

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi, sebab keberhasilan suatu organisasi dapat berjalan apabila kualitas dan kinerja sumber daya manusia bisa berjalan dengan baik. Sehingga maksud dan tujuan dengan adanya sumber daya manusia yang baik akan membawa perusahaan bisa menjadi lebih maju. Maka agar tujuan perusahaan bisa tercapai dibutuhkan peran lebih dari karyawan terhadap perusahaan. Karyawan diharapkan bisa bekerja lebih optimal, tidak hanya bekerja sesuai *job desk* saja tetapi bisa melakukan hal lebih atau ekstra seperti mau bekerja sama, tolong menolong, saling memberikan saran, berpartisipasi aktif serta bisa memberikan layanan ekstra terhadap pelanggan.

Namun bukanlah hal mudah untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompetitif. Menurut data dari *United Nation For Development Program (UNDP) 2013* tentang *Human Development Index (HDI)* menunjukan indonesia menduduki peringkat 121 dari 187 negara . HDI Indonesia naik 3 peringkat dibanding tahun sebelumnya yang menempati posisi 124 dari 187 negara di dunia (<http://wartaekonomi.co.id>) mengalami peningkatan, sepantasnya tetap bekerja keras meningkatkan sumber daya manusia.

Dalam memperkuat kapasitas organisasi dan SDM yang dimiliki, hal yang seharusnya menjadi perhatian khusus oleh setiap organisasi salah satunya adalah perilaku individu dalam organisasi sehingga dapat mencapai kinerja yang

efektif dan efisien. Untuk itu, dalam meningkatkan kinerja diharapkan pegawai yang memiliki kemampuan berempati dalam bekerja. Dengan empati, seseorang akan dapat memahami orang lain dan lingkungannya yang kemudian akan memunculkan perilaku sukarela menolong dan membentuk perilaku prososial. Perilaku prososial sering juga disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* atau disingkat OCB dalam organisasi.

OCB merupakan istilah lain dari perilaku kewargaan dalam organisasi. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh (Wirawan S. Pudjiomo, 2019) bahwa OCB termasuk "*pro-sosial*" atau perilaku etis diskresioner, seperti membantu pegawai baru dalam organisasi, membantu rekan kerja, tidak menggunakan waktu istirahat dengan sia-sia, dan rela melakukan sesuatu pekerjaan diluar dari deskripsi yang ditetapkan.

Menurut (Bellania Mangindaan, 2020) *organizational citizenship behaviour* (OCB) adalah perilaku yang dilakukan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi. Dengan demikian perusahaan mengharapkan karyawan menerapkan sikap OCB pada diri masing-masing karyawan dan mampu memberikan bantuan yang tulus terhadap karyawan lainnya agar dapat mencapai target yang telah ditentukan perusahaan atau organisasi.

Faktor yang membentuk perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu iklim organisasi. Iklim organisasional sendiri terkait dengan suasana dalam lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut (Grendi Christian Merentek, 2018) Iklim organisasi adalah persepsi karyawan terhadap kualitas lingkungan internal organisasi yang relatif dirasakan oleh anggota organisasi dan akan mempengaruhi perilaku mereka selanjutnya. Iklim organisasi yang kondusif akan mendorong kenyamanan anggota organisasi dalam berkegiatan, konsentrasi dalam bekerja, sehingga mampu menghasilkan kinerja yang tinggi melebihi kewajiban formalnya yang disebut *organizational citizenship behavior (OCB)*.

Terdapat faktor penting lain yang membentuk perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan yaitu Komitmen Organisasi. Komitmen organisasi sendiri terkait dengan perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasi dimana dia terdapat didalamnya.

Menurut (Bara Dhatu Dewanggana, 2016) Komitmen organisasional adalah kumpulan dari perasaan dan keyakinan bahwa orang-orang tersebut memiliki organisasi secara keseluruhan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi, akan melakukan tugas yang tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi juga melakukan pekerjaan yang lainnya, dimana jika ada karyawan yang tidak mampu mengerjakan suatu pekerjaan, maka karyawan yang berkomitmen ini cenderung akan membantu rekannya demi tercapainya tujuan yang diharapkan oleh organisasi tanpa membandingkan kemampuannya dengan karyawan lain. Komitmen organisasi juga perlu diperhatikan selain iklim organisasi. Karyawan yang berkomitmen untuk bekerja mungkin telah mendorong karyawan lain untuk berperilaku OCB.

Selain Komitmen organisasi, Terdapat faktor penting lain yang membentuk perilaku OCB yang ditunjukkan oleh Karyawan yaitu Kompetensi. Kompetensi sendiri terkait dengan kemampuan yang dimiliki karyawan mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar performa yang ditetapkan organisasi.

Kompetensi merupakan faktor penting lainnya yang perlu diperhatikan apabila organisasi menginginkan karyawannya berperilaku OCB.(I Putu Satya Nugraha, 2018)menyatakan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan. kompetensi sumber daya manusia perlu dimiliki bagi mereka yang akan berkarier di bidang sumber daya manusia yang paling mendasar adalah mereka memiliki keahlian bidang manajemen sumber daya manusia, menguasai sistem manajemen informasi kepegawaian, motivasi berprestasi tinggi, kreatif, inovatif dan berkepribadian dewasa dengan kecerdasan emosi yang baik.

Penelitian ini mencoba untuk memperluas pemahaman mengenai pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan Puskesmas IV Koto Kinali.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Absensi Pegawai Puskesmas IV Koto Kinali
Periode Bulan Januari-Desember 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Izin	Sakit	Terlambat
1.	Januari	51	25	3	7	16
2.	Februari	47	25	5	9	22
3.	Maret	47	25	1	4	0
4.	April	47	25	3	4	0
5.	Mei	51	22	0	1	0
6.	Juni	52	25	1	7	18
7.	Juli	53	26	0	8	35
8.	Agustus	55	23	5	6	37
9.	September	55	26	5	13	34
10.	Oktober	55	24	4	8	34
11.	November	56	25	7	14	34
12.	Desember	56	24	4	8	35

Sumber: Puskesmas IV Koto Kinali

Daritabel 1.1 dapat dilihat Rekapitulasi Absensi karyawan Puskesmas IVKoto Kinalidari bulanJanuari-Desember tahun 2020.Pada bulan Januari terdapat karyawan 3 izin, 7 sakit dan 16 terlambat.Pada bulan Februari meningkat menjadi 5 izin, 9 sakit dan 22 orang terlambat. Namun pada bulan Maret-Mei mengalami penurunan drastis yaitu, Pada bulan Maret menurun menjadi1 izin, 4 sakit dan 0 terlambat. Pada April menjadi3 Izin, 4 Sakit dan 0 Terlambat dan pada bulan Mei Menjadi 0 izin, 1 sakit dan 0 terlambat. Pada bulan Juni-Desember Karyawan Puskesmas IV Koto Kinali mengalami Peningkatan aktif

ketidaksiplinan hadir yaitu terdapat, Pada Bulan Juni yang terlambat menjadi 18,1 izin dan 7 sakit. Pada bulan Juli 0 izin, 8 sakit dan 35 karyawan terlambat. Pada bulan Agustus 5 izin, 6 sakit dan 37 terlambat. Pada bulan September 5 izin, 13 sakit dan 34 terlambat. Pada bulan Oktober 4 izin, 8 sakit dan 34 terlambat. Pada bulan November 7 izin, 14 sakit dan 34 terlambat dan Pada bulan Desember menjadi 4 izin, 8 sakit dan 35 terlambat.

Berdasarkan penjelasan diatas, Maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kehadiran karyawan Puskesmas IV Koto Kinali masih belum maksimal dan mengalami naik turun dikarenakan masih ada karyawan yang izin, sakit dan terlambat setiap bulannya. Dari data tersebut, angka keterlambatan tergolong masih tinggi dan fluktuatif. Disinilah OCB karyawan akan dilihat, Karena salah satu contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja serta sukarela melakukan kegiatan ekstra ditempat kerja.

Hasil wawancara dengan Kepala TU bahwa sangat memerlukan pegawai yang memiliki peran ekstra diluar pekerjaannya agar dapat bekerja lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi, Namun hal itu masih belum dapat direalisasikan karena masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan-tindakan yang kurang mematuhi aturan seperti datang terlambat bahkan izin mendadak, Sehingga jika dibiarkan akan berdampak pada Komitmen organisasi karyawan kedepannya yang akan menurun.

Permasalahan yang berkaitan dengan iklim organisasi pada Puskesmas IV Koto Kinali adalah dimana masih adanya hubungan yang kurang baik yang menyebabkan konflik dan pertentangan atau perbedaan pendapat diantara sesama

karyawan maupun karyawan dengan atasan yang akan berdampak pada suasana kerja sehingga karyawan sulit untuk menunjukkan perilaku OCB.

Dari observasi dan data yang didapat, Menurut pengamatan peneliti terdapat masalah yaitu rendahnya *Organization Citizenship Behavior* yang dimiliki oleh karyawan puskesmas IV Koto Kinali.

Dari pernyataan di atas maka dapat dikatakan bahwa ada beberapa faktor penting yang dapat meningkatkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) diantaranya adalah Iklim organisasi, Komitmen organisasi dan Kompetensi. Perusahaan harus mengutamakan iklim organisasi yang kondusif, Apabila iklim organisasi diperusahaan baik maka hal tersebut dapat menumbuhkan semangat kerja karyawan sekaligus akan berdampak pada meningkatnya perilaku OCB para karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aprian Wahyu, 2019), Pengaruh Iklim organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Begitu juga dengan penelitian mengenai pengaruh Komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga pernah dilakukan oleh (Siti Muayanah, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Dan penelitian mengenai pengaruh Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga pernah dilakukan oleh (I Putu Satya Nugraha,

2018) dan menyatakan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.

Berdasarkan uraian permasalahan dan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Pada Puskesmas IV Koto Kinali Pasaman Barat”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi masalah dalam penelitian sebagai berikut :

1. Kurang terjalinnya hubungan yang baik antar sesama karyawan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Karyawan kurang menghiraukan iklim organisasi yang ada dalam suatu organisasi
3. Sikap acuh yang berlebihan terhadap rekan yang lain sehingga mengurangi sikap keterbukaan dan empati karyawan terhadap individu lain.
4. Kurangnya Komitmen Karyawan terhadap Perusahaan
5. Kurangnya perhatian organisasi yang dirasakan oleh karyawan terhadap jerih payah yang telah dilakukan.
6. Kurangnya kompetensi karyawan pada puskesmas iv koto Kinali.
7. OCB pada Karyawan Puskesmas iv koto Kinali yang masih tergolong rendah.
8. Kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan

9. Tidak semua karyawan memiliki ketekunan dalam bekerja
10. Sikap kesungguhan karyawan dalam bekerja juga masih tergolong rendah

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini dapat dilakukan dengan terarah dan dapat dipahami dengan jelas, maka peneliti membatasi penelitian ini. Penelitian ini hanya membahas tentang “Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap Organization citizenship behavior (OCB) pada Puskesmas IV Koto Kinali”

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan masalah dalam penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap *Organization Behavior Citizenship* di Puskesmas IV koto Kinali?
2. Bagaimana Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap *Organization Behavior Citizenship* di Puskesmas IV Koto Kinali?
3. Bagaimana Pengaruh Kompetensi Terhadap *Organizational Behavior Citizemship* di puskesmas IV Koto Kinali ?
4. Bagaimana Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi dan Kompetensi terhadap *Organizational Behavior Citizemship* di puskesmas IV Koto Kinali ?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan Masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tentang:

1. Untuk mengetahui Pengaruh Iklim organisasi terhadap *Organization Behavior Citizenship* Karyawan Puskesmas IV Koto Kinali
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Behavior Citizenship* Karyawan Puskesmas IV Koto Kinali
3. Untuk mengetahui Pengaruh Kompetensi Terhadap *Organizational Behavior Citizemship* di Puskesmas IV Koto Kinali
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi *Organizational Behavior Citizemship* di puskesmas IV Koto Kinali

1.5.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Bagi Penulis

Sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan study pada Universitas Putra Indonesia YPTK Padang. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menanbah wawasan, pengetahuan dan pengalaman serta sebagai bekal dalam menerapkan ilmu yang telah diperoleh dibangku kuliah dan dapat diterapkan dalam dunia kerja. Dan

mengetahui sejauh mana hubungan antara teori yang diperoleh diperkuliahan dengan kondisi nyata dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan, gambaran dan masukan dalam pengambilan keputusan yang akan datang khususnya dalam hal iklim organisasi, komitmen organisasi dan kompetensi agar meningkatkan *Organization Behavior Citizenship*(OCB) di Puskesmas IV Koto Kinali

3. Bagi Pembaca

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi yang membaca khususnya bagi yang sedang melakukan penelitian, penelitian ini bisa menjadi dasar atau referensi untuk penelitian selanjutnya, dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.