

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor terpenting dalam usaha harus dijalankan secara profesional dikarenakan sumber daya manusia sendiri memiliki peran yang penting dalam suatu perusahaan.maka dari itu manajemen sumber daya manusia dijalankan dengan baik dan produktif serta profesional akan dapat tercipta sumber daya manusia yang baik dan akan memiliki dampak yang baik pula untuk perusahaan (**Jalil, 2018**). Tersedianya sumber daya manusia yang profesional dalam setiap organisasi adalah meningkatnya tantangan dan tuntutan era globalisasi yang secara kuantitatif dan kualitatif. Tantangan yang dihadapi manajemen saat ini yang paling serius adalah untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan yang sangat dipengaruhi oleh kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya (**Kusuma, 2019**).

Sumber daya manusia pada perusahaan perlu dikelola secara profesional dan baik agar terwujud suatu keseimbangan antara kebutuhan karya an dengan tuntutan dan kemampuan yang diinginkan perusahaan. Manusia sebagai faktor tenaga kerja dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, bersemangat dalam melakukan aktivitas kerja, maka sangat penting memberi perhatian terhadap keadaan pengawai.

Dalam era globalisasi yang semakin maju terbentuk persaingan yang semakin tajam, dimana setiap perusahaan dan para pelaku ekonomi hendaknya

mampu menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi, serta memanfaatkan peluang dan tantangan yang muncul. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan kemampuan perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber yang ada, sehingga mempunyai tingkat hasil dan daya guna yang tinggi.Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan kesehatan suatu organisasi.Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi.Untuk mewujudkan hal itu diperlukan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).untuk mengukur berkembang atau tidaknya suatu perusahaan dapat kita lihat dari produktivitas kinerja karyawan.

Menurut mulyadi pada jurnal Pengaruh Kompetensi Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kota Solok,produktivitas pada dasarnya dapat dilihat dari dua dimensi, yaitu dimensi individu dan dimensi organisasi. Pengkajian masalah produktivitas dari dimensi individu tidak lain melihat produktivitas terutama dalam hubungannya dengan karakteristik karakteristik kepribadian individu. Dalam konteks ini esensi pengertian produktivitas adalah sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini(**Pukan et al., 2023**).

Target produktivitas kinerja yang harus dicapai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman Tahun 2022, yang merupakan penjabaran dari visi,misi,dan tujuan yang telah dituangkan dalam

Rencana Strategis(*Renstra*)Tahun 2021–2026 dan Rencana Kerja (*Renja*) Tahun 2022 .Pengukuran pencapaian kinerja bertujuan untuk mendorong Instansi Pemerintah dalam meningkatkan transparansi,akuntabilitas dan efektifitas dari kebijakan dan program serta dapat menjadi masukan dan umpan balik bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja instansi pemerintah. Oleh karena itu,substansi penyusunan LKjIP didasarkan pada hasil-hasil capaian indikator kinerja pada masing-masing unit satuan kerja yang ada di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman.

Berikut data target pencapaian produktivitas kinerja utama pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kabupaten Pasaman pada tahun 2021 dan 2022 :

Tabel 1.1
Hasil Target Produktivitas Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman tahun 2021-2022

Indikator kinerja utama	Tahun 2021		% capaian	Tahun 2022			perbandingan		
	target	realisasi		target	realisasi	% capaian	target	reakisasi	% capaian
Indeks kepuasan Layanan kepegawaian	87%	80,22%	92,21%	90%	78,91%	87,68%	3,00%	-1,31%	-4,53%
Indeks profesional ASN	70%	67,13%	95,90%	84%	67,07%	79,85%	14,00%	-0,06%	16,05%
Presentase aparatur yang mendapatkan Pengembangan karir melalui Pendidikan dan Pelatihan	2,30%	2,12%			2,80%			0,68%	
Capaian rata rata kinerja	93,43%			89,17%			4,25%		

Sumber : Bkpsdm Kab Pasaman (2024)

Dari data diatas dapat kita simpulkan bahwa adanya penurunan capaian kinerja pada tahun 2022, hal ini disebabkan adanya kenaikan target kinerja pada tahun 2022 tapi tidak diringi dengan realisasi capaian kinerja pada tahun 2022 sehingga mengakibatkan penurunan realisasi capaian kinerja sebanyak 4,25%.

Dalam penelitian ini peneliti Produktivitas kinerja yang tinggi akan diukur melalui kualitas sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang didasarkan atas keterampilan akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter sumber daya manusia yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya, maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya.**(Fau & Buulolo, 2023)**

Tercapainya sebuah pelayanan yang baik bisa karena produktivitas kerja yang dihasilkan dari seorang individu tercapai dengan baik. Tercapainya produktivitas kerja didukung oleh pegawai yang bekerja sesuai dengan pedoman atau kebijakan yang sudah ditentukan. Mengingat produktivitas kerja memiliki salah satu faktor pengaruh menurut Martono yaitu manajemen, yang bisa diuraikan bahwa manajemen merupakan sebuah komitmen untuk memegang teguh dan menjalankan visi misi, serta turut .Menurut Rivai pada jurnal Pengaruh Kompetensi Dan Integritas

Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Sidenreng Rappang, kompetensi berasal dari kata dasar “kompeten” yang artinya cakap, mampu, terampil sehingga kompetensi mengacu pada bentuk karakteristik seseorang yang memiliki kemampuan, pengetahuan, wawasan serta sikap sebagai landasan bagi seseorang dalam melaksanakan tanggung jawab pekerjaan(**Paisuly, 2019**).

Kompensasi adalah bentuk balas jasa dari seorang pemimpin yang diberikan atas hasil kerja pegawainya yang dapat berupa finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat membantu kepuasan bagi pegawainya dalam mempertahankan kinerjanya dan dapat menyelesaikan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan organisasi.(**Gaya Kepemimpinan et al., 2024**).

menurut **D.W. Organ** yang telah dikutip oleh **Fitriastuti (2020)** mendefinisikan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang bersifat bebas serta tidak secara langsung mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal dan mendorong keefektifan fungsi-fungsi organisasi. Perilaku OCB bersifat sukarela dan bebas dikarenakan perilaku tersebut tidak terdapat dalam deskripsi jabatan yang telah disepakati dalam kontrak. Dengan adanya perilaku OCB akan dapat mempererat tingkat interaksi sosial dalam organisasi tentunya jika setiap individu dalam organisasi memiliki OCB maka akan dapat meningkatkan kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh (**Fitra, 2024**) berdasarkan hasil

penelitian diperoleh kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap produktivitas kinerja.

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.Kompensasi merupakan komponen penting bagi pegawai untuk terus bekerja secara maksimal. Dengan adanya kompensasi yang sesuai dengan harapan pegawai maka pegawai akan bekerja dengan baik dan maksimal (**Simamora, 2019**).

Penelitian yang dilakukan oleh (**Ida & Agus Alamsyah, 2024**),pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan.hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kinerja karyawan.Berdasarkan latar belakang diatas,maka penulis tertarik untuk mengambil sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab.Pasaman”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan kajian-kajian MSDM banyak faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Produktivitas kinerja pengawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman relatif belum optimal.
2. Kompetensi pengawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman masih tergolong rendah.
3. Kompensasi yang di dapatkan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Kab Pasaman masih kurang maksimal.
4. Kurangnya kesediaan untuk membantu rekan kerja menyelesaikan pekerjaan.
5. keahlian dan keterampilan tenaga kerja masih sangat dibutuhkan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.
6. Kualitas Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman masih kurang maksimal.
7. Jabatan yang dimiliki tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki
8. Rendahnya produktivitas kinerja pegawai ditunjukkan dengan adanya pegawai yang tidak menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah ini dengan kompetensi dan kompensasi sebagai variabel bebas dan produktivitas kinerja sebagai variabel terikat serta *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Pasaman.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaiman pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman?
2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi *terhadap Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman?
4. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman?

5. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman?
7. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan mengungkap:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.

4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap produktivitas kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap produktivitas kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kinerja karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.

1.6 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas,adapun manfaat penelitian sebagai berikut:

- a. Bagi karyawan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman.

Sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan SDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk para karyawan Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab Pasaman dalam pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan organisasi.

b. Bagi akademis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi bagi ilmu pengetahuan yang datang dan dapat menjadi suatu sumber referensi bagi yang membutuhkan.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Dapat digunakan sebagai referensi dan pedoman untuk melakukan penelitian lanjutan serta sebagai bahan bacaan yang bermanfaat, selain itu juga sebagai bahan perbandingan bagi pihak yang mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

d. Bagi penulis

Sebagai implementasi ilmu manajemen sumber daya manusia yang telah penulis dapatkan selama berkuliah di fakultas Ekonomi dan Bisnis dan jurusan Manajemen Universitas putra Indonesia Yptk Padang.