

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah dalam memenuhi tuntutan masyarakat terutama pada era perkembangan global saat ini. Pemerintah dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, professional, cepat tanggap serta berintegritas agar dapat memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat. Upaya-upaya yang dilakukan pemerintah dalam mereformasi birokrasi adalah dengan meningkatkan kapabilitas sumber daya manusia di setiap lembaga pemerintahan seperti kementerian dan organisasi perangkat daerah atau biasa kita sebut dinas-dinas terkait yang menaungi pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan memudahkan organisasi dalam mencapai visi, misi serta tujuan dari organisasi. Dalam menilai kinerja pegawai pemerintah memiliki serangkaian Undang-Undang serta Peraturan Pemerintah yang mengatur terkait penilaian kinerja pegawai.

Memiliki pegawai dengan kinerja yang baik dapat memudahkan pimpinan organisasi mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan, selain itu sumber daya manusia yang berkualitas dapat diharapkan untuk mendorong capaian keunggulan kompetitif (*competitive advantage*) organisasi. Dengan mengelolanya maka organisasi secara tidak langsung akan dapat mendorong pegawai mereka untuk memberikan kontribusi yang positif pada kinerja individu maupun tim kerja mereka,

dimana kinerja yang mereka lakukan hasilnya nantinya akan dapat mempengaruhi kinerja akhir organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sedangkan menurut (Mangkunegara, 2019) bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut memberikan pemahaman bahwa kinerja merupakan suatu perbuatan atau perilaku seseorang dalam pelaksanaan tugasnya, yang dapat diamati dan dinilai oleh orang lain.

Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam merupakan gambaran hasil penyelenggaraan upaya pembangunan dan pengelolaan kelautan dan perikanan serta ketahanan pangan yang tidak terlepas dari amanat Pembukaan UUD 1945 yang bertujuan mencapai kesejahteraan masyarakat. Dalam menunjang hal tersebut, Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam diharapkan dapat tetap menjadi pilihan masyarakat dengan terus meningkatkan kinerjanya dalam memenuhi kebutuhan masyarakat, karena upaya untuk tercapainya tujuan yaitu dengan menciptakan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil capaian kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan menunjukkan bahwa masih adanya beberapa indikator kinerja yang belum tercapai, dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1
Capaian Kinerja Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam
Periode Pelaksanaan Tahun 2020-2022

No	Sasaran	Indikator Kinerja	2020			2021			2022		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%
1	Meningkatnya kinerja makro ekonomi daerah dan pemerataan pendapatan masyarakat	Presentase peningkatan ketersediaan benih ikan (juta ekor)	225	188	83.5 %	225	150	66.67 %	285	250	87.72 %
		Jumlah produksi perikanan tangkap/tahun (ton)	8.195	7.630	93.11 %	8.441	8.001	94.79 %	8.441	7.300	86.48 %
2	Meningkatnya kapasitas kelembagaan usaha sektor perikanan	Jumlah ikan konsumsi yang dipasarkan dalam daerah/tahun (ton)	23.100	18.270	79.09 %	24.840	26.150	105.27 %	24.840	17.172	69.13 %
		Jumlah produksi dan unit pengolahan ikan yang tersertifikasi	45	40	88.89 %	50	48	96%	50	-	0%
3	Meningkatnya ketersediaan pangan dalam daerah	Jumlah ketersediaan cadangan pangan pokok daerah	62.950	71.727	113.94%	63.139	63.190	100.08 %	63.139	52.200	82.67 %

No	Sasaran	Indikator Kinerja	2020			2021			2022		
			T	R	%	T	R	%	T	R	%
		(ton)									
		penduduk rawan pangan (%)	0,31	-	0%	0,28	0,05	17.86 %	0,28	0,47	167.86 %

Keterangan: T: Target
R: Realisasi

Sumber : Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam 2020-2022.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dilihat bahwa capaian kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam ditinjau dari sasaran meningkatnya kinerja makro ekonomi daerah dan pemerataan pendapatan masyarakat pada indikator presentase peningkatan ketersediaan benih ikan (juta/ekor) di tahun 2020-2022 target yang ditetapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam tidak tercapai. Pada indikator kinerja jumlah produksi perikanan tangkap/tahun (ton) pada tahun 2020-2022 target yang ditetapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam tidak tercapai. Pada sasaran meningkatnya kapasitas kelembagaan usaha sektor perikanan Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Agam pada indikator Jumlah ikan konsumsi yang dipasarkan dalam daerah/tahun (ton) pada tahun 2020 dan 2022 target yang ditetapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam tidak tercapai. Pada indikator jumlah produksi dan unit pengolahan ikan yang tersertifikasi

pada tahun 2020-2022 target yang ditetapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam tidak tercapai. Pada sasaran meningkatnya ketersediaan pangan dalam daerah Dinas Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Agam pada indikator jumlah ketersediaan cadangan pangan pokok daerah (ton) pada tahun 2020-2021 mencapai target, sedangkan pada tahun 2022 target yang ditetapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam tidak tercapai sebesar 82.67%. Pada indikator kinerja penduduk rawan pangan pada tahun 2020-2021 tidak mencapai target, sedangkan pada tahun 2022 target yang ditetapkan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam tercapai 167.86%. Melihat fenomena tersebut, hal ini menunjukkan bahwa capaian kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam yang telah direncanakan belum terealisasi dengan baik dan mengindikasikan adanya penurunan kinerja pegawai.

Budaya Organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai (Kasmir, 2019). Menurut (Robbins & Coulter, 2018) menjelaskan Budaya Organisasi sebagai sistem makna yang dimiliki bersama sebagai sekumpulan nilai, prinsip, tradisi dan cara kerja yang mempengaruhi perilaku para anggota organisasi. Menurut (Satria and Putra 2023) Budaya Organisasi yang dianut setiap instansi berperan sebagai salah satu penentu baik buruknya kinerja. Budaya Organisasi merupakan suatu program bersama yang disepakati dalam bentuk aturan atau kebiasaan yang seyogyanya harus dilakukan. Penelitian (Irmayanthi and Surya 2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian (Sarumaha 2022) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Penelitian (Kusmiati et al. 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Komitmen Organisasi merupakan salah satu faktor yang memengaruhi Kinerja pegawai (Kasmir, 2019). Menurut (Robbins 2018) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Tumbuhnya komitmen organisasi dapat dilihat dari sejauh mana keterlibatan kerja pegawai dalam suatu pekerjaan, semakin tinggi keterlibatan atau pendelegasian wewenang yang diberikan maka akan semakin tinggi kecenderungan komitmen yang dimiliki dan semakin tinggi juga kinerja yang dihasilkannya. Penelitian (Latief, Syardiansah, and Safwan 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Simatupang et al. 2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Penelitian (Masturi, Hasanawi, and Hasanawi 2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja pegawai adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Menurut (Organ, 2018) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan sikap independen yang berasal dari seorang individu yg tidak secara langsung atau eksplisit diakui oleh sistem penghargaan dan yang mempromosikan kinerja organisasi yang efektif. Dengan kata lain *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku yang bersifat sukarela, bukan merupakan tindakan yang terpaksa terhadap hal-hal yang mengedepankan kepentingan organisasi atau perilaku individu sebagai wujud dari kepuasan berdasarkan kinerja yang dihasilkan (*performance*), tidak diperintahkan secara formal dan tidak berkaitan secara langsung dan terang-terangan dengan sistem reward yang formal dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja dan mendukung pengembangan organisasi. Penelitian (Rista, Wellem, and Obon 2023) *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian (Rahayu, Barlian, and Arif 2023) menyatakan *organizational citizenship behavior (OCB)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun penelitian (Sijabat, Suswatiningsih, and Manumono 2023) menyatakan bahwa *organizational citizenship behavior (ocb)* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya seperti dalam penelitian (Wiwaha 2023) *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel independen dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. Sedangkan penelitian (Bisri 2023) *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel independen dan budaya organisasi sebagai variabel mediasi serta hasil yang didapat antara beberapa peneliti memiliki perbedaan sehingga terdapat pula celah penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan *organizational citizenship behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi selain itu juga terdapat perbedaan pada penelitian ini dari segi objek penelitian.

Berdasarkan latar belakang di atas dan ditemukannya *Research Gap* terdahulu maka penulis tertarik melaksanakan penelitian menggunakan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi yang dimiliki masih rendah dilihat dari cara kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi.
2. Kurangnya aturan dalam penerapan Budaya Organisasi.
3. Rendahnya kesadaran dari pegawai terhadap nilai-nilai dan aturan di dalam organisasi.
4. Tugas yang diberikan kepada pegawai hanya dianggap sebagai sebuah rutinitas.
5. Rendahnya Komitmen Organisasi pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam terhadap organisasi.
6. Kurang maksimalnya kontribusi kerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam terhadap organisasi.
7. Rendahnya *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam.

8. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang bejalan kurang baik dimana pegawai hanya mengerjakan tugas dan tanggung jawab sendiri serta tidak memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja.
9. Hubungan kerja sama yang belum maksimal antar pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam.
10. Kinerja Pegawai ada dalam kategori cukup dan terjadinya penurunan kinerja pegawai karena kurangnya Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan agar penelitian ini terfokus dan terarah, maka penulis perlu membatasi masalah yang diteliti sebagai variabel bebas yaitu Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi serta sebagai variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah dan batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam ?

2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam ?
3. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam ?
4. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Ddan Perikanan Kabupaten Agam ?
5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam ?
6. Bagaimana pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam ?
7. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam ?

1.5 Tujuan Penelitian

Suatu penelitian dilakukan tentunya memiliki beberapa tujuan, adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam
2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam
3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam
4. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam
5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam
6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam
7. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan dimediasi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* pada Dinas Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Agam

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberi kegunaan yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya budaya organisasi, komitmen organisasi, kinerja pegawai dan *organizational citizenship behavior (OCB)* serta dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintah.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi peneliti lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian berikutnya.

3. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi organisasi dalam meningkatkan sumber daya, serta dapat menambah wawasan pengetahuan berkenaan dengan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan mediasi *organizational citizenship behavior (OCB)*.

4. Bagi pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan dan bermanfaat bagi yang membacanya khususnya bagi yang sedang melakukan

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.