

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Karyawan atau pegawai di suatu organisasi atau perusahaan merupakan unsur yang penting karena karyawan atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya perusahaan/istansi tersebut. Di dalam dunia bisnis, perusahaan/istansi sangat dituntut untuk menciptakan kinerja pegawai yang tinggi demi kemajuan perusahaan/istansi. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan salah satu syarat dalam pencapaian visi dan misi perusahaan/istansi. Pencapaian visi dan misi tersebut tidak lain adalah dari mengelolah sumber daya manusia yang berpotensi agar dapat meningkatkan hasil kinerjanya. Selain itu, dalam perkembangan perusahaan/istansi dituntut untuk menerapkan manajemen sumber daya manusia yang baik dan menghasilkan pegawai yang berkualitas tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan/istansi tidak lepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan segala kebutuhannya. Oleh karena itu, terdapat tuntutan pada pegawai untuk menunjukkan kinerja dengan baik.

Namun dalam upaya menciptakan kinerja pegawai yang tinggi dan optimal, nampaknya masih terdapat berbagai masalah atau kendala yang membuat perusahaan/instansi sulit untuk mencapai tujuan dari perusahaan/istansi itu sendiri dan berkaitan dengan pegawai. Masalah kinerja pegawai harus diatasi dengan baik karena baik buruk kinerja pegawai erat kaitannya dengan prestasi perusahaan/instansi.

(Menurut Joko, Munir, Fattah, 2019) menemukan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja iniakandi ketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara Bersama-sama yang dijadikan secara acuan.

Tabel 1.1

Data Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

No	Pendidikan					Jumlah
	Status	Sma/Smk	DIII/DIV	S1	S2	
2	Laki-laki	9	1	16	12	38
3	Perempuan	7	1	9	9	26
Total						64

Sumber :Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan Tabel 1.1. diatas dapat dilihat bahwa jumlah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang paling banyak berpendidikan S1, dengan jumlah 16 orang laki-laki dan 9 orang perempuan. Sedangkan jumlah pegawai yang berpendidikan paling sedikit adalah DIII/DIV dengan jumlah laki-laki 1 orang dan perempuan 1 orang.

Peran ekstra atau kontribusi ekstra di dalam organisasi sebagai perilaku pegawai yang dilakukan dengan sukarela, tulus, senang hati tanpa harus diperintah, dikendalikan, tanpa dipengaruhi oleh kompensasi dan dapat menunjang kinerja organisasi, yang kemudia dikenal dengan nama *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Munculnya OCB dapat menjadi hambatan adanya kompetensi kerja yang dirasakan pegawai dalam organisasi.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan suatu perilaku sukarela individu (pegawai) yang tidak secara langsung berkaitan dalam system pengimbalan namun berkontribusi pada efektifitas organisasi. **(Roymond dan Husadan Tarigan, 2017)**

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan *OrganizationalCitizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang membuat individu melakukan sesuatu yang tidak dideskripsikan dalam pekerjaannya serta tidak ada pamrih (upah atau penghargaan atas tindakannya itu), namun yang dia lakukan secara sadar dan atas keinginannya sendiri, seperti menolong rekan kerja melakukan pekerjaannya, atau membantu pimpinan meski sampai di luar jam kerja yang ditentukan. Variabel mediasi OCB dalam penelitian ini adalah pengaruh tidak langsung yang diharapkan dapat memberikan pengaruh lebih signifikan terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan pengaruh langsung yaitu kompetensi terhadap kinerja pegawai dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Dinas pendidikan dan Kebudayaan dipimpin oleh Kepala Dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretariat Daerah.Salah satu instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan pendidikan di indonesia adalah dinas pendidikan. Dinas pendidikan di indonesia dibagi menjadi beberapa wilayah kerja, serta unit pelaksanaan teknis dinas (UPTD). Tentu masing-masing dinas punya misi dan wilayah kerja serta tugas masing-masing.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan merupakan wadah informasi guna terselenggaranya layanan prima pendidik dan kebudayaan pesisir selatan untuk meningkatkan insane cerdas, berbudaya dan berakhlak mulia. Salah satu strategi pemerintah dalam meningkatkan insane cerdas, berbudaya dan berakhlak mulia dengan cara mendirikan sekolah-sekolah dan sekolah pertanian, dimana yang telah kita ketahui bahwasanya Sumatra Barat merupakan salah satu provinsi yang mengendalikan sector pertanian. Hal-hal yang menyakut tentang pelayanan kepada masyarakat perlu ditingkatkan seperti kecepatan pelayanan, keramahan, serta efektifitas tindakan serta kenyamanan bagi masyarakat dan pendidikan adalah tujuan utama dari Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Untuk mencapai tujuan tidak mudah, perlu adanya partisipasi dari semua pegawai. Butuh semua dan kerja keras dari pegawai agar tujuan bias dicapai. Kemauan dan semangat kerja dari masing-masing pegawai akan membantu mendorong perusahaan/istansi menjadi lebih baik. Selain itu juga peran pegawai untuk meningkatkan kinerja yang tinggi agar lebih maksimal dalam bekerja. Kemudian dari usaha akan timbul *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat diukur dengan melakukan pekerjaan tidak hanya tugas pokok saja, namun diharapkan memiliki kemampuan lebih pada hasil evaluasi kinerja pegawai yang dilakukan oleh kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan terhadap penilaian pegawai dalam memberikan pelayanan dan kemajuan perusahaan/istansi masih sangat kurang.

Berhasil tidaknya kinerja pegawai tergantung dari kompetensi yang dimilikinya, apakah sesuai dengan kompetensi yang menjad ipersyaratan

minimal dari jabatan yang dipangkuhnya. Kompetensi wajib dimiliki oleh setiap pejabat structural terdiri atas lima kompetensi meliputi integritas, kepemimpinan, perencanaan dan pengorganisasian, kerjasama, serta fleksibilitas.

(Rukmana, 2016) Kompetensi merupakan karakteristik pribadi yang spesifik dengan bidang pekerjaan yang dilaksanakan, serta pengetahuan dan keterampilan yang relevan dan lebih bersifat teknis. Seseorang yang tidak berhasil melaksanakan tugas pekerjaan, bukanlah berarti ia tidak memiliki kompetensi, tetapi mungkin saja karena yang bersangkutan memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan pekerjaannya. Hal ini sering kita jumpai di lingkungan instansi pemerintah bahwa, seorang pegawai memiliki kompetensi yang tidak sesuai dengan persyaratan kompetensi minimal yang dituntut oleh jabatannya. Pada hakikatnya tidak ada orang atau pegawai yang sama sekali tidak memiliki kompetensi.

Kompetensi yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berupa pelatihan-pelatihan yang dilakukan oleh pegawai dan para pendidik di Pesisir Selatan.

Tabel 1.2
Data Kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan kebudayaan
Kabupaten Pesisir Selatan

No	Kompetensi	Anggaran
1	Pelatihan operator paud dan dikmas	76.750.000
2	Pelatihan penyusunan kurikulum	235.275.000
3	Pelatihan tutor paket C dan B	132.7772.500
4	Pelatihan LKP dan PKBM	56.750.000
5	Pelatihan bagipendidik untuk memenuhi standat kompetensi	353.763.200
6	Pelatihan kompetensi tenaga pendidik PAUD	271.964.500
7	Pelatihan adat bagi pemangku adat	40.400.000

Sumber :Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

Dari tabel 1.2 diketahui bahwa kompetensi pada tahun 2019 mengalami peningkatan, akan tetapi anggaran yang diterima pada tahun sekarang mengalami naik turun yang diterima oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini akan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana anggaran paling rendah yang diterima oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada pelatihan adat bagi pemangku adat yaitu sekitar Rp.40.400.000, sedangkan anggaran yang diterima paling tinggi oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Pelatihan bagi pendidik untuk memenuhi standar kompetensi yaitu sekitar Rp.353.763.200.

(Robbin, 2015: 251) kompensasi dapat berperan meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja jika kompensasi dirasakan: a) layak dengan kemampuan dan produktivita; b) berkaitan dengan prestasi kerja dan c) menyesuaikan kebutuhan individu. Lebih jauh dinyatakan bahwa kondisi-kondisi tersebut akan

meminimalkan ketidakpuasan di antara karyawan, mengurangi penundaan pekerjaan, dan meningkatkan komitmen organisasi. Jika karyawan merasa bahwa usahanya tidak dihargai, maka prestasi kerja karyawan akan sangat di bawah kapabilitasnya. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi, baik berupa uang atau barang secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atau balas jasa atas tenaga dan jasa yang diberikan karyawan kepada organisasi.

Namun berbeda dengan pegawai Dinas Pendidikan dan kebudayaan kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang diharapkan, hal ini dikarenakan pendidikan, tuntutan bekerja dan tugas yang dibebankan oleh pegawai hasilnya tidak sebanding dengan kerja keras yang dilakukan oleh pegawai. Walaupun sebenarnya gaji pokok sudah ditetapkan oleh pemerintah, namun pegawai masih saja mengeluh dan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima. Sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Apabila pegawai melakukan pekerjaan dengan senang hati maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai yang diharapkan, selain itu perlu kerja sama dan saling membantu agar dapat mempermudah menyelesaikan pekerjaan. Apabila pegawai senang dalam melakukan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan hal yang lebih untuk mencapai perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

Pegawai yang memiliki semangat kerja yang tinggi dengan didukung Kompetensi dan Kompensasi. Apabila kinerja pegawai tinggi maka secara langsung akan berusaha semaksimal mungkin melakukan pekerjaan bahkan hal

yang lebih demi kemajuan perusahaan/istansi yang membawa kesejahteraan pegawai yang lebih baik.

Berdasarkan latar belakang diatas yaitu hasil penelitian yang berbeda-beda dari penelitian terdahulu menjadi masalah yang menarik untuk diteliti, maka penulis tertarik untuk member judul : **“PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat didefinisikan permasalahan yang ada, yaitu antara lain :

1. Rendahnya minat pegawai dalam melakukan pekerjaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. rendahnya kopetensi yang dimiliki pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. kompensasi yang diterima oleh pegawai belum mampu untuk memenuhi kebutuhan pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
4. adanya sikap pegawain yang kurang baik saat melakukan pekerjaan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
5. tidak terjalin hubungan baik antar pegawai maupun pegawai dengan atasan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

6. sulitnya pegawai mendapatkan promosi jabatan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Masih rendahnya hubungan kompetensi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
8. Masih rendahnya produktivitas pegawai dengan standar kompetensi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang ada dan hasil observasi dilakukan penulis mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan yaitu faktor Kompetensi (36,6 %) dan Kompensasi (30 %). Maka dari itu penulis akan membatasi masalah sejauh mana “Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap kinerja Pegawai Melalui Organization Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening Pada dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

1. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
3. Pengaruh Kompetensi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?

4. Pengaruh Kompensasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
5. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
6. Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
7. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun maksud dan tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan
2. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan
3. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan
4. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh Kompensasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan

5. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
6. Untuk mengetahui dan mengestimasi Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?
7. Untuk mengetahui dan mengestimasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening pada dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pesisir Selatan?

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Untuk menembah wawasan penulis mengenai hubungan antara kompetensi secara langsung terhadap OCB dan kinerja, dan pengaruh kompensasi terhadap OCB dan kinerja, maupun pengaruh kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama terhadap OCB dan kinerja pegawai

2. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berkaitan dengan kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui OCB agar dapat meningkatkan

kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat mencapainya target yang diinginkan

3. Bagi Universitas

Sebagai pertimbangan ulang untuk menentukan kebijakan institusi mengenai pengaruh kompetensi secara langsung terhadap OCB dan kinerja, dan kompensasi terhadap OCB maupun juga pengaruh Kompetensi secara bersama-sama terhadap OCB dan kinerja pegawai