

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu organisasi tentu terdapat suatu tujuan yang ingin dicapai. Salah satu faktor yang mendukung dalam pencapaian tujuan tersebut adalah sumber daya manusia didalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia adalah aset yang paling berharga dalam sebuah organisasi karna keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusi (**Martono, 2019**).

Setiap organisasi di dalam perusahaan tentu selalu mempunyai tujuan dan menginginkan adanya suatu keberhasilan dalam usahanya. Suatu organisasi, baik pemerintah maupun swasta untuk mencapai tujuannya, harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau organisasi. Tanpa kemampuan yang baik dari Karyawan, tujuan yang ditetapkan tidak akan pernah tercapai. Hal ini dapat terjadi karena banyak Karyawan yang tidak berusaha maksimal dalam pekerjaannya, sehingga target yang ditetapkan perusahaan tidak tercapai sebagai akibat dari Kinerja Karyawan yang tidak maksimal Kinerja Karyawan berasal (**Martono, 2019**).

Dalam hal ini Karyawan yang bekerja merupakan salah satu unsur yang harus berperan secara aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Kelengkapan dari jumlah dan kualitas dari Karyawan akan mempengaruhi

keberhasilan dari Kinerja Karyawan yang berujung pada peningkatan Kinerja Karyawan. Untuk itu Karyaw

an dituntut profesional dalam menjalankan tugasnya (Hanum, 2020).

Menurut **(Mangkunegara 2017)** “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Suatu perusahaan dalam melaksanakan kegiatannya, baik perusahaan yang bergerak dibidang industri, perdagangan maupun jasa akan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam perusahaan dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi, dana operasi yang tersedia, sarana ataupun prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aspek terpenting dalam sebuah perusahaan guna mencapai tujuan dan kesuksesan perusahaan **(Indah, 2021)**.

Perusahaan dalam perjalanannya akan semakin maju dan berkembang, serta mempunyai banyak tantangan dan hambatan, salah satunya adalah bagaimana perusahaan dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalamnya. Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya **(Gunawarman, 2020)**.

Pada kenyataannya kinerja perusahaan yang baik didukung oleh potensi dari karyawan yang ada di perusahaan, untuk itu kinerja karyawan memiliki peran penting bagi perusahaan guna mencapai tujuannya karena dengan kinerja karyawan yang baik akan menghasilkan kualitas yang baik juga. Untuk itu dalam mencapai tujuan tersebut maka seluruh sumber daya yang ada dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Kinerja merupakan potensi yang harus dimiliki oleh setiap karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan. Dengan kinerja yang baik maka setiap karyawan dapat menyelesaikan semua beban yang ada di perusahaan (**Hanum, 2020**).

Menurut (**Martono dkk, 2019**) Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan. Sedangkan Menurut (**Amalia et al., 2019**) kompetensi merupakan karakteristik individu yang berperan penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi, yang ditandai dengan luasnya ilmu dan pengetahuan, kapabilitas dan sikap inisiatif dan inovatif pegawai tentunya memiliki kinerja yang lebih tinggi dibanding dengan pegawai yang tidak berkompeten.

Semakin kompeten karyawan yang dimilikinya, maka kinerja dan produktivitas perusahaan semakin meningkat, sehingga pendapatan dalam periode tertentu juga ikut meningkat. “Maka dari itu kompetensi menjadi hal yang sangat krusial bagi perusahaan. Dan betapa pentingnya untuk mengembangkan

kompetensi dalam diri setiap individu. Jika kita lihat dari perspektif seorang karyawan hal tersebut sangat perlu untuk mengembangkan karir kita kedepannya. Sementara itu, dari sudut pandang perusahaan juga sangatlah penting agar tujuan yang ingin mereka capai menjadi lebih cepat dan efisien.

Menurut **(Rahayu & Riana, 2017)** menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima pegawai berupa gaji, upah, insentif, bonus, premi, pengobatan dan lain-lain yang sejenis yang dibayar langsung oleh perusahaan. Sedangkan menurut **(Lilyana et al., 2017)** menyatakan bahwa kompensasi adalah semua faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang memilih untuk bekerja disebuah organisai daripada organisasi lainnya.

Pemberian kompensasi karyawan oleh perusahaan memiliki tujuan tertentu. Diantaranya adalah untuk menghargai prestasi karyawan, menjamin keadilan gaji karyawan, mempertahankan karyawan atau mengurangi turnover karyawan, memperoleh karyawan yang bermutu, pengendalian biaya, dan memenuhi peraturan-peraturan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk menjaga kesejahteraan karyawannya, salah satunya melalui kompensasi dan benefit. Kompensasi adalah imbalan finansial yang diberikan kepada karyawan berdasarkan pekerjaan mereka. Sedangkan benefit adalah tunjangan seperti asuransi jiwa dan kesehatan, liburan yang diberikan oleh perusahaan dan tunjangan lainnya. Setiap perusahaan mempunyai cara tersendiri dalam pemberian kompensasi dan benefit. Pastikan kompensasi dan benefit yang Anda sediakan juga sesuai dengan bidang dan skills dari karyawan tersebut. Kebutuhan setiap

karyawan berbeda-beda jadi pastikan untuk selalu bisa mengikuti perkembangan yang terjadi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tingkah laku karyawan atau anggota organisasi yang sifatnya sukarela diluar job deskripsi dan tidak diatur dalam peraturan perusahaan, tetapi sangat memberi keuntungan perusahaan karena bisa menaikkan efektifitas dan efisiensi organisasi dan tidak terhubung dengan sistem penghargaan formal (Rahayu, 2018). Sedangkan menurut **(Kailola, 2018)** mengatakan perilaku positif orang-orang yang ada dalam organisasi, yang terekspresikan dalam bentuk kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja, munculnya *Organizational Citizenship Behavior* memeberikan dampak positif tidak bagi dirinya juga memberikan kontribusi pada organisasi lebih daripada apa yang dituntut secara formal oleh organisasi.

OCB sangat diperlukan karena dapat meningkatkan efektifitas organisasi, karena OCB mampu mempengaruhi aspek- aspek sosial yang ada di organisasi, seperti kerjasama tim, komunikasi dan kemampuan interpersonal lain. Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah OCB, karyawan yang baik (*good citizens*) adalah cenderung untuk menampilkan OCB di lingkungan kerjanya, sehingga organisasi akan lebih baik dengan adanya karyawan yang bertindak OCB. Dengan demikian organisasi yang memiliki OCB yang baik akan memiliki kinerja organisasi yang lebih baik dibandingkan dengan organisasi lainnya.

Dinas Perdagangan merupakan Perangkat Daerah yang mempunyai tugas membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintahan di bidang perdagangan.

Alamat di Jl. Khatib Sulaiman 67, Lolong Belanti, Kec. Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat.

Berikut ini LAKIP Dinas Perdagangan Kota Padang Tahun 2021 :

Tabel 1.1
Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LAKIP) Dinas
Perdagangan Kota Padang Tahun 2021

No	Indikator Sasaran	Tahun 2021			Sumber Data
		Target	Realisasi	%	
1	Nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.)	10.921	10.756	98,48	Data BPS
2	Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$)	900.823	2.656.810	294,9	Data BPS
3	Persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya	100	100	100	Bidang Stabilitas Harga
4	Persentase Srana dan Prasarana Perdagangan yang Layak	90	77,29	85,88	-

Sumber : Dinas Perdagangan Kota Padang

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat hasil kinerja pegawai pada Dinas Perdagangan Kota Padang masih belum tercapai maksimal sesuai yang ditargetkan 100%, hanya sebagian saja yang tercapai. Dimana pada indikator sasaran Nilai PDRB sector perdagangan (Milyar Rp.) dari target 10.921 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 10.756 dengan persentase capaian 98,48%, lalu pada indikator sasaran Nilai Transaksi Perdagangan Luar Negeri (000 US\$) tercapai sesuai target bahkan jauh melebihi target, kemudian pada indikator Persentase barang-barang penting lainnya yang stabil dan terjangkau harganya juga tercapai sesuai target yaitu 100%, dan yang terakhir pada indikator sasaran Persentase Srana dan Prasarana Perdagangan yang Layak dari target 90 yang ditetapkan, hanya dapat dicapai dengan realisasi 77,29 dengan persentase capaian 85,88%. Dimana hal ini terindikasi rendahnya Kompetensi

pada Karyawan, ditambah lagi Kompensasi yang masih belum sesuai dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang masih belum optimal sehingga kinerja pada karyawan kurang optimal. Ditambah lagi Kurangnya komunikasi antara sesama karyawan, tidak adanya kerja sama tim yang terjadi, rendahnya tanggung jawab karyawan dalam bekerja, kurangnya tolong menolong antar sesama rekan kerja, banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun, minimnya kemampuan kerja karyawan pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

Tidak hanya itu tidak tercapainya target dan realisasi pegawai juga di pengaruhi oleh tingkat absensi pegawai yang tinggi seperti yang terlihat pada table berikut:

Tabel 1.2
Rekapitulasi Abesnsi Pegawai Dinas Perdagangan Kota Padang
Tahun 2022

Bulan	Absensi						
	Jumlah Pegawai	Tanpa Keterangan	Izin	Terlambat	Sakit	Cuti	Pendidikan
Januari	91	-	3	-	3	10	10
Februari	91	-	17	1	14	1	-
Maret	91	-	30	-	64	21	-
April	91	-	17	-	26	-	-
Mei	91	-	37	-	19	-	-
Juni	91	-	27	-	20	-	-
Juli	91	-	17	-	27	-	-
Agustus	91	-	28	-	32	-	-
September	91	-	24	-	18	-	-

Sumber: Dinas Perdagangan Kota Padang, 2022

Berdasarkan tabel 1.2 diatas bahwa tingkat ketidakhadiran pegawai pada tahun 2022 berflutuaksi. Dari data tersebut terlihat tingginya angka ketidakhadiran pegawai ditunjukkan karena kurangnya kesadaran akan disiplin kerja, berdasarkan

hasil observasi dan wawancara yang dilakukan, hal tersebut diduga terjadi karena pegawai sulit untuk mendapatkan cuti. Akibatnya banyak diantara mereka memakai alasan izin agar tidak dikenakan potongan langsung gaji yang besar karena alpha (tanpa keterangan). Selain itu juga disebabkan karena adanya lingkungan kerja yang dirasakan kurang kondusif. Selain kondisi fisik adapun kondisi non fisik lingkungan kerja yang terjadi seperti hubungan antar sesama rekan kerja kerap kali menjadi keluhan diantara sesama pegawai. sebagai contoh yaitu pegawai yang bertugas dibagian A mengeluh karena dari rekan-rekannya sering kali terlambat dalam pengumpulan data dan rekapitulasi sehingga mengakibatkan penumpukan data yang harus di rekapitulasi. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja pegawai kantor Dinas Perdagangan Kota Padang belum stabil, disinyalir disebabkan oleh kompetensi, kompensasi, dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

Dalam penelitian (Syaiful, 2018) Pengaruh *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja Pada PT . Pln Bagian Utara. Hasil penelitian menunjukkan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian (Estiana et al., 2022) *The Influence of Competence and Work Motivation on Employee Performance*. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian (Indah, 2021) Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam

penelitian (Gulo, 2022) Pengaruh motivasi, kompensasi, dan komitmen organisasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian (Gunawarman, 2020) Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Performa : Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis. Hasil penelitian menunjukkan Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dalam penelitian (Hanum, 2020) *The Influence Of Competence And Knowledge Management On Performance*. Hasil penelitian menunjukkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam penelitian (Profitability et al., 2018) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor dinas perdagangan kota makassar. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dilihat terdapat perbedaan hasil penelitian, dengan adanya perbedaan hasil penelitian ini penulis tertarik melakukan penelitian dengan menambah variabel baru dan objek penelitian yang juga berbeda, dengan judul penelitian **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari uraian latar belakang, maka penulis dapat menentukan identifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Masih adanya pegawai yang tidak taat terhadap aturan waktu, aturan perusahaan, aturan perilaku dalam bekerja, dan peraturan lainnya.
2. Minimnya pemberian penghargaan terhadap pegawai yang memiliki berprestasi serta pemberian penghargaan yang diterapkan di kantor Dinas Perdagangan Kota Padang.
3. Kurangnya kepuasan kerja dari sebagian pegawai disebabkan karena kurangnya kompensasi yang diberikan dalam bekerja.
4. Banyak pegawai yang izin mengakibatkan pekerjaan menjadi menumpuk.
5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang minim pada Dinas Perdagangan Kota Padang.
6. Banyaknya penurunan kehadiran yang menunjukkan bahwa komitmen para Karyawan mengalami penurunan sehingga mengakibatkan pada kinerja perusahaan yang semakin menurun pada Dinas Perdagangan Kota Padang

1.3 Batasan Masalah

Guna lebih memberikan arahan dan memudahkan dalam penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompetensi (X1) dan Kompensasi (X2) sebagai variabel bebas, Dan Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel terikat, serta *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Z) sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang, identifikasi masalah dan batasan masalah diatas perumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
2. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Dinas Perdagangan Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang ?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang ?
6. Bagaimana pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian diatas adalah :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Dinas Perdagangan Kota Padang

2. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
3. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
4. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
5. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
6. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang
7. Untuk menganalisis dan mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel sebagai variabel intervening Pada Dinas Perdagangan Kota Padang

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai wahana latihan dan pengembangan kemampuan dalam bidang penelitian dan penerapan teori yang telah diperoleh diperkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang berharga mengenai faktor-faktor yang berkaitan dengan Kompetensi dan Kompensasi terhadap peningkatan Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel intervening.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan penelitian lebih lanjut terutama tentang Kompetensi , Kompensasi, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Kinerja Karyawan