

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia adalah sumber daya utama yang perlu dipelihara dan dikembangkan agar sumber daya manusia menjadi berkualitas. Dalam mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Air adalah salah satu sumber daya alam yang sangat penting bagi kehidupan atau dengan kata lain selama masih ada kehidupan selama itu pula air dibutuhkan. Oleh karena itu kelestarian air perlu dijaga dan dijamin agar kebutuhan kita dapat tercukupi. Indonesia adalah negara yang mempunyai iklim tropis, dimana ada musim hujan dan musim kemarau. Melihat keadaan seperti itu seharusnya Indonesia memiliki cadangan air bersih yang cukup. Namun kenyataannya yang terjadi adalah kurangnya ketersediaan air bersih di musim kemarau dan terjadinya banjir pada musim hujan yang justru membuat semakin langkanya ketersediaan air bersih. Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang merupakan salah satu unit Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) yang bergerak dalam bidang pendistribusian penyedia air bersih bagi masyarakat umum. Adapun upaya dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) kota Padang untuk memberikan pendistribusian air bersih bagi masyarakat kota Padang masih banyak kendala di antaranya adalah dari segi kualitas pelayanan, kinerja, dan buruknya kualitas air bagi masyarakat.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Padang didirikan berdasarkan peraturan Daerah Kota Padang No. 05/P.D/1974 tanggal 30 Desember 1974, tentang pendirian Perusahaan Daerah Air Minum Tingkat II Padang. Perusahaan ini adalah salah satu perusahaan Daerah ataupun BUMD yang bergerak dalam bidang distribusi air bersih bagi masyarakat umum khusus Kota Padang. PDAM sebagai perusahaan daerah

sebagai sarana penyedia air bersih yang diawasi dan dimonitori oleh Pemerintah Daerah Kota Padang.

Tabel 1.1
Absensi Pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang Tahun 2019

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	85	75	5	-	5	-
Februari	85	73	8	-	2	2
Maret	85	76	9	-	-	-
April	85	74	11	-	-	-
Mei	85	70	13	-	2	-
Juni	85	74	8	-	3	-
Juli	85	76	7	-	1	1
Agustus	85	74	8	-	2	1
September	85	76	9	-	-	-
Oktober	85	76	7	-	1	1
November	85	69	14	-	2	-
Desember	85	68	15	-	2	1

Sumber: Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu pegawai cukup tinggi tetapi data pegawai yang terlambat selalu berfluktuasi yang cenderung meningkat dari bulan januari sampai Desember. Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda - beda. Hal ini disebabkan karena kurangnya kompetensi pegawai, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang masih rendah, dan kurangnya *organizational support*. Hal ini akan berpengaruh pada prestasi pegawai Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang yang tidak maksimal karena pada saat pegawai terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda, prestasi pegawai yang kurang maksimal akan berdampak buruk pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Padang.

Untuk terlaksananya tujuan tersebut PDAM memiliki berbagai rangkaian kegiatan dan proses operasional perusahaan yang membutuhkan banyak tenaga kerja sebagai faktor utama

yang menjalankan fungsi perusahaan. Kompetensi yang sehat dalam sebuah perusahaan akan menghasilkan prestasi karyawan yang baik juga dan akan menguntungkan bagi perusahaan dan karyawan. Kompetensi terhadap sumber daya manusia menjadi kebutuhan yang akan menunjang perusahaan. Dengan adanya kompetensi karyawan dalam perusahaan dapat meningkatkan kesadaran pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, yang secara tidak langsung menjadi kewajiban kerja formal bagi karyawan yang menguntungkan perusahaan. organisasi membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja yang melebihi deskripsi pekerjaan atau kewajiban formal mereka sebagai sumber vital dari efektifitas organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan prestasi individual yang setinggi tingginya karena pada dasarnya prestasi individual mempengaruhi organisasi

Menurut (Nurul, Ulfatin Priyanto, 2018) sumber daya manusia sebagai pekerja, pegawai, karyawan, atau orang-orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan.

Manajemen sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian kinerja pegawai karena pegawai perlu dipicu kinerjanya mengingat sumber daya manusia (SDM) lah yang mengatur atau mengelola sumber daya lainnya.

Menurut (Adianita, 2017) kompetensi berdasarkan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta di dukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama.

Menurut (Mahmudi & Surjanti, 2020) *Organizational Citizenship Behavior* sebagai perilaku karyawan yang melebihi peran yang diwajibkan, yang tidak secara langsung atau

eksplisit diakui oleh sistem reward formal merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif.

Menurut (Judge, 2015) dukungan organisasi (*Organizational Support*) dimana para pekerja mempercayai bahwa organisasi menilai kontribusinya dan peduli terhadap kesejahteraan mereka.

Menurut (Suhardoyo, 2018) prestasi kerja meliputi catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu”

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fauza, 2020) mengemukakan bahwa Self actualization berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas. Organizational Citizenship Behaviour berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas. Self actualization, kepuasan kerja dan Organizational Citizenship Behaviour secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Sekretariat daerah Kabupaten Padang Lawas.

Penelitian yang dilakukan oleh (Jufrizen, 2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap organizational citizenship behavior, motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior, iklim organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen dan organizational citizenship behavior memiliki

pengaruh signifikan terhadap kinerja dosen, serta motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Dosen melalui variabel *Organizational Citizenship Behaviour* pada Perguruan Tinggi Swasta di Medan. Berdasarkan temuan penelitian, maka hasil penelitian ini mempunyai implikasi sebagai yaitu perlu motivasi kerja dan iklim organisasi yang baik untuk meningkatkan terhadap *organizational* dan kinerja dosen.

Bedasarkan fenomena diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH KOMPETENSI PEGAWAI DAN ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR TERHADAP PRESTASI PEGAWAI MELALUI ORGANIZATIONAL SUPPORT SEBAGAI VARIABLE INTERVENING**”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dalam kajian manajemen sumber daya manusia (MSDM), banyak faktor yang mempengaruhi prestasi karyawan maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi pegawai yang masih rendah dapat menurunkan prestasi pegawai pada PDAM Kota Padang.
2. Kompetensi di tempat kerja masih rendah.
3. Dukungan organisasi yang masih rendah.
4. Prestasi pegawai yang masih rendah.
5. Rendahnya kinerja pegawai dapat menurunkan kinerja organisasi.
6. Rendahnya kompetensi pegawai yang mempengaruhi prestasi pegawai.
7. Rendahnya OCB pegawai PDAM Kota Padang.

1.3 Batasan Masalah

Untuk mencapai sasaran yang terarah dalam penekusan penelitian ini, penulis akan membatasi masalah ini dengan Kompetensi Pegawai (X1) dan *Organizational Citizenship behavior* (X2) sebagai variabel bebas, dan Prestasi Kerja (Y) sebagai variabel terikat, serta *Organizational Support* (Z) sebagai variabel intervening pada PDAM Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan hasil uraian dalam latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka penulis merumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kota Padang ?
2. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kota Padang ?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai terhadap *organisasional support* pada PDAM Kota Padang?
4. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *organizational support* pada PDAM Kota Padang?
5. Bagaimana pengaruh *organizational support* pada prestasi karyawan pada PDAM Kota Padang?

6. Bagaimana pengaruh kompetensi pegawai dengan *organizational support* sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja pada PDAM Kota Padang?
7. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behavior* dengan *organizational support* sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja pada PDAM Kota Padang?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan dilakukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kota Padang
2. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap prestasi karyawan pada PDAM Kota Padang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai terhadap *organisasional support* pada PDAM Kota Padang
4. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* terhadap *organizational support* pada PDAM Kota Padang
5. Untuk mengetahui pengaruh *organizational support* pada prestasi karyawan pada PDAM Kota Padang
6. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai dengan *organizational support* sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja pada PDAM Kota Padang?.
7. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behavior* dengan *organizational support* sebagai variabel intervening terhadap prestasi kerja pada PDAM Kota Padang?

1.5.2 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya :

1. Bagi penulis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan, pengetahuan, dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dalam mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh di perkuliahan dengan kondisi nyata yang ada di lapangan. Disamping itu, penelitian ini ditujukan untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi.

2. Bagi akademik

menjadi tambahan karya ilmiah yang berkaitan dengan manajemen Sumber Daya Manusia khususnya berkaitan dengan kompetensi pegawai dan organizational citizenship behavior

3. Bagi instansi

sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam mengambil keputusan dimasa yang akan datang.

4. Bagi penulis selanjutnya

sebagai bahan bacaan dan referensi dalam penulisan selanjutnya terutama berkaitan dengan kompetensi pegawai, organizational citizenship behavior, dan prestasi karyawan.