

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mengelola, mengarahkan serta memberdayakan sumber daya manusia dengan tujuan tercapainya sumber daya manusia yang unggul dan memberikan kontribusi secara optimal kepada organisasi atau perusahaan (Winoto & Priadana, 2020). Sedangkan Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu instansi. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor central dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi (Jannah, 2018).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018). Kinerja pegawai

merupakan ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya dan menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki tingkat kemampuan tertentu (Kosanke, 2019a).

Organizational citizenship behavior merupakan kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja. *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 menggambarkan “nilai tambah karyawan” yang merupakan salah satu bentuk perilaku prososial, yaitu perilaku sosial yang positif, konstruktif dan bermakna membantu (Winoto & Priadana, 2020). Menurut (Permatasari, 2017:38) mengemukakan bahwa OCB merupakan perilaku individual yang bersifat bebas (*discretionary*), yang tidak secara langsung mendapatkan penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan (*agregat*) akan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi pada organisasi.

Pengalaman merupakan proses pembentukan pengetahuan atau keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan pegawai tersebut dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Pengalaman kerja ialah ukuran tentang lama waktu atau masa kerja yang telah ditempuh seseorang untuk dapat memahami tugas-tugas suatu pekerjaan dan telah melaksanakan pekerjaannya dengan baik (Zulfahmi, 2020). Pengalaman kerja sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi. Dengan memperoleh pengalaman kerja, maka tugas yang dibebankan dapat dikerjakan dengan baik. Sedangkan pengalaman

kerja jelas sangat mempengaruhi prestasi kerja karyawan karena dengan mempunyai pengalaman kerja, maka prestasi kerja pun akan meningkat. Pengalaman bekerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai dari pada tingkat pendidikan yang menjulang tinggi (Akbar, 2018).

Penempatan adalah suatu kebijakan yang diambil oleh suatu pimpinan instalansi atau bagian personalia untuk menentukan seseorang pegawai masih tetap atau tidak ditempatkan pada suatu posisi atau jabatan tertentu berdasarkan pertimbangan keahlian, keterampilan atau kualifikasi tertentu (Trisnawati, 2019). Menurut (Hakim,2019) bahwa penempatan kerja pegawai merupakan tindak lanjut seleksi, yaitu penempatan calon pegawai yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan sekaligus mendelegasikan authority kepada orang tersebut. Proses penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan (Bahri, 2019).

Puskesmas (*health centre*) adalah suatu kesatuan organisasi fungsional yang langsung memberikan pelayanan kesehatan secara menyeluruh kepada masyarakat dalam satu wilayah kerja tertentu dalam bentuk usaha-usaha kesehatan pokok. Puskesmas mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang sangat besar dalam memelihara kesehatan masyarakat di wilayah kerjanya dalam rangka meningkatkan status kesehatan masyarakat seoptimal mungkin(Gustiawati, 2020).

Untuk memberikan sebuah layanan yang baik kepada masyarakat khususnya masyarakat yang ingin mendapatkan jasa pelayanan kesehatan dasar dan konsultasi di bidang kesehatan khususnya di layanan Puskesmas, maka semua elemen pendukung di Puskesmas harus berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan. Pelayanan yang baik tentu tidak terlepas dari kinerja pegawainya. memahami hal ini, *organizational citizenship behavior*(OCB) sangatlah di perlukan agar dapat meningkatkan kinerja pegawai. Pengalaman dan penempatan kerja pegawai juga berpengaruh terhadap layanan puskesmas.

Fenomena-fenomena yang terjadi pada UPTD Puskesmas Balai Selasa adalah belum tercapainya kinerja pegawainya, ini dikarenakan kurangnya perilaku OCB dari pegawai sehingga dapat menurunkan efektivitas kinerja pegawai. Pengalaman kerja yang kurang dan penempatan kerja yang salah juga dapat mengakibatkan tidak tercapainya kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.

Tabel 1.1 Berikut ini tabel absensi rawat inap kinerja pegawai pada bulan januari-september 2022 pada UPTD Puskesmas Balai Selasa .

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir Tepat Waktu	Keterangan					Total
			Izin	Sakit	Cuti	Terlambat	Alfa	
Januari	110	86	8	5	5	2	4	24
Februari	110	81	9	4	6	5	5	29
Maret	110	99	2	-	4	3	2	11

Bulan	Jumlah Pegawai	Hadir tepat waktu	Keterangan					Total
			Izin	Sakit	Cuti	terlambat	Alfa	
April	110	92	4	6	2	3	3	18
Mei	110	100	2	1	-	5	2	10
Juni	110	88	5	2	1	8	6	22
Juli	110	85	6	4	7	4	4	25
Agustus	110	92	3	2	2	7	4	18
September	110	84	6	3	4	8	5	26

Sumber: UPTD Puskesmas Balai Selasa.

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa daftar kehadiran pegawai UPTD puskesmas balai Selasa selalu berfluktuasi (Naik turun). pada bulan Januari sampai bulan September 2022. yang dimana dari 110 pegawai pada bulan Januari yang hadir tepat waktu sebanyak 86 orang, dari 24 orang terdapat Izin 8 orang, Sakit 5 orang, Cuti 5 orang, terlambat 2 orang dan Alfa 4 orang. Selanjutnya pada bulan Februari yang hadir tepat waktu sebanyak 81 orang, dari 29 orang terdapat Izin 9 orang, Sakit 4 orang, Cuti 6 orang, terlambat 5 orang dan Alfa 5 orang. pada bulan Maret yang hadir tepat waktu sebanyak 99 orang, dari 11 orang terdapat Izin 2 orang, Sakit 0 orang, Cuti 4 orang Terlambat 3 orang dan Alfa 2 orang. pada bulan April yang hadir tepat waktu sebanyak 92 orang, dari 18 orang terdapat Izin 4 orang, Sakit 6 orang, Cuti 2 orang terlambat 3 orang dan Alfa 3 orang. lalu pada bulan Mei pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 100 orang, dari 10 orang terdapat Izin 2 orang, Sakit 1 orang, Cuti 0 orang terlambat 5 orang dan Alfa 2 orang. pada bulan Juni yang hadir tepat waktu sebanyak 88 orang, dari 22 orang terdapat Izin 5 orang, Sakit 2 orang, Cuti 1 orang, terlambat 8 orang dan Alfa 6 orang. bulan Juli yang hadir tepat waktu sebanyak 85 orang, dari 25 orang

terdapat Izin 6 orang, Sakit 4 orang, Cuti 7 orang, terlambat 4 orang dan Alfa 4 orang. selanjutnya pada bulan Agustus pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 92 orang, dari 18 orang terdapat Izin 3 orang, Sakit 2 orang, Cuti 2 orang, terlambat 7 orang dan Alfa 4 orang. selanjutnya bulan September pegawai yang hadir tepat waktu sebanyak 84 orang, dari 26 orang terdapat Izin 6 orang, Sakit 3 orang, Cuti 4 orang, terlambat 8 orang dan Alfa 5 orang. Hal ini dapat berpengaruh secara negatif terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi tingkat absensi akan mempengaruhi rendahnya kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.

Berdasarkan penelitian terdahulu (Desriani, 2021) dengan judul “Pengaruh antara Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja dengan Kinerja Karyawan khususnya pada PT.Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama”, terbukti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penempatan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian parsial untuk pengalaman kerja menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Artinya dengan banyaknya pengalaman yang dimiliki karyawan akan sangat membantu dalam melaksanakan tugas dan bisa mewujudkan kinerja yang baik. Karyawan yang memiliki pengalaman tinggi dapat menumbuhkan kerja sama dalam proses pembelajaran dimana dengan hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan(Pua *et al.*, 2761).

Berdasarkan hasil pengujian variabel penempatan kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0,307 dengan ρ -value sebesar 0,001. Karena nilai ρ -value lebih kecil dari pada α ($0,001 < 0,05$) maka H_0 ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hipotesis keempat penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja seluruh pegawai di Kabupaten Bondowoso, terbukti kebenarannya atau H_4 diterima (N, Qomariah and Sanosra, 2020).

Hasil Penelitian yang dilakukan pada Kementerian Agama Kota Bandung dengan judul” pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai” ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kota Bandung (Bustomi, Sanusi and Herman, 2020).

Berdasarkan fenomena dan teori pada penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penulis ingin melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Pengalaman Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizen Behavior* (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Puskesmas Balai Selasa”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Pengalaman kerja pegawai UPTD Puskesmas Balai Selasa dapat berpengaruh terhadap penempatan kerja.

2. Belum optimalnya kinerja pegawai dapat berpengaruh pada penempatan kerja pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
3. Masih terdapat pegawai yang masih belum optimal dalam menerapkan aturan kerja pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
4. Ketidak sesuaian penempatan kerja pada pegawai UPTD Puskesmas Balai Selasa, sehingga menyebabkan kinerja pegawai tersebut belum maksimal.
5. *Organizational Citizen Behavior* (OCB) dapat berpengaruh terhadap penempatan kerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
6. Dengan *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
7. Hubungan yang belum dekat antara sesama pegawai dapat menurunkan tingkat kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
8. Belum optimalnya kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
9. *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat meningkatkan kemampuan dan kinerja pegawai UPTD Puskesmas Balai Selasa.
10. Sedikitnya *Organizational citizenship behavior* (OCB) dapat menurunkan kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang telah dikaji pada latar belakang di atas maka penulis akan membatasi masalah yang jelas, oleh karena itu penelitian ini berfokus pada Pengalaman Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan OCB sebagai (Z) pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap *Organizational citizen behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Balai Selasa?
2. Bagaimana pengaruh Penempatan Kerja terhadap *Organizational citizen behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Balai Selasa?
3. Bagaimana pengaruh Pengalaman Kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa?
4. Bagaimana pengaruh Penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational citizen behavior* (OCB) terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa?
6. Bagaimana pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational citizen behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Balai Selasa?
7. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan *Organizational citizen behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Balai Selasa?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan oleh penulis adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap :

1. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap OCB pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.

2. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap OCB pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
3. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
4. Untuk mengetahui pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
5. Untuk mengetahui pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
6. Untuk mengetahui penempatan kerja terhadap kinerja pegawai dengan prestasi kerja pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.
7. Untuk mengetahui pengaruh OCB terhadap kinerja pegawai pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan kepada rumusan masalah dan tujuan penelitian diharapkan hasil yang diperoleh dalam penelitian ini memiliki manfaat positif bagi :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan atau mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh secara teoritis dibangku perkuliahan, terutama ilmu pengetahuan tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sehingga penulis mendapatkan pengalaman baru dalam berpikir dan juga menambah daya analisis penulis.

2. Bagi Akademis

Hasil dari penelitian ini di harapkan dapat di jadikan sebagai tambahan referensi dan kepustakaan bagi mahasiswa serta merupakan perwujudan dari pengamalan Universitas putra Indonesia “YPTK” Padang.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan atau alat replikasi bagi peneliti di masa yang akan datang, yang tertarik untuk membahas permasalahan yang sama dengan yang dibahas dalam penelitian ini.

4. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan dan sumbangan pemikiran bagi UPTD Puskesmas Balai Selasa dan memberikan solusi alternatif dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan prestasi kerja pada UPTD Puskesmas Balai Selasa.