

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi dan menempati posisi strategis diantara sumber daya lainnya. Tanpa Sumber Daya Manusia, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak dapat dimanfaatkan. Karyawan merupakan bagian yang penting bagi sebuah organisasi. Karyawan yang berkerja dalam suatu organisasi diharapkan oleh organisasi dapat mencapai tujuan dari organisasi. Kontribusi yang positif yang diberikan oleh karyawan memberikan hasil kerja yang juga positif bagi organisasi tersebut. Tercapai atau tidaknya tujuan dari organisasi salah satunya ditentukan oleh bagaimana kontribusi karyawan terhadap organisasinya.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut SP.Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Henry Simamora Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja. Manajemen Sumber Daya Manusia juga menyangkut desain dan implementasi

sistem perencanaan, penyusunan personalia, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan perburuhan yang mulus. (Ni Wayan Dian Irmayani, 2021)

Dalam (Podsakoff & MacKenzie, 2019) Perilaku karyawan yang bersedia melakukan pekerjaan diluar tugas yang diwajibkan kepadanya merupakan salah satu bentuk perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. *Organizational Citizenship Behavior* merupakan perilaku kerja ekstra yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun berfungsi mendukung fungsi organisasi secara efektif. Istilah *Organizational Citizenship Behavior* digunakan untuk mengidentifikasi perilaku karyawan sehingga mereka dapat disebut sebagai “*good organizational citizens*”, dimana organisasi akan berhasil dengan baik dengan adanya anggota-anggota yang bertindak sebagai “*good organizational citizens*”. Dengan demikian tingkat *Organizational Citizenship Behavior* yang lebih tinggi akan menghasilkan tingkat produktivitas, efisiensi dan keefektifan yang lebih pula bagi organisasi dan membantu membawa sumber daya baru ke dalam organisasi dengan memberikan kontribusi terhadap transformasi sumber daya, inovasi, dan kemampuan beradaptasi. (Rohimah, 2023)

Dinas Pendidikan Kota Solok merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di wilayahnya. Bertugas melaksanakan urusan pemerintahan Kota Solok bidang pendidikan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan, serta melaksanakan tugas-tugas lain berkaitan dengan pendidikan yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan bidang tugasnya. Tugas tersebut mencakup pembantuan urusan

pendudukan, pengawasan, penyusunan program pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas Pendidikan Kota Solok beralamat di Jln. Tembok Raya, Nan Balimo, Kec. Tj. Harapan, Kota Solok, Sumatera Barat 27326.

Untuk mendukung fenomena dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* diatas, penulis melakukan pra-survey dengan menyebarkan kuesioner mengenai *Organizational Citizenship Behavior* kepada 30 orang responden yaitu pegawai honorer Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok dengan hasil pada tabel dibawah ini :

Tabel 1.1

Hasil Pra-Survey *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok

No	Pertanyaan	Jawaban			
		Ya	%	Tidak	%
1	Saya bersedia membantu pegawai baru beradaptasi dengan lingkungan kerja walaupun tidak diperintah atasan	13	43%	17	57%
2	Saya secara sukarela membantu teman kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat	10	33%	20	67%
3	Saya selalu datang lebih awal sebelum jadwal kerja dimulai	13	43%	17	57%
4	Saya tidak pernah mempunyai masalah dengan teman se-organisasi sehingga lingkungan organisasi menjadi harmonis	10	33%	20	67%
5	Saya selalu menghargai pendapat dan argumentasi yang tidak sepemahaman dengan saya di dalam organisasi	22	73%	8	27%
6	Saya tidak pernah mengeluh tentang tugas dan kebijakan organisasi	11	37%	19	63%
7	Saya bersedia menerima kritikan dari atasan dan rekan kerja mengenai pekerjaan	25	83%	5	17%
8	Saya selalu mengikuti kegiatan-kegiatan yang diadakan organisasi tempat saya bekerja	3	10%	27	90%

Sumber : Data diolah penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 di atas dapat dilihat hasil dari Pra-survey mengenai *Organizational Citizenship Behavior* yaitu masih kurangnya rasa saling membantu secara sukarela sesama pegawai, masih banyak karyawan yang datang terlambat, banyaknya permasalahan yang terjadi antar teman satu organisasi sehingga organisasi menjadi kurang harmonis, masih banyaknya keluhan tentang tugas dan kebijakan yang diberikan organisasi, kurangnya partisipasi pegawai untuk mengikuti kegiatan yang diadakan organisasi. Rendahnya tingkat *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada diri pegawai Kantor Dinas Pendidikan menyebabkan tujuan organisasi belum tercapai dengan maksimal. Hal ini menyebabkan beberapa indikator dari *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak tercapai. Pegawai yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tinggi tentunya akan berkontribusi melebihi apa yang diharapkan organisasi. Apabila seorang pegawai tidak menunjukkan sikap *extra-role* tentunya pegawai tersebut tidak mengindikasikan terciptanya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada diri mereka. Berdasarkan data hasil dari kuesioner pra survey mengenai perilaku pegawai, dapat dikatakan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* di Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok masih kurang. Disinyalir disebabkan oleh Kepuasan Kerja, Pengembangan Karir dan Komitmen Organisasi.

Dalam (Rusdiana, 2022) Kepuasan Kerja adalah sikap kerja yang meliputi elemen kognitif, afektif, dan perilaku yang diperkirakan memberi pengaruh pada sejumlah perilaku kerja. Kepuasan Kerja sebagai reaksi individual terhadap pengalaman kerja dan diartikan sebagai komponen kognitif dari pengalaman

kerjanya. Kepuasan Kerja berhubungan dengan sikap dari pegawai terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sudarmono et al., 2022) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Namun sebaliknya pada penelitian yang dilakukan oleh (Tumbol et al., 2022) Kepuasan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pengembangan Karir adalah usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan seorang pekerja yang dapat membuka kesempatan untuk mencapai suatu rencana karir selama masa bekerja. Pengembangan Karir dapat memicu karyawan untuk meningkatkan kemampuannya yang pada akhirnya akan berdampak pada kinerjanya dalam bekerja. Dengan adanya Pengembangan Karir, maka hal tersebut akan memberikan harapan bagi karyawan dalam pencapaian karirnya. (Rahadi & Ocktaliani, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Farida, 2021) Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ary Manuaba, 2019) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* tidak memediasi pengaruh Pengembangan karir terhadap kinerja pegawai.

Menurut (Hariani, 2020) Komitmen Organisasi sebagai tolak ukur keinginan seorang anggota bertahan di organisasi. Pendapat lain menyatakan bahwa komitmen menunjukkan tingkat ukuran dimana seorang pegawai

menempatkan dirinya terhadap organisasi. Pegawai akan setia dan berkeinginan untuk tetap tinggal serta bersedia bekerja dengan keras pada suatu organisasi dengan memperdulikan kelangsungan hidup organisasi.

Hasil penelitian (Zalfa & Sugesti, 2020) Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Priyandini et al., 2020) menunjukkan bahwa Komitmen Organisasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Berdasarkan latar belakang dan tidak konsistennya hasil penelitian terdahulu maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah-masalah yang timbul yaitu :

1. Kepuasan Kerja pegawai yang belum maksimal pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok
2. Kurangnya arahan dan bimbingan dalam Pengembangan Karir pegawai
3. Masih kurangnya minat pegawai dalam mengikuti pelatihan pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok

4. Pengembangan Karir yang masih kurang optimal dibuktikan dengan masih banyaknya pegawai yang kurang produktif dalam bekerja
5. Kurangnya penerapan sikap sukarela, saling membantu antar sesama pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok
6. Masih banyak karyawan yang terlambat dan tidak datang untuk bekerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok
7. Kurangnya komunikasi antara sesama pegawai
8. Kurang mampunya pimpinan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi.
9. Kurangnya komitmen pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu
10. Pegawai yang tidak puas akan pekerjaannya sulit untuk memiliki komitmen terhadap organisasi

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokus dan terarahnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan Kepuasan Kerja (X1) dan Pengembangan Karir (X2) sebagai variabel bebas terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Y) sebagai variabel terikat dengan Komitmen Organisasi (Z) sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok?
2. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok?
4. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok?
5. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok?
6. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok?
7. Bagaimana pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Agar penelitian tersusun dan terarah sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok

2. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Komitmen Organisasi pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok
3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok
4. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok
5. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok
6. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok
7. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior* melalui Komitmen Organisasi sebagai variabel intervening pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan teori yang telah diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan.

2. Bagi Organisasi

Dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok yang berkaitan dengan Kepuasan kerja dan Pengembangan karir bagi pegawai agar mereka dapat memberikan kepuasan kerja kepada kepala Kantor Dinas Pendidikan Kota Solok.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian. Penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.