajukan perusahaan. Perilaku pegawai yang semacam ini disebut sebagai perilaku *Organizational citizen behavior (OCB)*.

Menurut Novelia dkk. (2016) *Organizational citizen behavior (OCB)* merupakan perilaku sukarela individu diluar deskripsi pekerjaan yang secara eksplisit atau secara tidak langsung diakui oleh sistem penghargaan formal, dan secara agregat dapat meningkatkan fungsi efektivitas dalam sebuah organisasi.

Begitu pula Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai yang menginginkan pegawainya berperilaku seperti itu. Namun, berdasarkan kenyataan di instansi, para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Banggai masih kurang dalam mengaplikasikan *Organizational citizen behavior (OCB)*, terlihat dari kurangnya inisiatif untuk mengerjakan pekerjaan diluar tugas yang diberikan, serta rasa ingin belajar pegawai dinilai rendah dalam menghadapi hal-hal baru.

Berdasarkan penjabaran diatas, dapat diketahui bahwa semua variabel yang diteliti terbukti memiliki keterkaitan. Menurut Triana (2013) komitmen yang tinggi akan mempengaruhi kinerja dan *consequence* dari komitmen organisasi adalah kinerja serta terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan hasil yang diinginkan seperti kinerja pegawai yang baik. Hasil penelitian dari Abrivianto dkk. (2014) juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sedangkan menurut Mufidah dkk. (2014) semakin tinggi kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin meningkat karena pegawai yang kompeten pada dasarnya memiliki kemampuan dan kemauan yang cepat untuk mengatasi permasalahan kerja yang dihadapi, melakukan pekerjaan dengan tenang dan penuh dengan rasa percaya diri, memandang pekerjaan sebagai suatu kewajiban yang harus dilakukan secara ikhlas, dan secara terbuka meningkatkan kualitas diri melalui proses pembelajaran. Hasil penelitian dari Ataurun & Ariyanto (2015) juga menyebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian menurut Novelia dkk. (2016) pegawai yang memiliki OCB yang baik, akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif ditempat kerja akan mendukung kinerja individu dan keefektifan organisasi, perilaku positif pegawai atau anggota organisasi melalui OCB juga mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. Hasil penelitian dari Kimbal dkk. (2015) juga menemukan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu, maka penelitian ini akan mengkaji tentang “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPETENSI DAN *ORGANIZATIONAL CITIZEN BEHAVIOR (OCB)* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KESEHATAN KABUPATEN BANGGAI”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang penelitian diatas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?
3. Apakah *Organizational citizen behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai?

4. Apakah komitmen organisasi, kompetensi dan *Organizational citizen behavior (OCB)* secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk menganalisis pengaruh positif dan signifikan *Organizational citizen behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk menganalisis pengaruh signifikan komitmen organisasi, kompetensi dan *Organizational citizen behavior (OCB)* secara bersamaan terhadap kinerja pegawai.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya untuk ilmu pengetahuan komitmen organisasi, kompetensi dan *Organizational citizen behavior (OCB)* dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Serta diharapkan dapat menjadi pembanding antara ilmu pengetahuan dan teori-teori sumber daya manusia yang telah dipelajari dengan kenyataan empiris yang terjadi sebelumnya.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

Sebagai sumbangan pemikiran bagi pimpinan perusahaan khususnya dalam kebijakan serta penyempurnaan kondisi fisik lingkungan kerja pegawai. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam pengambilan keputusan terkait dengan peningkatan kinerja pegawai dengan memperhitungkan faktor komitmen, kompetensi serta OCB.

#### **1.5. Batasan Penelitian**

Agar penelitian ini dapat dilakukan lebih fokus, sempurna, dan mendalam maka penulis memandang permasalahan penelitian yang diangkat perlu dibatasi variabelnya. Oleh sebab itu, penulis membatasi penelitiannya untuk hanya berkaitan dengan “Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi dan *Organizational citizen behavior (OCB)* Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. XYZ”. Kinerja pegawai dipilih karena peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi perusahaan.