

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling menentukan bagi keberhasilan suatu perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kemajuan perusahaan, keberhasilan dalam proses perusahaan ditentukan oleh tercapainya hasil kinerja yang baik oleh pegawai. Oleh sebab itu perusahaan dituntut pula melakukan perbaikan terus-menerus. Perusahaan akan dapat melakukan perbaikan bila perusahaan tersebut dapat mengukur kinerjanya dengan baik. Selain dapat melakukan perbaikan, pengukuran kinerja juga dapat digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan dengan membandingkannya dengan kinerja masa lalu. Kinerja perusahaan merupakan tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Simanjuntak, 2015:52). Kinerja perusahaan sangat tergantung bagaimana kinerja pegawainya, kinerja pegawai yang baik tentu akan berdampak positif bagi kinerja perusahaan. Kinerja pegawai secara umum adalah sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap pegawai di dalam suatu organisasi.

Kinerja pegawai adalah salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang di berikan perusahaan (Handoko, 2019:135). Chiang and Hsieh (2012) menyatakan dukungan organisasi yang dirasakan adalah tingkat sampai mana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi

mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Dukungan organisasi dapat juga dipandang sebagai komitmen organisasi pada pegawai. Indikator untuk melihat seberapa besar pegawai merasakan dukungan organisasi dapat dilihat dari kepedulian, kesejahteraan, tujuan dan nilai yang berkaitan dengan organisasi sangat mempertimbangkan tujuan dan nilai pegawai, bantuan, dan jujur.

Komitmen organisasi membahas kedekatan pegawai terhadap organisasi dimana mereka berada. Konsep komitmen organisasional memiliki tiga aspek yaitu percaya dan menerima tujuan/nilai organisasi rela berusaha mencapai tujuan organisasi dan memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen organisasi adalah identifikasi rasa keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasi ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Gibson, 2017:24).

Salah satu yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja dapat menentukan tingkat kinerja pegawai yang tinggi maupun rendah. Adanya tingkat kepuasan kerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan dalam memperoleh hasil kerja yang baik dalam menghasilkan produktivitas yang baik. Pegawai merasakan kepuasan yang tinggi lebih menghasilkan kinerja yang baik dibandingkan yang tidak puas, maka bila pegawai tidak puas akan menghasilkan kinerja yang kurang optimal.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku positif pegawai yang melampaui peran, tugas dan deskripsi pekerjaan yang disyaratkan oleh organisasi. pegawai dengan OCB tidak berharap mendapatkan penghargaan dari organisasi atas perilaku positif yang mereka lakukan. Mereka menunjukkan perilaku tersebut dengan sukarela dan spontan. Perilaku-perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai secara agregat akan meningkatkan efektivitas dari organisasi.

Fenomena lapangan menunjukkan bahwa terjadinya kurang maksimalnya tingkat kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati, yang disebabkan oleh sistem pelaksanaan dukungan yang kurang maksimal dengan prosedur dan adanya komitmen kerja seperti sering tidak hadirnya pegawai pada ketepatan jam kerja, sehingga hal tersebut menyebabkan rendahnya keinginan pegawai untuk dapat bekerja secara maksimal.

Berikut akan ditampilkan capaian kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati. Pada Indikator Kinerja Kegiatan (IKK) bahwa jumlah antara target dan realisasi dari indikator maksimal.

Tabel 1.2
Capaian Kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati Tahun 2019

Sasaran Strategis	Program dan Kegiatan	Indikator Kinerja Kegiatan (IKK)	Target	Realisasi	%
--------------------------	-----------------------------	---	---------------	------------------	----------

Meningkatnya kapasitas dan kompetensi Pegawai	Program Peningkatan kapasitas Sumber Daya Manusia	Meningkatnya SDM Aparatur Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.	95	85	89,47%
---	---	---	----	----	--------

Sumber : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas pada indikator terlihat sasaran strategis meningkatnya kapasitas dan kompetensi dalam program peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur pada Indikator Kinerja Kegiatan pada meningkatnya SDM pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati Tahun 2019 menunjukkan bahwa capaian realisasi belum sepenuhnya melebihi target yakni hanya mampu mencapai 89,47%.

Research gap penelitian antara lain Widiartanto (2019) menyebutkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Berbeda dengan Defrionaldo, Harif Amali Rivai (2019) yang menyatakan dukungan tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Paramita (2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Namun berbeda Ollani Vabiola, dkk (2017) yang menyatakan komitmen organisasi tetapi tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Djoko Santoso, Isnu Irwanto (2014) menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi negatif tidak signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior (OCB)*.

Hidayat dan Kusumawati (2018) menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berbeda dengan Defrionaldo, Rivai, (2019) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap OCB.

Saraswathi, dkk (2017) menyebutkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Hapsari, Widiartanto (2018) Pengaruh dukungan organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Defrionaldo, Rivai (2019) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*. Berbeda dengan Setiyarti dan Mulyanto (2014) menyatakan bahwa disiplin berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Adhiguna (2017) dalam penelitiannya menyatakan kepuasan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Mini Setiyarti dan Mulyanto (2014) dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hapsari dan Widiartanto (2017) menyebutkan bahwa *Organizational Citizenship Behaviour* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda Defrionaldo, Rivai (2019) *Organizational Citizenship Behaviour* tidak signifikan terhadap kinerja.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan Tabel 1.2 pada indikator terlihat sasaran strategis meningkatnya kapasitas dan kompetensi dalam program peningkatan kapasitas Sumber Daya Aparatur

pada Indikator Kinerja Kegiatan pada meningkatnya SDM Aparat Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati menunjukkan bahwa capaian realisasi belum sepenuhnya melebihi target yakni hanya mampu mencapai 89,4%.

Bertitik tolak pada latar belakang permasalahan di atas maka dapat dirumuskan beberapa perumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizationnal Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati?
- 1.2.2. Bagaimanakah pengaruh komitmen terhadap *Organizationnal Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati?
- 1.2.3. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizationnal Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati?
- 1.2.4. Bagaimanakah pengaruh dukungan organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati?
- 1.2.5. Bagaimanakah pengaruh komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati?
- 1.2.6. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati?
- 1.2.7. Bagaimanakah pengaruh *Organizationnal Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati?

1.3. Tujuan Penelitian

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh komitmen terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.
- 1.3.6. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati
- 1.3.7. Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diperoleh dalam penelitian ini diantaranya adalah :

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam rangka menambah khasanah akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini sebagai bahan pertimbangan bagi penentu kebijakan (*stake holder*) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Pati dalam mengelola organisasi dan memberi perubahan yang baik dalam meningkatkan komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga visi misi dapat tercapai dan pelayanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan.

