

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan Program Pemerintah dapat dinilai berdasarkan kinerja pegawai. Sebuah organisasi atau instansi harus mampu meningkatkan kinerja dimana keberhasilan organisasi dipengaruhi dari faktor sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku organisasi, mulai perencanaan sampai evaluasi. Keberadaan sumber daya manusia di dalam instansi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas sebuah instansi sehingga menjadi lembaga yang baik dalam pengelolaan secara internal dan eksternal. Potensi setiap pegawai yang ada dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output yang optimal.

Keberhasilan organisasi tidak lagi dilihat dari seberapa keuntungan yang didapatkan, melainkan dari seberapa besar organisasi memberikan rasa nyaman pada pegawai, untuk itu diperlukan sistem pengelolaan sumber daya manusia yang handal. Sistem tersebut harus dapat menyatukan persepsi dan cara pandang pimpinan dan pegawai dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai dipengaruhi beberapa faktor yaitu kompensasi, disiplin kerja dan OCB. Hasibuan (2014:15) menyatakan kompensasi merupakan pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa. Tujuan pemberian kompensasi antara lain sebagai ikatan kerja sama, kepuasan, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas, disiplin, kompetensi serta pengaruh serikat buruh dan

pemerintah. Kompensasi ini membentuk pegawai untuk lebih puas dan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja yang baik harus didukung dengan pemberian kompensasi yang baik untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan pegawainya agar lebih produktif dalam bekerja. Kompensasi ditekankan untuk membuat pegawai lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan target organisasi. Penelitian Adhary (2019) membuktikan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Suhardi (2019) juga membuktikan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian Hidayah (2016) dan Nurcahyani (2016) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Mundakir (2018) mendapatkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi. Sedangkan kompensasi non-finansial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung. Pemberian kompensasi harus mampu membentuk produktivitas pegawai. Berbeda dengan penelitian Oktapriani (2018) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh kedisiplinan pegawai. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Kedisiplinan ini menentukan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Penelitian Sari (2016) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Arifin (2018) juga membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan pegawai merupakan faktor yang penting dalam organisasi, yang mana kedisiplinan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di dalam organisasi. Penelitian Abidin (2015) juga

menegaskan bahwa semakin tinggi kedisiplinan pegawai, maka semakin tinggi kinerja yang dapat dicapai. Semakin baik disiplin kerja karyawan, diharapkan semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Berbeda dengan penelitian Rakasiwi (2014) yang membuktikan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pegawai dapat bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai *job desk* saja tetapi bisa melakukan hal lebih seperti bekerja sama, tolong-menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi serta senantiasa memberikan layanan ekstra kepada customer. Sikap sukarela tanpa ada tuntutan atau paksaan atas pekerjaan ini biasa disebut dengan istilah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan kesediaan pegawai untuk bersedia melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerja. Penelitian Florindo (2017) membuktikan *Organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Penelitian Aprilia (2018) juga membuktikan OCB berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Adhary (2019) juga membuktikan bahwa OCB berpengaruh terhadap kinerja, yaitu semakin tinggi nilai OCB maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian Suhardi (2019) yang membuktikan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian Sarmawa *et al* (2015) yang hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa *The Organizational Citizenship Behavior (OCB) does not affect the performance*. OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Organisasi yang mempunyai pegawai dengan kriteria OCB (*Organizational Citizenship Behavior*), akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain. Perilaku positif pegawai akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik (Robbins, 2014:40). Peran OCB mampu

meningkatkan kinerja karena adanya disiplin dan kompensasi. Hal ini dibuktikan dari penelitian Adhary (2019) bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB. Semakin baik disiplin kerja, maka semakin meningkatkan perilaku OCB. Penelitian Muayanah (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh positif terhadap OCB. Berbeda dengan penelitian Suhardi (2019) yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB. Penelitian Tan & Tarigan (2017) membuktikan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap OCB.

Berdasarkan pengamatan dilapangan di lingkungan UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang dari segi disiplin waktu bekerja masih ditemukannya pegawai yang kurang menggunakan waktu secara baik, hal ini dilihat dari masih adanya pegawai hadir lewat dari waktu yang ditentukan misalnya seharusnya jam masuk kantor adalah pukul 07.00 WIB tetapi hadir lebih dari pukul 07.00 WIB, dan istirahat pukul 12.00-13.00 WIB tetapi kenyataannya masih ditemukan pegawai yang masuk kembali ke kantor pukul 14.00 WIB, apel pagi tidak diikuti secara disiplin oleh pegawai. Hasil rekap absensi pegawai dapat dilihat pada tabel berikut;

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang Tahun 2019

No	Bulan	Apel Pagi	Absensi Masuk	Absensi Pulang	Tidak Masuk Tanpa Keterangan
1	Januari	72	87	91	-
2	Februari	69	76	84	2
3	Maret	70	72	78	1
4	April	73	83	66	3
5	Mei	71	68	82	2
6	Juni	70	74	79	1
7	Juli	68	65	84	2

8	Agustus	69	73	90	-
9	September	72	82	72	1
10	Oktober	80	73	77	2
11	November	70	70	83	-
12	Desember	67	77	64	3
	Rata-rata	70%	74%	78%	0.01%

Keterangan : Jumlah Pegawai 130 Orang.

Sumber : Data UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang

Berdasarkan tabel tersebut didapatkan bahwa tingkat Absensi pegawai tidak ada yang menunjukkan tingkat kehadiran 100%. Jadwal apel pagi rata-rata sebesar 70%, Absensi Masuk rata-rata sebesar 74%, Absensi Pulang sebesar 78%, tidak masuk tanpa keterangan sebesar 0.01% orang/bulan. Terdapat beberapa indikasi yang mencerminkan kurangnya kepuasan kerja pegawai yaitu pegawai tidak menyelesaikan tugas hari ini, masih ditemukan adanya pegawai yang bermalasan, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan serta belum tumbuhnya sikap proaktif di kalangan para pegawai.

Hasil Penilaian Kerja Pegawai didapatkan nilai rata-rata Integritas 78 yang berarti tingkat perilaku *altruism* dalam OCB masih sedang sehingga masih perlu ditingkatkan. Hasil yang hampir sama juga ditunjukkan oleh nilai rata-rata kerjasama yang mendapatkan nilai 79%, motivasi kerja sebesar 85%, komitmen 76%, kepuasan 84% dan disiplin kerja sebesar 78%. Hasil penilaian ini menunjukkan bahwa tingkat perilaku *Sportsmanship* dalam OCB juga masih dalam tingkat sedang sehingga masih perlu ditingkatkan kembali. Hasil penilaian kinerja secara keseluruhan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih dibawah standar.

Kinerja UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang diketahui ada beberapa permasalahan yaitu kinerja belum memenuhi target dengan data jumlah Kecamatan di Wilayah Kabupaten Rembang sebanyak 14 Kecamatan dengan jumlah

desa sebanyak 294 desa dengan jumlah penduduk 633.429 jiwa. Total timbunan sampah yang dihasilkan oleh seluruh penduduk di semua Kecamatan (kg/hr) sebanyak 228,034 kg/hr, sedangkan timbunan sampah yang dapat terangkut ke Tempat Pembuangan Sampah Akhir (TPA) sebanyak 129,777 kg/hari, sisa sampah yang tidak terangkut sebanyak 129.777 kg/ hari. Permasalahan yang tidak terlayani tidak terangkut ke Tempat Pembuangan Sampah Akhir (TPA) sebanyak 4 Kecamatan yaitu Kecamatan Sumber, Bulu, Gunem dan Sale, sedangkan 10 Kecamatan sisa sampah tidak terangkut ke TPA, sampah di buang di pekarangan masing-masing. Sistem pengangkutan sampah menggunakan mobil pengangkut sampah masih tercecer di jalan sehingga kinerja perlu diperbaiki, dengan jarak tempuh ke TPA jauh dengan jarak pulang pergi 2,466 Km di seluruh wilayah Kabupaten rembang.

Pengelolaan sampah di Tempat Pembuangan Akhir belum maksimal tidak semuanya dikelola dengan *sanitary landfill* masih berisiko mencemari lingkungan sekitar. Peningkatan kinerja yang optimal dapat dilakukan dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Kompensasi berupa kesejahteraan para pegawai harus dapat menjadi perhatian khusus dan prioritas oleh pihak Pimpinan UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang, guna menjaga serta meningkatkan produktivitas kinerja para pegawai. Kinerja yang optimal sangat dibutuhkan untuk meningkatkan produktivitas dan menjaga kelangsungan hidup instansi ini. Dengan adanya OCB yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya.

Berangkat dari kondisi tersebut kinerja karyawan UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang perlu ditingkatkan dengan mengetahui faktor penyebabnya dan dijadikan bahan untuk perbaikan, maka perlu dilakukan penelitian dengan

judul PERAN OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR*) SEBAGAI MEDIASI PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI PADA PEGAWAI UPT (UNIT PELAKSANA TEKNIS) PENGELOLAAN SAMPAH DINAS LINGKUNGAN HIDUP KABUPATEN REMBANG).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan di atas, dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada UPT Pengelolaan Sampah adalah belum adanya kerjasama dengan instansi (Dinas, Kantor, Sekolah dll) dalam pengelolaan sampah. Sistem pengangkutan sampah menggunakan mobil pengangkut sampah masih tercecer di jalan sehingga kinerja perlu dievaluasi dan lebih diperbaiki. Pengelolaan sampah di Tempat Pembuangan Akhir belum maksimal tidak semuanya dikelola dengan *sanitary landfill* masih berisiko mencemari lingkungan sekitar. Pengangkutan sampah kadang melebihi batas waktu 3 hari, sehingga berisiko membuat lingkungan tercemar dan menimbulkan polusi, digunakan sebagai tempat sarang binatang atau vektor penyebab penyakit dan menimbulkan bau. Belum semua desa yang ada paguyuban dan pengelolaan sampah bersama bekerjasama dengan UPT Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Rembang. UPT Pengelolaan Sampah juga terus mengupayakan inovasi agar tetap bisa menjalankan tugasnya dan memperbaiki kinerja pegawai.

Berdasarkan pada latar belakang permasalahan di atas, dapat dikemukakan perumusan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin mempengaruhi OCB?
2. Bagaimana kompensasi mempengaruhi OCB?
3. Bagaimana disiplin mempengaruhi kinerja karyawan?
4. Bagaimana kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan?
5. Bagaimana OCB mempengaruhi kinerja?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap OCB.
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap OCB.
3. Menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja.
4. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja.
5. Menganalisis pengaruh OCB terhadap kinerja.

1.4 Kegunaan Penelitian

1.4.1 Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai masukan dan pertimbangan bagi instansi untuk mengetahui arti pentingnya kompensasi, disiplin dan OCB sehingga dapat mendorong kinerja karyawan.

1.4.2 Bagi Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan referensi bagi pihak-pihak yang berkepentingan terutama dalam teori kompensasi, disiplin dan OCB, dan kinerja karyawan.