

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pains Pesisir Selatan berasal dari nama daerah pada masa penjajahan Belanda. *Afdeling Zuid Beneden Landen* (Daratan rendah bagian selatan). Ketika itu, pada tahun 1993, wilayah Bandar sepuluh Inderapura dan Kerinci menjadi Afdeling yang dipimpin Asisten residen yang berkedudukan di Inderapura sebagai pusat pemerintahan. Melalui UU No 12 Tahun daerah ini menjadi Kabupaten Pesisir Selatan Kerinci Tahun 1957 dengan lepasnya Kerinci menjadi Kabupaten sendiri dibawah Provinsi Jambi, namanya berubah menjadi pesisir selatan saja. Dinas Pendidikan Pains Pesisir Selatan adalah sosialisasikan pembelajaran untuk sekolahan baik dari sekolah SMA, SMP, SD dan PAUD TK. Dinas Pendidikan Pesisir Selatan membuat suatu aplikasi yang namanya aplikasi Dapotik adalah untuk mengelolah data guru dan murid supaya mempermudah sekolah untuk menonlinekan datanya secara mudah dan efektif

Lembaga Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pains Pesisir Selatan adalah memiliki peran yang penting dalam menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas, berkompeten dan mampu bersaing. Semakin ketatnya persaingan dalam dunia pendidikan menuntut perguruan tinggi menjadi kualitas dalam meningkatkan keunggulannya agar mampu bersaing dengan perguruan lainnya. Semua perguruan tinggi dituntut dapat menghasilkan sumber daya yang

berkualitas dengan cara meningkatkan mutu layanan dalam menjamin mutu lulusannya. Dalam rangka menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan pendidikan maka produktivitas kerja pegawai menjadi salah satu kunci utama dalam menjawab permasalahan tersebut. Kinerja pegawai adalah efek logis bagi seorang pegawai yang didorong oleh faktor-faktor baik internal maupun eksternal.

Yang berpengaruh antara lain dihubungkan dengan sifat pegawai itu sendiri, misalnya kompetensi, skill, sikap, kematangan, komitmen, integrasi, kesadaran, motivasi dan lain-lainnya. Sedangkan faktor eksternal yang dihubungkan dengan lingkungan seperti suasana kerja, kesulitan tugas, kepemimpinan, insentif dan lain-lain. Kedua faktor tersebutlah yang menentukan kinerja pegawai.

Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku pilihan yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Adanya perilaku tersebut diharapkan mampu membuat perusahaan lebih efektif. Organisasi yang efektif membutuhkan *Organizational Citizenship Behavior* sehingga karyawan dituntut untuk bekerja tidak hanya pada apa yang menjadi tugasnya (*in-role*) tapi juga mampu dan mau bekerja di luar tugas pokoknya (*extra- role*) tidak secara langsung mendapatkan kompensasi pada sistem penghargaan atau penggajian formal (Sumiati et al., 2018).

(Daryanto & Meiyanto, 2019) Gaya kepemimpinan adalah kombinasi sikap dan perilaku, yang mengarah kepada keteraturan dan prediktabilitas tertentu dalam berurusan dengan anggota kelompok.

Menurut **(Fajrin & Susilo, 2018)** "gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan seorang manajer untuk mempengaruhi perilaku orang lain. "Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lain **(Niazi, 2018),:355)**. **(Arifin, 2018)** Menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi.

Menurut **(A. F. N. Rijal & Frianto, 2020)**, yang mengartikan kompetensi merupakan skill menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab sesuai dengan pengetahuan dan keterampilan serta ditunjang *behavior* di lingkungan pekerjaan.

Komitmen organisasi menurut **(Hesty Aisyah, 2020)** adalah dorongan diri individu untuk melakukan sesuatu kegiatan yang mendukung keberhasilan organisasi sesuai dengan tujuannya dan untuk menempatkan kepentingan organisasi sebagai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan komitmen Organisasi.

Fenomena gaya kepemimpinan di Indonesia masih menjadi sesuatu hal yang menarik untuk dikaji dan diteliti lebih dalam karena berpengaruh besar dalam kehidupan politik dan bernegara. Dalam dunia bisnis, gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap jalannya sebuah organisasi. Peran seorang kepemimpinan dalam sebuah organisasi sebagai tolak ukur keberhasilan dalam pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.

Memiliki peran yang sangat penting dalam jalannya sebuah organisasi yang salah satunya adalah berkaitan dengan budaya organisasi yang dimana budaya organisasi menurut Kotter dan Heskett adalah nilai dan praktik yang

dimiliki bersama seluruh kelompok dalam satu organisasi, sekurang-kurangnya pada manajemen senior (Srikandi, 2019).

OCB berkaitan secara langsung dengan perilaku individu atau kelompok dalam suatu organisasi. OCB sangat penting dalam meningkatkan layanan dan mencapai tujuan organisasi. Terlepas dari pentingnya OCB, banyak perusahaan yang sumber daya manusianya tidak mampu menerapkan OCB dengan baik. Secara konseptual, OCB adalah pilihan perilaku karyawan yang bukan merupakan bagian dari kewajiban dan tanggung jawab mereka.

tabel 1.1

**Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Painan
Kabupaten Pesisir Selatan
Periode Januari 2020 – Desember 2020**

No	Bulan	Hadir	Sakit	Izin	Cuti
1	Januari	36	4	8	2
2	Februari	45	3	1	1
3	Maret	47	0	1	2
4	April	46	2	1	1
5	Mei	46	1	2	1
6	Juni	38	4	6	2
7	Juli	46	2	0	2
8	Agustus	45	2	2	1
9	September	43	2	3	2
10	Oktober	43	2	3	2
11	November	42	4	2	2
12	Desember	41	4	4	1
Total		518	30	31	19

Dari tabel 1.1 di atas dapat disimpulkan bahwa adanya pegawai yang sakit, izin dan cuti dimana pada awal tahun bulan Januari 2020 jumlah pegawai yang izin lumayan banyak yaitu 8 orang, yang sakit berjumlah 4 orang dan pegawai

yang cuti 2 orang. Dan pada bulan Februari sampai bulan Mei pegawai yang sakit dan cuti mengalami penurunan. Pada bulan Juni izin dan cuti mengalami kenaikan sedangkan sakit mengalami penurunan. Bulan Juli sampai bulan Desember mengalami penurunan dan kenaikan pada yang sakit dan izin dan yang cuti. Sehingga memberikan dampak atau efek bagi pegawai dimana jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan lebih banyak sedangkan kinerja kerja pegawai yang hadir masih kurang optimal.

Hal tersebut dapat lebih ditingkatkan lagi kinerja dalam kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pesisir Selatan untuk meningkatkan kegiatan pegawai yang lebih inovatif dan efisien yang bertujuan untuk meminilisir pegawai yang sakit, izin dan cuti.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang kinerja karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat diangkat judul : **“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP OCB (*ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR*) PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN PAINAN”**

1.2 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dapat di identifikasikan beberapa masalah yang ada pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan Painan yaitu:

1. Karakteristik pekerjaan yang tidak sesuai dengan bidang keahlian pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan painan

2. Kurangnya keahlian karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan painan
3. Kurangnya kendali karyawan dalam melaksanakan tugas pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan painan
4. Kurangnya Hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan painan
5. Rendahnya kinerja karyawan terhadap karakteristik pekerjaan pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan painan
6. Menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya motivasi dari pimpinan pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan painan
7. Adanya penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan painan.

1.3 Batasan masalah

Adanya batasan masalah dan ruang lingkup dalam penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memfokuskan penelitian terhadap masalah yang diteliti, sehingga dapat lebih bermanfaat. Adapun batasan tersebut adalah pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi terhadap (OCB) *organizational citizenship behavoiur* pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan painan

1.4 Rumusan masalah

Dari latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka yang menjadi masalah pokok dalam penulisan ini yaitu:

1. Apakah gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavoiur*?
2. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavoiur*?
3. Apakah kompetensi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior*?
4. Apakah komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavoiur*?
5. Apakah gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap *organizational citizenship behavior*?

1.5 Tujuan penelitian

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh gambaran yang mendalam dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behaviour (OCB) Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Painan.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap *organizational citizenship behavior*.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap *organizational citizenship behavior*.
4. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.
5. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, dan komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

1.6 Manfaat penelitian

Manfaat penelitian dilakukan dalam penelitian ini diharapkan data dimanfaatkan atau digunakan untuk :

1. Bagi penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk meningkatkan kemampuan dalam menulis dan pengalaman peneliti dalam berfikir, menambah wawasan serta dapat mengetahui seberapa besar pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi terhadap *organizational citizenship behavior*.

2. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini dapat menghasilkan informasi yang bermanfaat sebagai bahan evaluasi terhadap efektifitas dan efisiensi dalam strategi pemasaran yang efektif.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil dari penelitian ini dapat memberikan ilmu pengetahuan yang terutama dibidang administrasi tentang pengaruh gaya kepemimpinan,

budaya organisasi, kompetensi, komitmen organisasi terhadap
organizational citizenship behavior.