

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen terpenting dalam instansi pemerintah yang bertugas untuk menggerakkan dan mewujudkan visi dan misi organisasi pemerintah. Roda globalisasi yang terus bergerak cepat menuntut pemerintah untuk memajemen SDM dengan lebih baik agar SDM mampu menghadapi perubahan-perubahan baik dari segi teknologi dan budaya. Tercapainya tingkat kinerja SDM yang bagus tidak lepas dari tingginya tingkat komitmen organisasi pegawai atas pekerjaannya didalam sebuah organisasi. Komitmen seorang pegawai dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja pegawai di organisasi tempat ia bekerja.

Organisasi merupakan sebuah sistem yang mengkoordinasi aktivitas untuk mencapai tujuan bersama atau tujuan umum, organisasi terbentuk apabila suatu usaha memerlukan usaha lebih dari satu orang untuk menyelesaikannya. Orang-orang yang bekerja dalam organisasi ini lebih dikenal dengan sebutan pegawai. Pegawai adalah makhluk sosial yang mempunyai pikiran, perasaan dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap mereka terhadap pekerjaannya.

Pengelolaan sumber daya manusia yang dilakukan oleh organisasi dapat mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi, sehingga sumber daya manusia merupakan harta paling berharga yang dimiliki perusahaan karena memiliki peran penting dalam menentukan nasib perusahaan ke depan.

Peran organisasi sangat diperlukan untuk membentuk komitmen pegawainya, organisasi dituntut untuk mampu memberikan dukungan kepada pegawainya.

Menurut (Ramdani et al., 2022) komitmen merupakan salah satu sikap dan perilaku pegawai yang mencerminkan loyalitas untuk patuh dan sukarela memenuhi tugas dan kewajiban pegawai dan tetap berusaha untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi.

Menurut (Hendrawati & Tjahjaningsih, 2019) pegawai yang memiliki komitmen organisasional adalah pegawai yang mampu mengidentifikasi keterlibatan dirinya dalam organisasi.

Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam yang merupakan salah satu organisasi atau lembaga yang berperan dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur perikanan dan ketahanan pangan dalam masyarakat di tingkat Kabupaten. Di lembaga inilah aktifitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola penyuluhan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pangan dilingkup daerah. Berdasarkan observasi awal yang peneliti lakukan di Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam, ternyata masih cukup banyak terjadi kesenjangan yang kurang sesuai dengan idealisme, masih ada beberapa kelemahan yang masih ditunjukkan oleh pegawai dimana mereka kurang termotivasi dengan pekerjaannya. Ada yang tidak tepat waktu saat masuk kantor,

menunda tugas kantor, kurang disiplin waktu dan tidak bisa memanfaatkan sarana kantor dengan baik.

Hal inilah yang perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajerial terutama pimpinan lembaga, agar dapat sedini mungkin mencegah dan berupaya meningkatkan kualitas manajemen sumber daya manusia yang ada pada lembaga tersebut. Berikut data absensi pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Bulan Januari – September 2022

No	Bulan	Jumlah Absensi Pegawai Bulan Januari-September 2019					Total	Total Persentase
		Sakit	Izin	Tanpa keterangan	Cuti	Dinas Luar		
1	Januari	13	18	5	8	17	61	8,39%
2	Februari	12	23	5	5	8	53	7,29%
3	Maret	15	22	2	0	21	60	8,25%
4	April	8	15	5	4	55	87	11,97%
5	Mei	13	10	3	0	132	158	21,73%
6	Juni	9	9	6	7	30	61	8,39%
7	Juli	18	14	4	7	27	70	9,63%
8	Agustus	20	11	3	4	51	89	12,24%
9	September	17	8	8	5	50	88	12,10%
Jumlah							727	100,00%

(Sumber: Data Kepegawaian Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam Tahun 2022).

Dari presentasi absensi pegawai Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam bulan Januari–September 2022 dapat dilihat bahwa masih banyaknya jumlah pegawai yang absen karena sakit, izin dan tanpa keterangan. Absensi tertinggi berada pada bulan Mei dengan tingkat absensi 21.73%, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Februari dengan tingkat absensi 7.29%. Ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya komitmen pegawai pada instansi untuk selalu bersedia mengabdikan pada instansi dan melakukannya dengan sukarela.

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi pegawai diatas, terlihat bahwa tingkat absensi pegawai masih cukup tinggi dan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam menetapkan bahwa tidak ada pegawai yang absen. Jadi, ketika cukup tingginya tingkat absensi ini, artinya terdapat masalah yang menyebabkan cukup tingginya tingkat absensi pegawai.

Ada banyak faktor yang menyebabkan pegawai absen atau tidak masuk kerja. Sekian banyak alasan pegawai tidak masuk kerja dapat dibedakan menjadi dua, yaitu absen karena suatu keadaan yang tidak dapat dihindari dan absen karena merosotnya disiplin dan moral kerja pegawai. Tinggi rendahnya tingkat absensi pegawai berpengaruh pada pencapaian target produksi. Semakin tinggi tingkat absensi pegawai, semakin sulit pencapaian target produksi. Keadaan ini tentu sangat merugikan organisasi karena pada akhirnya dapat menurunkan produktifitas organisasi secara menyeluruh.

Komitmen organisasi menurut (Hendrawati & Tjahjaningsih, 2019) adalah individu yang merasa maju menuju organisasi. Individu yang memiliki komitmen

tinggi akan tampak sangat kuat dan bangga untuk menjadi anggota dari organisasi tersebut. Apabila seorang pegawai mempunyai komitmen organisasi yang besar terhadap organisasi dimana ia bekerja, maka pegawai tersebut akan memiliki hubungan emosional yang dapat memperkuat ikatannya dengan organisasi tersebut. Jika hubungan emosional tersebut terus dipupuk maka segala beban kerja yang harus dijalani oleh seorang pegawai akan terasa lebih ringan dan setiap pekerjaan akan dikerjakan dengan baik.

Upaya organisasi dalam meningkatkan komitmen organisasi pegawainya tidak lepas dari *self leadership* yang dimiliki masing-masing pegawai. *Self leadership* didefinisikan (Sari, 2021) sebagai filosofi dan sekumpulan strategi tindakan dan mental yang sistematis untuk mengarahkan seseorang kepada kinerja yang lebih tinggi dan efektif juga suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengerahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik. Menurut (Suzanna, 2017) bahwa *self leadership* merupakan suatu kemampuan yang dimiliki individu untuk mempengaruhi, mengarahkan, mengawasi, dan memotivasi dirinya (pola pikir dan perilakunya) untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut (Suzanna, 2017) ada beberapa faktor yang mendukung penerapan praktek *self leadership*, yaitu : *urgency, employee commitment, creativity, interdependence* dan *complexity*.

Self leadership adalah gabungan dari aspek kognitif yang meliputi proses yang dilakukan untuk mempengaruhi dan memotivasi diri dan aspek perilaku yang merupakan proses yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengelola perilaku untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa *self leadership* adalah suatu usaha mempengaruhi diri sendiri untuk dapat mengarahkan diri agar dapat bekerja dengan lebih baik.

Fenomena yang muncul pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam mengenai kepemimpinan dari diri seorang pegawai yaitu masih terdapatnya pegawai yang belum profesional dalam mengerjakan pekerjaan tertentu, masih terlihat adanya pegawai yang mendahulukan atau memprioritaskan seseorang dalam hal pengurusan atau perizinan pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Fenomena lain juga muncul masih belum optimalnya pegawai dalam memecahkan masalah yang ada pada divisi masing-masing.

Selain *self leadership* terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi yaitu *self efficacy*. Keyakinan yang kuat dari diri seseorang akan menjadikan seseorang tersebut untuk berusaha secara sungguh-sungguh untuk mencapai tujuannya, begitu juga sebaliknya. Ketika keyakinan tersebut melemah maka akan mengurangi usahanya apabila dihadapkan pada suatu permasalahan. *Self efficacy* adalah kepercayaan seseorang atas kemampuan dirinya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan menurut (Ardian, 2019) *Self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan yang muncul karena memiliki keyakinan diri atas kemampuan yang dimilikinya dalam menjalankan suatu pekerjaannya, sehingga mampu memperoleh suatu keberhasilan. Keyakinan berhubungan dengan dorongan atau motivasi yang dimiliki pegawai untuk lebih percaya diri dan memiliki keyakinan terhadap kemampuan sendiri.

Seorang pegawai seringkali merasa tidak percaya diri dalam melakukan pekerjaannya karena merasa kurang semangat disebabkan kurangnya perhatian dan motivasi yang diberikan pemimpin sehingga pegawai lebih cenderung pesimis dalam melaksanakan tugasnya. Setelah dilihat dilapangan ditemukan pegawai yang merasa tidak percaya diri dalam menjalankan tugasnya dikarenakan tugas yang diberikan dianggap terlalu berat dan berlebihan sehingga tidak lagi sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai. Menurut (Rahayuningsih, 2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi *self efficacy* yaitu diantaranya : pengalaman keberhasilan, pengalaman orang lain, persuasi sial dan keadaan fisiologis dan emosional.

Sering kali pegawai tidak mampu menyelesaikan tanggung jawab yang diberikan dan mengakibatkan pekerjaan menumpuk dan tidak terselesaikan sesuai waktu yang diberikan. Ketidakpercayaan pegawai tersebut akan berpengaruh pada proses aktifitas operasional perusahaan, dimana pegawai tidak memiliki gairah dalam melaksanakan pekerjaan sehingga tidak mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Dan demikian tidak ada sesuatu yang bisa memacu terjadinya persaingan antar pegawai untuk terus berlomba-lomba agar dapat memberikan yang terbaik pada perusahaan. Jika terdapat banyak pegawai yang bersifat pesimis dalam melakukan pekerjaannya maka akan sulit bisa memperoleh kinerja yang baik sehingga akan mempengaruhi efektifitas dari organisasi.

Self-efficacy sangat dibutuhkan dalam diri para pegawai, dengan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar perusahaan berjalan secara optimal dan kepuasan kerja pegawai akan meningkat.

Selain dari *self leadership* dan *self efficacy* faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitunya *organizational citizenship behavior*. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Adanya perilaku tersebut diharapkan mampu membuat perusahaan lebih efektif. Organisasi yang efektif membutuhkan *organizational behavior citizenship* sehingga pegawai dituntut untuk tidak bekerja hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in-role*) tapi juga mampu dan mau bekerja diluar tugas pokoknya (*extra-role*) tidak secara langsung mendapatkan kompensasi pada system penghargaan atau penggajian formal. Sedangkan yang termasuk pada faktor *organizational behavior citizenship* meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan (*job security*), rekan kerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri (*job*).

Menurut (Suzanna, 2017) *organizational citizenship behavior* dianggap sebagai suatu perilaku di tempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang Perilaku *organizational citizenship behavior* muncul karena inisiatif yang tumbuh dari seseorang, seseorang akan timbul inisiatif karena memiliki rasa peduli yang tinggi. *Organizational citizenship behavior* merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai sehingga dia dapat disebut sebagai anggota yang baik. Tidak semua

pegawai dalam lingkungan instansi memiliki inisiatif yang tinggi, lebih banyak pegawai yang ditemukan acuh tak acuh terhadap pegawai lain dan bahkan juga pada organisasi sehingga merasa tanggung jawab sebagai pegawai cukup hanya untuk melaksanakan tugasnya sesuai *job description* masing-masing dan jika itu telah mereka lakukan mereka merasa tanggung jawab sebagai pegawai telah dilakukannya dengan baik.

Perilaku *organizational citizenship behavior* sering di kaitkan dengan keikhlasan pegawai dalam melakukan suatu kegiatan pekerjaan yang diluar tanggung jawabnya. Apabila seorang pegawai mampu bekerja lebih dalam suatu pekerjaan yang bukan menjadi tanggung jawabnya maka hal tersebut menjadikan suatu kepuasan tersendiri bagi diri seorang pegawai yang memiliki persepsi dukungan organisasi yang positif. *Organizational citizenship behavior* ini melibatkan beberapa perilaku meliputi perilaku menolong orang lain, menjadi *volunteer* untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja. Perilaku-perilaku ini menjadi nilai tambah pegawai yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku *social* yang positif.

Berdasarkan pendapat dan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pentingnya *self efficacy* dalam menjalankan sebuah kegiatan organisasi untuk meningkatkan komitmen organisasi yang efektif. Dengan adanya *self leadership* tingkat semangat pegawai akan meningkat sejalan dengan penerapan *organizational citizenship behavior* atau keterlibatan kerja dalam melakukan pekerjaan diluar *jobdesc*.

Maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “Pengaruh *self leadership* dan *self efficacy* terhadap komitmen organisasi dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam”.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah di uraikan diatas maka di identifikasi masalah sebagai berikut :

1. *Self efficacy* pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam yang kurang maksimal.
2. Rendahnya *Self leadership* masing-masing pegawai terhadap Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
3. Kurangnya *organizational citizenship behavior* pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
4. Komitmen organisasi pegawai yang masih rendah serta kurangnya dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
5. Masih rendahnya kepercayaan dan hubungan yang diciptakan oleh anggota-anggota dan Kepala Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
6. Kurangnya komitmen pegawai dalam bekerja sehingga belum optimal dalam bekerja pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
7. Kurangnya dilakukan evaluasi kerja yang rutin oleh pimpinan Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

8. Kurangnya pengawasan yang dilakukan pimpinan terhadap pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *self leadership* (X1), dan *self efficacy* (X2), sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi (Y) sebagai variabel terikat dengan *organizational citizenship behavior* (Z) sebagai variabel intervening pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh *self leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam ?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam ?
3. Bagaimana pengaruh *self leadership* terhadap komitmen organisasi pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam ?
4. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam ?

5. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam?
6. Bagaimana pengaruh *self leadership* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam ?
7. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pegawai Pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan. Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh *self leadership* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
2. Pengaruh *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior* pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
3. Pengaruh *self leadership* terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
4. Pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

5. Pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap komitmen organisasi pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
6. Pengaruh *self leadership* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.
7. Pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi melalui *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening pegawai pada Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa manfaat. Adapun yang menjadi manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat melengkapi bahan penelitian selanjutnya dalam menambah penelitian akademik sehingga berguna untuk pengembangan ilmu, khususnya dibidang manajemen sumber daya manusia, terkait dengan *self leadership*, *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi.

2. Bagi ilmu pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan *self leadership*, *self efficacy*, *organizational citizenship behavior* dan komitmen organisasi.

3. Bagi instansi

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada *self efficacy* dan *self leadership* terhadap komitmen organisasi pegawai melalui *organizational citizenship behavior* sebagai intervening pada kantor Dinas Perikanan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Agam. Berkaitan dengan *self efficacy* dan *self leadership* terhadap komitmen organisasi pegawai melalui *organizational citizenship behavior* pegawai agar mereka dapat meningkatkan kepuasan kerja dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.

4. Bagi penelitian lain

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjut nya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami ilmu pengetahuan di dalam bidang Sumber Daya Manusia.