

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

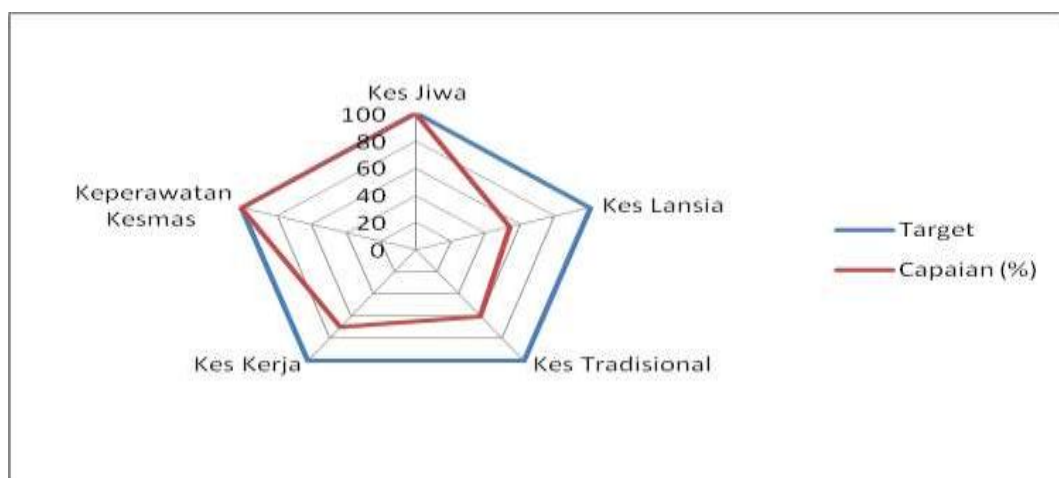
Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang berada di dalam perusahaan yang memiliki peran penting pada setiap aktivitas atau proses yang terjadi di organisasi atau perusahaan. Perusahaan harus mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik apabila ingin mencapai tujuan perusahaan. Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu faktor yang penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan organisasi. SDM merupakan manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu, sehingga memerlukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan SDM secara konsisten dan efisien.

Puskesmas sungai aur merupakan salah satu puskesmas di kabupaten pasaman barat yang melayani pemeriksaan kesehatan, rujukan, surat kesehatan dll. Puskesmas sungai aur juga dilengkapi fasilitas dan pelayanan yang terbaik. Dengan tenaga kesehatan yang baik, mulai dari perawat, dokter, alat kesehatan dan obatnya. Puskesmas ini dapat menjadi salah satu pilihan warga masyarakat Kabupaten Pasaman Barat untuk memenuhi kebutuhan terkait kesehatan. Selain memberikan pelayanan medis puskesmas sungai aur juga harus memberikan

pedoman dasar dalam bekerja dimana setiap pegawai dituntut harus ekstra pada pelayanan masyarakat.

Tabel 1.1
Pencapaian Kinerja
Upaya Kesehatan Masyarakat (UKM) Pengembangan 2022

NO	Upaya Kesehatan essensial	Target	Capaian (%)	Kinerja
1	Upaya Kesehatan Jiwa	100	100	Baik
2	Upaya Kes Lansia	100	53,75	Kurang
3	Upaya Kes Tradisional	100	60	Kurang
4	Upaya Kes Kerja	100	70	Kurang
5	Upaya Keperawatan kes masyarakat	100	100	Baik
Rata-rata Kinerja			63,95	Kurang



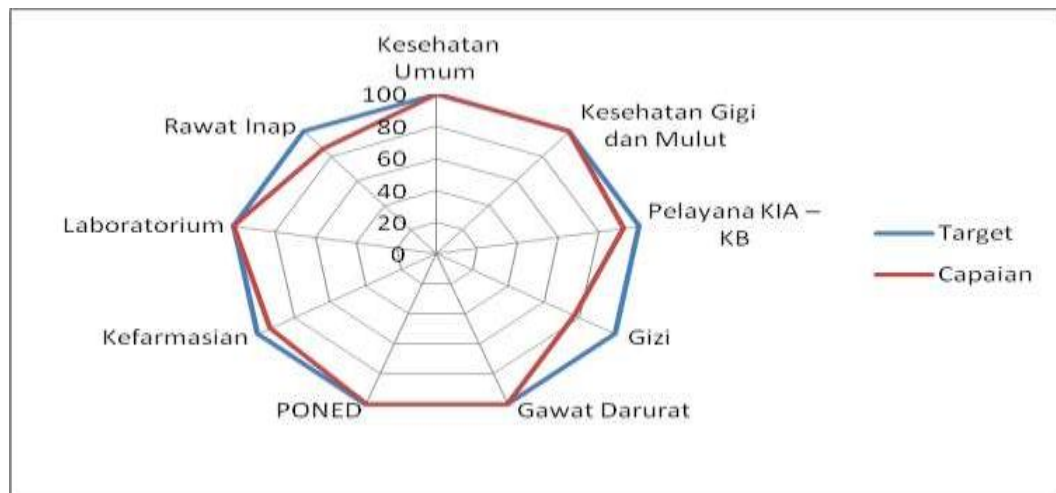
(Sumber : UPTD Puskesmas Sungai Aur)

Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat nilai rata-rata kinerja UKM Pengembangan adalah 63,95% (kategori kurang), dimana indikator bagian pertama sudah mencapai target yaitu memiliki target 100% dengan capaiannya 100%. Indikator kedua belum mencapai target dimana targetnya 100% dan capainya masih kurang yaitu dengan pencapaian 53,75%. Indikator ketiga juga belum mencapai target dengan kinerja yang kurang dimana target 100% dan capaiannya 60%. Indikator keempat juga belum mencapai target dimana targetnya 100% dan capainya 70%. Dan untuk indikator kelima sudah mencapai target dimana targetnya 100% dan pencapaiannya 100%. yang mana cakupan tertinggi dicapai oleh Upaya Kesehatan Jiwa dan Upaya Keperawatan Kesehatan Masyarakat dengan masing-masing nilai rata-rata 100%. Sedangkan kinerja terendah adalah Upaya Kesehatan lansia dengan nilai rata-rata 53,75% (kategori kurang).

Tabel 1.2
Pencapaian Kinerja UKP Puskesmas Sungai Aur Tahun 2022

No	JENIS KEGIATAN	Target	Capaian	Tingkat Kinerja
1.	Pelayanan Kesehatan Umum	100	100	Baik
2	Pelayanan Kesehatan Gigi dan Mulut	100	100	Baik
3	Pelayana KIA – KB	100	92	Cukup
4.	Pelayanan Gizi	100	77,4	Kurang
5.	Pelayanan Gawat Darurat	100	100	Baik
6.	Pelayanan PONED	100	100	Baik
7.	Pelayanan Kefarmasian	100	92,87	Baik

8.	Pelayanan Laboratorium	100	100	Baik
9.	Pelayanan Rawat Inap	100	87,5	Cukup
	Rata-rata nilai		94,41	Baik



(Sumber : UPTD Puskesmas Sungai Aur)

Dari tabel dan grafik di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata kinerja UKP adalah 94,41% (kategori baik), indikator pertama sudah mencapai target yaitu dengan target 100% dan pencapaiannya 100%, Indikator kedua juga sudah mencapai target yaitu dengan target 100% dan pencapaiannya 100%, indikator ketiga juga sudah hampir mencapai target dimana target 100% dan capaiannya 90% dengan kategori cukup, indikator keempat belum mencapai target dimana target 100%, dan capaiannya 77,4%, indikator kelima sudah mencapai target dimana target 100% dan capainnya 100%, indikator keenam sudah mencapai target dimana target 100% dan capaiannya 100%, indikator ketujuh hampir mencapai target dimana target 100% dan capaiannya 100%, indikator ketujuh hampir mencapai target dimana target 100% dan capaiannya 92,87%, indikator kedelapan juga sudah mencapai target dimana target 100% dan capainnya 100%, indikator

kesembilan termasuk hampir mencapai target dimana target 100% dan capainnya 87,5%. Dimana cakupan tertinggi dicapai oleh Upaya Pelayanan Kesehatan Umum, Gigi dan Mulut, Gawat darurat, PONEB dan Laboratorium dengan nilai rata-rata 100% sedangkan terendah adalah Upaya Pelayanan Kesehatan gizi dengan nilai rata-rata 77,40% (kategori kurang). Dengan adanya penjelasan tabel diatas maka diketahui bahwa kinerja pelayanan kesehatan puskesmas sungai aur pada tahun 2022 sudah cukup maksimal dan juga mengalami naik turun pada setiap target yang telah ditentukan dan untuk tahun berikutnya bisa lebih ditingkatkan.

Organizational citizenship behavior (OCB) adalah kebebasan perilaku individu, yang secara tidak langsung atau eksplisit diakui oleh sistem reward, dan memberi kontribusi pada keefektifan dan keefisienan fungsi organisasi. OCB dapat menjadi sarana efektif untuk mengkoordinasi kegiatan-kegiatan kelompok kerja, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik, OCB meningkatkan stabilitas kinerja organisasi, OCB meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan (**Tanjung et al., 2020**).

Organizational Citizenship Behavior yang selanjutnya disebut OCB adalah kesediaan untuk melakukan tindakan ekstra di luar tugas pokok dan fungsi pokoknya sebagai anggota organisasi. OCB merupakan perilaku yang konstruktif namun tidak termasuk dalam *job description* *Organizational Citizenship Behavior* yang selanjutnya disebut OCB adalah kesediaan *untuition* formal karyawan.) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diartikan sebagai perilaku yang

meningkatkan nilai dan pemeliharaan sosial serta lingkungan psikologis yang mendukung hasil kerja (**Purwanto et al., 2022**).

Organizational Citizenship Behavior merupakan perilaku dan sikap yang menguntungkan organisasi yang tidak bisa ditemukan dengan basis kewajiban peran formal maupun dengan bentuk kontrak atau rekompensasi (**Yulianto et al., 2023**).

Fenomena *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur yaitu dimana pegawai belum maksimal dalam mengerjakan tugasnya, dikarenakan kurang bersedia menggantikan rekan kerja saat jam istirahat ataupun pada saat rekan kerja saat mendapatkan beban kerja lebih, dan masih ada rekan kerja yang kurang bersedia membantu pekerjaan saat rekan kerja tidak masuk kerja. Melihat fenomena dapat diketahui bahwa secara tidak langsung perilaku ekstra peran OCB dari masing-masing pegawai perlu ditingkatkan lagi agar tercapainya suatu kinerja yang bagus.

Efektivitas merupakan konsep yang sangat penting dalam organisasi, karena mampu memberikan gambaran mengenai nyangkut jawaban keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya, yang me atas pertanyaan “sejauh mana sesuatu telah direncanakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah dicapai” (**Lovenda, 2020**).

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan (**Asir et al., 2022**).

Efektivitas kerja merupakan suatu kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mendukung hal tersebut perlu adanya lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman, agar karyawan dapat melaksanakan aktivitasnya secara normal. efektivitas kerja adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan (**Yulianto et al., 2023**).

Fenomena efektivitas kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Aur pada pelayanannya masih rendah dan belum berjalan dengan baik dan juga dari pelaksanaan tugas yang belum efektif, Hal ini dapat dilihat dari keterlambatan pegawainya dalam melaksanakan tugas yang telah ditentukan. maka dari itu diperlukan kemampuan untuk memilih tujuan tertentu dan penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan, artinya pelaksanaan suatu tugas ditandai baik atau tidak sangat tergantung pada penyelesaian tugas yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi kerja merupakan indikator yang mampu membuat seorang pekerja lebih puas dalam menjalankan aktivitasnya. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku seseorang (**Gautama & Edalmen, 2020**).

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah tercapainya tujuan tertentu. Tujuan yang jika berhasil dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan- kebutuhan tersebut. Semakin tepat usaha pemberian motivasi,

produktivitas tenaga kerja semakin tinggi, alhasil menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan(Sukardi & Purwanto, 2022).

Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting yang harus dimiliki seseorang dalam suatu proses untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi yang tinggi akan membuat seseorang mempunyai semangat untuk bekerja keras demi tercapainya suatu tujuan sehingga produktifitas seseorang tersebut akan meningkat (Rahayu & Dahlia, 2023).

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan motivasi kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Aur, dapat dilihat dari kinerja pegawainya belum optimal, karena kurangnya dorongan dari pemimpin oleh karena itu, untuk mendorong para pegawai agar semangat dalam menyelesaikan tugasnya, dan untuk meningkatkan motivasi karyawan yaitu dengan cara mendongkrak semangat kerja pegawai.

Komitmen karyawan adalah perasaan yang kuat dan erat dari diri seseorang karyawan terhadap tujuan dan nilai suatu perusahaan dimana mereka bekerja dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai - nilai pada perusahaan tersebut (Yuliarni et al., 2021).

Komitmen karyawan dapat dikatakan sebagai suatu keadaan seseorang, dimana ia memihak kepada organisasi dan menerima tujuan organisasi, serta berusaha keras untuk tetap menjadi anggota dalam organisasi tempat ia bekerja. Pada kenyataannya semakin sesuainya kepribadian seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin besar komitmen karyawan terhadap organisasi, sebab salah satu faktor yang menentukan baik buruknya komitmen karyawan terkait

dengan kinerjanya didalam organisasi yaitu kecerdasan emosional yang ada didalam diri para pekerjanya (**Vini Tri Susanti & Rusman Frendika, 2022**).

Komitmen karyawan berhubungan dengan perasaan dan kepercayaan terhadap organisasi secara keseluruhan. Komitmen karyawan adalah sikap kesediaan diri untuk memegang teguh visi, misi serta kemauan untuk mengerahkan seluruh usaha dalam melaksanakan tugas (**Anggoro et al., 2022**).

Fenomena yang terjadi sehubungan dengan komitmen karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur dimana kinerja pegawai yang rendah dan belum optimal disebabkan karena masih ada pegawai yang datang terlambat, tidak hadir dan sikap kerjanya yang masih kurang bagus, sehingga menyebabkan kinerja komitmen karyawannya buruk karena tidak bekerja secara maksimal. Untuk meningkatkan komitmen karyawan maka diperlukan karyawan yang bersedia untuk melaksanakan tugas tepat waktu dan sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka penelitian akan dilakukan, Jika data-data yang dipaparkan cukup baik, maka dari itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Efektivitas Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dengan Komitmen Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada UPTD Puskesmas Sungai Aur”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di UPTD Puskesmas Sungai Aur yang belum maksimal.
2. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai pada UPTD Puskesmas Sungai Aur perlu di optimalkan lagi.
3. Adanya pengaruh efektivitas kerja untuk mencapai tujuan
4. Efektivitas kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Aur perlu dioptimalkan lagi agar memberikan dampak positif.
5. Efektivitas kerja mengalami penurunan, hal ini membuat pegawai belum optimal dalam bekerja.
6. Motivasi kerja perlu di tingkatkan
7. Dorongan pimpinan yang di gerakkan untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat.
8. Loyalitas yang perlu di maksimalkan.
9. Komitmen karyawan yang sudah optimal, dapat meningkatkan semangat kerja pegawai.
10. Komitmen kerja pada UPTD Puskesmas Sungai Aur sudah optimal.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan Pengaruh Efektivitas Kerja (X1) dan

Motivasi Kerja (X2) terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) (Y) dengan Komitmen Kerja sebagai Variabel Intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Aur.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan ruang lingkup permasalahan yang sudah diuraikan diatas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Efektivitas kerja terhadap komitmen karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur ?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur ?
3. Bagaimana pengaruh Efektivitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur ?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur ?
5. Bagaimana pengaruh komitmen karyawan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur ?
6. Bagaimana pengaruh efektivitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen karyawan sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Aur ?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) melalui komitmen pegawai sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Aur ?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. Secara khusus penelitian ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas kerja terhadap komitmen karyawan pada UPTD Puskesmas Sungai Aur.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen pegawai pada UPTD Puskesmas Sungai Aur.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektivitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh komitmen pegawai terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) pada UPTD Puskesmas Sungai Aur.
6. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh efektifitas kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen pegawai sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Aur
7. Untuk megetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen pegawai sebagai variabel intervening pada UPTD Puskesmas Sungai Aur.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam mengidentifikasi suatu masalah yang sedang terjadi serta untuk pengalaman diri sendiri dan untuk mencapai gelar sarjana.

2. Bagi UPTD Puskesmas Sungai Aur

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan-masukan mengenai pengaruh efektivitas kerja dan motivasi kerja terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) dengan komitmen karyawan agar mereka dapat menjadi pertimbangan dalam melaksanakan tugasnya.

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya dan mengembangkan keterampilan khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya.