

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Organisasi merupakan suatu wadah kegiatan dari orang-orang yang bekerja sama dalam usaha pencapaian suatu tujuan (Mooney, 1977, dalam Hardaningtyas, 2005). Pengelolaan yang baik dan professional merupakan suatu hal yang menjadi bagian dari siklus hidup organisasi dalam pencapaian tujuan. Hal ini memiliki arti bahwa seluruh sumber daya yang ada dalam organisasi harus dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia sebagai faktor utamanya. Sumber daya manusia dalam organisasi merupakan aspek penting yang menentukan keefektifan suatu organisasi. Tidak dapat di pungkiri, peran pegawai saat ini sangat besar dalam menentukan kinerja organisasi. Keberhasilan organisasi tidak lepas dari hasil kerja keras dari pegawai untuk menghasilkan output. Pegawai yang memiliki kompetensi handal dan cakap akan membawa perubahan dalam organisasi, atau menemukan inovasi-inovasi baru untuk kemajuan organisasi. “Karyawan yang mampu bekerja sama di sebuah organisasi, akan menjadi kekuatan tersendiri yang bisa membuat perusahaan maju” (Suara Pembaharuan Daily). Menurut Nawawi (2001) ada tiga pengertian sumber daya manusia yaitu :

- a) Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja dilingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, pekerja atau karyawan).
- b) Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya.

- c) Sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat mewujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non-fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan aset yang harus dipertahankan dan dikelola dengan profesional oleh organisasi karena sumber daya manusia merupakan aspek yang paling penting dalam suatu organisasi dalam menunjang keberhasilan, eksistensi, dan kemajuan organisasi. Menurut Simamora (2004:4) bahwa “Aset organisasi paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat di perhatikan oleh manajemen adalah aset manusia dalam organisasi tersebut”. Di sisi lain sumber daya manusia mempunyai peranan yang signifikan untuk membawa perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan pengelolaan sumber daya manusia secara profesional, diharapkan pegawai bekerja secara produktif, efektif, dan meningkatkan efisiensi.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja tim atau kelompok kerja dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Perilaku yang menjadi tuntutan organisasi saat ini tidak hanya perilaku “*in role*” yang mana pegawai hanya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas yang ada tetapi juga

perilaku “*extra role*” atau sering disebut sebagai *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Organ dan Smith et al., mendeskripsikan OCB sebagai perilaku kerja yang melebihi dan diatas deskripsi kerjanya yang berkontribusi pada keefektifan organisasi dan perilaku tersebut bebas dilakukan serta tidak eksplisit dihargai system *reward* formal. Organ (1988) (dalam Gonzalez, 2006) menyatakan:

“*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) memiliki 5 dimensi yang meliputi *altruism* yaitu perilaku membantu orang lain (membantu rekan kerja yang mengalami kesulitan), *courtesy* yaitu menjaga hubungan baik (menjaga hubungan baik dengan rekan kerja agar terhindar dari masalah-masalah interpersonal), *sportmanship* merupakan perilaku yang sportif, *civic virtue* yaitu perilaku yang mengindikasikan partisipasi dan tanggung jawab pada kehidupan organisasi, *conscientiousness* adalah ketelitian atau kehati-hatian”. Perilaku-perilaku tersebut termasuk membantu pekerjaan rekan kerja ketika mereka tidak masuk kerja, membantu orientasi karyawan baru, membantu tugas supervisor, datang ke kantor lebih awal”.

Jadi, OCB merupakan tindakan yang dilakukan secara sukarela, bekerjasama dengan teman sekerja bekerja untuk meningkatkan organisasi dan menerima perintah khusus tanpa keluhan dan imbalan.

“*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dapat timbul dari berbagai faktor dalam organisasi, salah satunya adalah adanya komitmen organisasional yang tinggi dari karyawan” (Robbin dan Judge, 2007). “Ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya” (Luthans, 1995). Hal ini berarti OCB dapat berpotensi muncul apabila komitmen organisasional yang ada di organisasi tersebut tinggi. Berdasarkan sudut pandang pribadi, komitmen organisasional dapat menjadi hal yang positif ataupun negatif tergantung pada keadaan individu itu sendiri dan

karakteristik dari organisasi yang menjadi tempat seseorang bekerja. Banyak pegawai berkomitmen tinggi, yang mencapai posisi tinggi dalam perusahaan, memilih untuk tetap bertahan pada tempatnya bekerja sepanjang karir mereka. Apabila pegawai gagal dalam mendapatkan timbal balik yang sepadan dari perusahaan walaupun ia berkomitmen tinggi, maka ia dapat mengalami stress dan ketidaknyamanan dalam bekerja. Sedangkan komitmen yang rendah dapat menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena hal ini mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya.

Organizational commitment (komitmen organisasional) adalah “identifikasi rasa, keterlibatan loyalitas yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi” (Gibson et al.,1997). Sedangkan menurut Luthans (1995), komitmen organisasional didefinisikan sebagai: “Keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu; keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; dan keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi”. Komitmen organisasi merupakan kepercayaan karyawan pada tujuan dan nilai-nilai organisasi serta berkeinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi dan loyalitas terhadap organisasi (Mowday *et al.*, 1982; Hackett *et al.*, 2001 dalam Yiing *et al.*, 2009). Dengan kata lain, komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan kepercayaan dan loyalitas pegawai terhadap organisasi, serta proses berkelanjutan di mana pegawai mengekspresikan perhatiannya kepada nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Pada saat ini, konsep komitmen terhadap organisasi telah menduduki tempat yang sangat penting dalam penelitian perilaku organisasi. Hal ini

disebabkan banyak perilaku kerja yang dipengaruhi oleh tingkat komitmen yang dimiliki oleh pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Menurut Dessler (1992) dengan adanya komitmen organisasional akan tercipta pegawai yang setia kepada organisasi, mengidentifikasi diri dengan nilai-nilai dan tujuan, dan memperlakukan organisasi seperti milik mereka sendiri. Pegawai akan merasa telah menjadi satu dengan organisasi dan tidak terpisahkan. Hal ini akan mengakibatkan terciptanya hubungan yang baik antara pegawai dengan organisasi. Sikap dalam organisasi dianggap penting karena berpengaruh terhadap perilaku. Komitmen organisasional sebagai bagian dari sikap yang mempengaruhi berbagai perilaku penting agar organisasi berfungsi efektif.

Organ (1990) menunjukkan bahwa OCB tidak hanya menambah kinerja, akan tetapi dapat juga mempengaruhi bagaimana manajer mengevaluasi pegawai. Lambert (2000) (dalam Jewett, 2003). Asumsinya adalah bila karyawan berperilaku seperti itu, hal tersebut akan membuat organisasi lebih efektif. “*Organizational Citizenship Behavior (OCB)* seharusnya di dasarkan pada bagian terpenting dari kinerja karena kesemua itu adalah bagian dari perilaku yang spontan dan inovatif yang sangat membantu dalam keefektifan organisasi” Moorman (1991, dikutip dari Jewett, 2003). Kinerja yang baik apabila setiap pegawai dapat menyelesaikan beban organisasi seefektif dan seefisien mungkin sehingga masalah yang terjadi di dalam organisasi dapat teratasi. Salah satu pencapaian hasil yang maksimal dari seorang pegawai dalam suatu bidang pekerjaan sangat sering ditentukan oleh komitmen organisasionalnya, dengan adanya komitmen akan membuat pegawai mendukung semua kegiatan organisasi

secara aktif, ini berarti pegawai akan bekerja lebih produktif. Mangkunegara (2009:18) menyatakan bahwa *Job performance* (kinerja) adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Dalam hal ini, berarti adanya suatu kesediaan seorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Kinerja memiliki peran yang cukup vital. Meningkatkan kinerja sumber daya manusia mutlak diperlukan organisasi dalam mengantisipasi kemajuan dan perubahan lingkungan secara global yang dihadapi dewasa ini dan di masa yang akan datang. Khususnya bagi pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara. Hal ini diperlukan sebagai salah satu syarat pembangunan bangsa yang mengarah pada terselenggaranya pemerintahan yang baik dan bersih (*good and clean governance*).

Dinas Kesehatan merupakan unsur otonomi daerah yang bergerak dalam bidang kesehatan. Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo memiliki tugas pokok yaitu melaksanakan urusan pemerintahan di bidang kesehatan yang mana sangat berkaitan erat dengan pembangunan kesehatan masyarakat Sidoarjo. Pembangunan Kesehatan ini bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Pentingnya pembangunan kesehatan tentunya telah menjadi kebutuhan utama masyarakat, mereka mengharapkan pembangunan kesehatan yang memuaskan dan memenuhi kebutuhannya dari waktu ke waktu

melalui program-program yang telah dilaksanakan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo. Oleh sebab itu dibutuhkan kinerja yang tinggi dari pegawai khususnya pegawai pada bagian seksi dan sub bagian karena merekalah yang turun dan terjun langsung untuk melaksanakan program-program tersebut. Meningkatkan kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi pemerintah merupakan tujuan atau target yang ingin dicapai oleh organisasi dan instansi pemerintah dalam memaksimalkan suatu kegiatan. Untuk memaksimalkan kinerja tersebut Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo sangat membutuhkan komitmen organisasional. Dengan adanya komitmen organisasional di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo seorang pegawai akan berusaha lebih keras dan memiliki sikap loyal serta percaya terhadap seluruh fungsi-fungsi maupun tujuan Dinas Kesehatan sehingga membuat para pegawai lebih produktif lagi.

Adanya komitmen organisasional dapat memberikan potensi munculnya perilaku *extra role* dalam diri pegawai, terlebih lagi dalam menjalankan program-programnya Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo menerapkan sistem *work teams*, dimana kesuksesan sistem ini sangat bergantung oleh kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh masing-masing individu, membantu tugas dan pekerjaan rekan kerja yang tidak masuk karena alasan tertentu sudah menjadi hal yang biasa. Adanya program-program baru yang diberikan oleh pemerintah juga bisa dilakukan dan diselesaikan dengan baik. Dengan kata lain Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo perlu di dukung oleh sumber daya yang memiliki perilaku *extra role* pula. Hal ini dapat dimungkinkan apabila pegawai di Dinas Kesehatan

Kabupaten Sidoarjo memiliki komitmen terhadap organisasi sehingga perilaku *extra role* dan kinerja yang optimal dapat berpotensi untuk dimunculkan.

Berdasarkan pemaparan yang telah dilakukan, dapat dipahami bahwa penelitian ini ingin meninjau perihal *organizational commitment*, *organizational citizenship behavior* dan *job performance* di Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo. Secara spesifik, penulis mengadakan suatu penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh *Organizational Commitment* terhadap *Job Performance* Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu:

1. Apakah *organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *job performance* Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo?
2. Apakah *organizational commitment* memiliki pengaruh terhadap *job performance* Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo dengan *organizational citizenship behavior* sebagai *variable intervening*?

1.3. Tujuan penelitian

Tujuan dari penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan seperti yang diuraikan sebelumnya, yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *job performance* Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *organizational commitment* terhadap *job performance* Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Hasil penelitian ini diharapkan mampu menjadi bahan evaluasi guna mempertahankan atau bahkan meningkatkan *organizational commitment*, *organizational citizenship behavior* serta *job performance*, khususnya para pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Sidoarjo.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung berkembangnya dunia ilmu pengetahuan dewasa ini, sehingga dapat digunakan sebagai tambahan acuan referensi bagi peneliti-peneliti lain yang ingin mengembangkan hasil penelitian ini di waktu-waktu yang akan datang.

1.5. Sistematika Skripsi

Secara ringkas sistematika skripsi yang akan disusun oleh penulis dapat dijelaskan sebagai berikut:

BAB I: Pendahuluan

Dalam bab pendahuluan berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka berisi landasan teori yang mendukung penelitian ini yaitu terdiri atas pengertian komitmen organisasi, pengertian OCB, pengertian kinerja karyawan, hubungan komitmen organisasi terhadap OCB, hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, hubungan OCB terhadap kinerja karyawan, hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan OCB sebagai variabel intervening, penelitian terdahulu, hipotesis dan kerangka konseptual.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini berisi pendekatan penelitian yang di gunakan, identifikasi variabel, definisi operasional, jenis dan sumber data yang dibutuhkan, proses pengumpulan data dan teknik analisis.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab ini memberikan uraian tentang gambaran umum mengenai subyek dan obyek penelitian, deskripsi hasil penelitian serta pembahasan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan.

BAB V: Simpulan dan Saran

Bab ini berisi kesimpulan atas seluruh pembahasan dari bab-bab sebelumnya dan saran yang dapat dipergunakan sebagai pertimbangan bagi pihak perusahaan, pembaca dan penelitian selanjutnya.