

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia merupakan kunci utama yang harus diperhatikan dalam organisasi karena sumber daya manusia atau tenaga kerja memegang peran penting dalam keberhasilan dan tercapainya suatu tujuan organisasi. Melihat dari pentingnya peranan sumber daya manusia dalam organisasi, maka sumber daya manusia harus dikelola dengan baik.

Kinerja setiap individu sangat berbeda dengan masing-masing individu lainnya sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, pemahaman, umur, sikap, dan jenis kelamin. kinerja setiap individu memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja. untuk memberikan kesamaan kinerja maka pimpinan harus menetapkan standart atau pengukuran agar dapat dijadikan pedoman oleh setiap karyawan. keberagaman perilaku tersebut akan mempengaruhi jalannya kegiatan perusahaan, yang bukan saja berdampak pada hasil yang dicapai perusahaan, tetapi juga bagi masyarakat yang membutuhkan produk perusahaan tersebut.

Sumber daya manusia yang handal sangat diperlukan oleh setiap lembaga, Sdm yang handal dapat memiliki kinerja yang baik sehingga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja lembaga. Karena pentingnya sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja sebuah organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat

mengelola faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Pemasaran and Saputro 2021) kinerja karyawan adalah hasil atau tingkatan keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dibandingkan dengan target yang telah disepakati bersama.

Salah satu unsur penting yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia dan dapat meningkatkan kinerja adalah karakteristik individu. Pengertian karakteristik individu. Menurut (Kridharta and Rusdianti 2017) karakteristik individu adalah ciri khas yang menunjukkan perbedaan seseorang tentang motivasi, inisiatif, kemampuan untuk tetap tegar menghadapi tugas sampai tuntas atau memecahkan masalah atau bagaimana menyesuaikan perubahan yang terkait erat dengan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu.

Selain karakteristik individu, faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu pengalaman kerja. pengalaman dalam bekerja didapatkan pada karyawan yang telah memiliki jam kerja yang lebih banyak yang diharapkan akan mempunyai berbagai macam pengalaman dalam memecahkan bermacam-macam persoalan. pengalaman kerja dapat digunakan sebagai tolak ukur untuk penempatan kerja.

Menurut (Pitriyani 2019) Pengalaman kerja karyawan merupakan gambaran dari tingkat penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja yang dapat diukur dari masa kerja dan jenis pekerjaan karyawan.

Sebagai makhluk sosial, manusia mempunyai kemampuan untuk memiliki empati kepada orang lain dan lingkungannya. salah satu sikap dalam visi SDM adalah mengembangkan *organizational citizenship behavior* (OCB) dalam organisasi. sifat ini tercermin melalui perilaku suka menolong orang lain, melakukan tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur ditempat kerja. Kunci sukses pertumbuhan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam merekrut, mengembangkan dan mempertahankan sumber daya manusianya. dalam hal ini sumber daya manusia diharapkan tidak hanya memiliki *skill* dan kualitas yang baik namun juga memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* yang dimana akan membantu rekan kerja untuk menyelesaikan tugas.

Organizational citizenship behavior adalah tindakan terpuji dari anggota organisasi. Sikap *Organizational Citizenship Behavior* ini diimplementasikan dalam bentuk tindakan yang dilakukan secara ikhlas dan tanpa pamrih untuk secara sukarela memberikan kinerja terbaiknya guna memajukan organisasi. (Saragih 2020)

Secara sinergis mampu berkontribusi positif, baik dalam perencanaan dalam proses pengimplementasian tugas dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi. *Organizational citizenship behavior* merupakan perilaku positif dari anggota organisasi. salah satu bentuk perilakunya yaitu kesediaan secara sadar dan sukarela untuk bekerja serta memberikan kontribusi lebih dari apa yang dituntut secara formal oleh organisasi. maka organisasi yang karyawannya memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan

yang tidak. oleh karena itu dengan adanya karakteristik individu dan pengalaman kerja serta perilaku *Organizational Ciitizenship Behavior*, kinerja dapat ditingkatkan sesuai harapan organisasi..

Perilaku-perilaku tersebut menjadi nilai tambah tersendiri bagi karyawan dan merupakan salah satu bentuk perilaku sosial yang positif. ini merupakan alasan mengapa kinerja karyawan dapat dilihat dari bagaimana karakteristik individu tersebut dan pengalaman kerja dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas dengan tugas pokok dan fungsinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dessy, Lidia Yunita 2018) yang melakukan penelitian Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. persamaan penelitian yang dilakukan oleh Dessy, Lidia yunita ini dengan penelitian yang sekarang adalah sama-sama menggunakan karakteristik individu sebagai variabel independen pertama.namun perbedaannya yang sekarang peneliti tidak menggunakan variabel dependen lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh (Simanjuntak et al. 2020) yang berjudul Pengaruh *Organizational citizenship Behavior* dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai.hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.karakteristik individu

memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. persamaan penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak ini dengan penelitian sekarang adalah sama-sama menggunakan variabel *organizational citizenship behavior*, karakteristik individu. namun perbedaannya dengan penelitian yang sekarang adalah peneliti menggunakan variabel pengalaman kerja.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan dibidang pendidikan dan kebudayaan. sebagai salah satu instansi pemerintahan yang sangat penting diharapkan memiliki pegawai yang mampu memberikan kinerja yang baik.

Maka dari itu penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah karakteristik individu dan pengalaman kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational citizenship behavior* sebagai variable intervening dalam suatu organisasi. penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi organisasi dalam memberikan motivasi kepada karyawan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Tabel 1.1

Data Jumlah Pegawai Kantor Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan berdasarkan golongan pendidikan terakhir

Pangkat/golongan	Pendidikan terakhir				Jumlah
	SMA	DIII	S1	S2	
IV/c	-	-	-	1	1
IV/b	-	-	3	8	11
IV/a	-	-	2	7	9
III/d	-	-	9	3	12
III/c	-	-	4	1	5
III/b	4	-	3	-	7
III/a	1	1	1	-	3
II/c	5	1	-	-	6
II/b	1	-	-	-	1
II/a	3	-	1	-	4
Honorer	21	7	30	2	60
Jumlah	35	9	53	22	119

Sumber : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan

Berdasarkan data tabel diatas banyak pegawai yang telah menamatkan pendidikan hingga ke-perguruan tinggi. hal ini tentu memiliki dampak positif bagi organisasi atau instansi karena memiliki pegawai yang berpendidikan. tetapi hal itu tidak menjamin seseorang yang berpendidikan tinggi mempunyai karakteristik, perilaku *extra-role* serta pengalaman kerja yang baik.

Maka berdasarkan data, pendapat, dan uraian diatas, maka penulis memerlukan penelitian lebih lanjut dengan memberi judul **“Pengaruh Karakteristik Individu dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational***

***Citizenship Behavior* Sebagai Variable Intervening Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas dan keterangan yang telah dikembangkan maka dapat diidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih adanya Kinerja para pegawai yang tidak sesuai harapan instansi. seperti pegawai belum mampu memenuhi target.
2. Tidak semua pegawai memiliki perilaku *extra-role/ocb*.
3. Penempatan pegawai yang tidak sesuai latar belakang pendidikan.
4. Pengalaman kerja pegawai kurang.
5. Masih adanya penerimaan pegawai yang lulusan SMA.
6. Perbedaan karakteristik setiap pegawai yang terkadang dapat mengganggu.
7. Terdapat sebagian kurangnya profesionalitas para pegawai.
8. Tidak efektifnya penerapan budaya kerja.
9. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai.
10. Kompetensi pegawai masih belum maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penulisan skripsi ini maka penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan kinerja karyawan. Agar pembahasan yang dilakukan tidak

keluar dari sasaran dan terarahnya dalam penulisan penelitian ini maka penulis akan membatasi masalah sebagai variabel bebas yaitu karakter individu, pengalaman kerja. variabel terikat yaitu kinerja karyawan, dan variabel intervening yaitu *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.4 Rumusan Masalah

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

1. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja para pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja para pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap kinerja para pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

6. Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja para pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variable intervening.
7. Apakah pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah memperoleh data dan informasi yang tepat untuk menganalisis data. secara khusus penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
2. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* para pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
3. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
4. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
6. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.
7. Untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja dengan *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening pada pegawai kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Manfaat penelitian ini bagi penulis adalah sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi pada Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang. Dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh karakteristik individu dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

2. Bagi Universitas Putra Indonesia “YPTK” Padang

Sebagai salah satu referensi bahan kajian dalam pengembangan pengetahuan

3. Bagi perusahaan atau pemeerintah

Untuk dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukkan kepada yang berkaitan dengan karakteristik individu, pengalaman kerja dan *organizational citizenship behavior* bagi agar mereka dapat meningkatkan kinerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.