

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan sebuah organisasi dapat ditentukan oleh berhasil atau tidaknya organisasi tersebut dalam melaksanakan kegiatan organisasional. Keberhasilan organisasi dalam melaksanakan seluruh aktivitasnya dipengaruhi oleh sumber daya manusia sebagai pelaksana aktivitas organisasi. Semakin sumber daya manusia berhasil menjadi pelaksana dalam melaksanakan fungsinya, maka semakin mudah untuk organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sangat tidak mungkin fungsi atau kegiatan organisasi tidak melibatkan pegawai sebagai pelaksananya. Profesionalisme adalah suatu sikap yang harus dikembangkan para pekerja saat berada di lingkup perusahaan. Setiap orang bisa memiliki berbagai macam karakter yang berbeda. Akan tetapi dalam hal ini tiap sikap dan karakter harus dapat ditempatkan di porsi yang tepat dan sesuai. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Keprofesionalisme dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Kantor Walinagari Muara Putus. Kantor walinagari Muara Putus merupakan suatu lembaga masyarakat yang berada di Muara putus. Dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan pada pegawai Kantor Walinagari Muara Putus perlu adanya self efficacy dan *Organisational Citizenship Behavior* (OCB) sehingga dapat terwujud kepuasan kerja dan kinerja pada pegawai Kantor Walinagari Muara Putus akan meningkat.

Kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara

kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (**Mangkunegara, 2017**). kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Profesionalisme yaitu seseorang yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas sesuai dengan bidangnya, melaksanakan suatu tugas atau profesi dengan menetapkan standard baku dibidang profesi yang bersangkutan dan menjalankan tugas profesinya dengan mematuhi etika profesi yang telah ditetapkan (**Darmini, 2017**). Profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi untuk bekerja berdasarkan standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya. Profesionalisme sebagai suatu konsep yang dikembangkan oleh Hall ini banyak digunakan peneliti lain untuk meneliti bagaimana orang-orang profesional memandang profesinya, yang tercermin dari sikap dan perilakunya.

Selain profesionalisme, *self efficacy* juga berpengaruh dalam kinerja karyawan. Menurut (**Niu, 2017**) mendefinisikan *Self efficacy* sebagai keyakinan individu tentang kemampuannya untuk memobilisasi motivasi, sumber daya kognitif, dan tindakan yang diperlukan untuk berhasil melaksanakan tugas tertentu dalam konteks tertentu *self efficacy* juga bisa didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu atau *believe* yang dirasakan dalam kemampuan seseorang mengatur dan melaksanakan program yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

Menurut (**Budihardjo, 2019**) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* adalah suatu perilaku sukarela individu (dalam hal ini karyawan) yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organizational*

Citizenship Behavior (OCB) merupakan perilaku seorang karyawan bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Dalam penelitian (**Muhammad Fachmi, 2021**) menyatakan bahwa “*As based on the results of statistical data analysis which proves that the higher the professionalism of employees, the higher the employee's performance.*” Karena berdasarkan hasil analisis data statistik yang membuktikan bahwa semakin tinggi profesionalisme pegawai maka semakin tinggi kinerja karyawan tersebut.

Dalam penelitian (**Agusria, 2018**) menyatakan bahwa profesionalisme kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Asuransi Jiwasraya (Persero) Palembang Regional Office yang memiliki pengaruh positif.

Dalam Penelitian (**Jenny Fauziah, 2016**) menyatakan bahwa Self- Efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan PT. Pandu Siwi Sentosa Samarinda.

Dalam Penelitian (**Stevani Sebayang, 2017**) menyatakan bahwa Self Efficacy di PT. Finnet Indonesia merupakan variabel yang berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dalam penelitian (**Martiyani & Sunuharyo, 2018**) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior secara parsial berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian (**Wicaksono & Gazali, 2021**) menyatakan bahwa Organizational Citizenship Behavior (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

Dalam penelitian (**Nurul & Hari, 2018**) menyatakan bahwa Komitmen organisasi, *self-efficacy*, dan *organizational citizenship behavior (ocb)* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Nagari dipimpin oleh seorang wali nagari, dan dalam menjalankan pemerintahannya dibantu oleh beberapa orang wali jorong, namun sekarang dibantu oleh sekretaris nagari dan beberapa pegawai sipil

(PNS) yang jumlahnya tergantung dengan kebutuhan pemerintahan nagari tersebut. Nagari secara administratif pemerintahan berada dibawah kecamatan yang merupakan bagian dari perangkat daerah kabupaten. wali nagari berkedudukan sebagai kepala pemerintahan di nagari, yang berada langsung dibawah Bupati dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui camat. Wali nagari mempunyai fungsi memimpin penyelenggaraan pemerintahan, pembangunan dan pelayanan kemasyarakatan. Wali nagari mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan, pembangunan dan kemasyarakatan serta tugas-tugas lain yang dilimpahkan kepada nagari. Berikut data absensi karyawan pada kantor wali nagari muara putus

Tabel I.1

Data Absensi Karyawan Kantor Walinagari Muara Putus

Bulan	Jumlah Karyawan	Terlambat	Alpa	Cuti Khusus	Sakit
Januari	30	9	5	3	1
Februari	30	6	3	7	3
Maret	30	6	6	9	3
April	30	7	5	12	2
Mei	30	10	7	2	1
Juni	30	6	3	4	2
Juli	30	5	6	4	3
Agustus	30	7	4	3	0
September	30	9	2	3	1
Oktober	30	8	3	6	1
November	30	11	6	4	2
Desember	30	9	2	7	4

Dari data tersebut menunjukkan bahwa masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan tidak masuk kerja yang mengakibatkan pekerjaannya menjadi terbengkalai sehingga kinerja karyawan pada kantor walinagari muara putus menjadi kurang. Hal itu disebabkan dengan kurangnya pengawasan keadilan pimpinan dalam menetapkan aturan dan sanksi masih kurang adil antara karyawan disiplin dengan karyawan yang kurang disiplin.

Apabila ada karyawan yang melakukan kesalahan pimpinan tidak menegurnya secara langsung atau tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan tersebut, seharusnya pimpinan lebih tegas kepada setiap karyawan yang melakukan kesalahan, sehingga menyebabkan karyawan yang disiplin merasa bahwa aturan bukan hanyalah ancaman saja tetapi diberlakukan, Serta sanksi hukuman yang diberikan kepada karyawan yang melanggar aturan masih kurang membuat efek jera terhadap karyawan, arena hanya diberi teguran saja tanpa mengeluarkan surat peringatan sehingga karyawan yang selalu melanggar peraturan. Sehingga karyawan mengikuti aturan yang telah ditetapkan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut diatas, maka dapat diajukan sebuah penelitian dengan judul adalah **“PENGARUH PROFESIONALISME DAN *SELF EFFICACY* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR* (OCB) SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA KANTOR WALINAGARI MUARA PUTUS”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, terdapat beberapa masalah yang dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya Kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan tugasnya
2. Kurang maksimal kinerja karyawan sehingga menimbulkan kurang kepuasan kerja karyawan
3. Kurangnya interaksi sesama karyawan dalam berkomunikasi
4. Dalam berorganisasi karyawan kurang termotivasi dalam bekerja
5. Kurangnya keprofesionalan seorang karyawan dalam menanggapi atau mengkritis suatu masalah atau konflik dalam organisasi.
6. Terdapatnya karyawan yang meniggalkan kerja sebelum waktunya.
7. Kurangnya keprofesionalan seorang karyawan dalam menanggapi atau mengkritis suatu masalah atau konflik dalam organisasi.
8. Kurangnya kepercayaan karyawan dalam menuntuaskan suatu hal dalam organisasi.

1.3 Batasan Masalah

Agar terfokusnya penelitian ini penulis hanya membatasi permasalahan pada hal-hal yang berkenaan dengan *Profesionalisme* (X1), dan *Self Efficacy* (X2), sebagai variable bebas dan *Organizational Citizenship Behavior* (Y) sebagai variable terikat dengan Kinerja Karyawan (Z) sebagai variabel intervening pada kantor wali nagari muara putus.

1.4 Rumusan masalah

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

1. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap *OCB* pada Wali Nagari Muara Putus?
2. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap *OCB* pada Wali Nagari Muara Putus?

3. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Muara Putus?
4. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Muara Putus?
5. Bagaimana pengaruh *OCB* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Muara Putus?
6. Bagaimana pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan melalui *OCB* sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Muara Putus?
7. Bagaimana pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui *OCB* sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Muara Putus?

1.5 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini penulis mempunyai tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap *OCB* pada Wali Nagari Muara Putus.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* terhadap *OCB* pada Wali Nagari Muara Putus.
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Muara Putus.
4. Untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Muara Putus.
5. Untuk mengetahui pengaruh *OCB* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Wali Nagari Muara Putus.
6. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan melalui *OCB* sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Muara Putus.

7. Untuk mengetahui pengaruh *Self-efficacy* terhadap Kinerja Karyawan melalui *OCB* sebagai variabel intervening pada Kantor Wali Nagari Muara Putus.

1.5.2 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan sehubungan dengan ilmu yang penulis dapat dan tekuni serta dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam menganalisa pengaruh Profesionalisme Dan Self Efficacy terhadap kinerja karyawan pada pegawai Kantor Wali Nagari Muara Putus.

2. Bagi Perusahaan

Untuk dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dan masukan kepada Kantor Wali Nagari Muara Putus Berkaitan Dengan Profesionalisme Dan Self Efficacy bagi pegawai agar mereka dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja dengan tujuan untuk dapat tercapainya tujuan organisasi seperti yang diinginkan.