

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap organisasi, baik itu instansi pemerintah, perusahaan, lembaga, maupun organisasi yang lain pasti akan menuntut semua pegawai, karyawan, atau anggotanya untuk selalu mengembangkan dan mengoptimalkan setiap usahanya agar hasil kinerja yang dicapainya dapat maksimal. Kinerja pegawai selalu menjadi perhatian instansi ketika kemampuan pegawai tidak diolah secara maksimal. Mengingat pentingnya sumber daya manusia bagi instansi, maka instansi akan melakukan segala upaya demi mengoptimalkan kemampuan pegawai untuk dapat memperoleh hasil kinerja yang maksimal. Kinerja organisasi secara tidak langsung merupakan akibat dari hasil kerja yang dicapai oleh setiap pribadi dari organisasi tersebut.

Ringkasan Rekapitulasi Data Penilaian Sasaran Kerja Pegawai Kantor Kecamatan

Bangkalan 2021

NO	Faktor Penilaian Kinerja		Rata-Rata Nilai	
			Januari - Juni	Juli - Desember
1.	Sasaran Kerja Pegawai (SKP)		88,67	100,00
2.	Perilaku Kerja	1.Orientasi Pelayanan	80	92
		2.Integritas	80	92
		3.Komitmen	80	92

		4. Disiplin	80	92
		5. Kerjasama	80	92
		6. Kepemimpinan	80	104
		Nilai Rata – Rata	98,32	98,32
		Perilaku Kerja		

Sumber: Kasubbag Umum dan Kepegawaian

Data yang disajikan dalam tabel 1.2 di atas tampak bahwa telah terjadi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini terlihat pada rata-rata hasil penilaian kinerja pada masing-masing indikator kinerja pegawai pada bulan Januari-Juni yang secara umum mengalami peningkatan jika dibandingkan dengan hasil penilaian kinerja pada bulan Juli-Desember. Peningkatan faktor penilaian terbesar terletak pada faktor penilaian kerja orientasi pelayanan dan integritas. Kinerja pegawai yang tinggi sangatlah diharapkan oleh Kantor Kecamatan Bangkalan.

Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut merupakan faktor lingkungan internal organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung pada karyawan dalam hal menyelesaikan tanggung jawab kepada perusahaan (Nurjaya, 2021). Lingkungan kerja juga termasuk keadaan sekitar tempat kerja baik fisik maupun nonfisik. Pernyataan ini didukung oleh (Feel *et al.*, 2018: 178), menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang dimana merupakan salah satu faktor dalam peningkatan kinerja karyawan

Komitmen organisasi juga mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Menurut (Yusuf & Syarif, 2018:32), komitmen organisasi adalah sikap loyalitas karyawan terhadap organisasi, dengan cara tetap bertahan dalam 3 organisasi, membantu mencapai tujuan organisasi dan tidak memiliki keinginan untuk meninggalkan organisasi dengan alasan apapun. Komitmen merupakan suatu bentuk identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang diekspresikan oleh Pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi, akan menunjukkan perilaku dan sikap yang positif terhadap organisasinya, sehingga merasa senang dalam bekerja. Pegawai akan melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik yang akhirnya diharapkan dapat memberikan pelayanan dan kepuasan kepada konsumen eksternal. Dapat dilihat dari hasil penelitian (Sapitri, 2016) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan mendapatkan komitmen organisasi yang baik dan sesuai, maka akan menumbuhkan karyawan yang dapat bekerja dengan efektif dan efisien, sehingga tercapai tujuan yang diharapkan oleh instansi tersebut.

Sementara itu, *Organizational Citizenship Behavior* tidak luput atas hubungannya dengan kinerja karyawan. OCB sangat erat kaitannya dengan tingkah laku yang ada di dalam diri seorang individu di lingkungan kerja yang timbul karena dasar inisiatif dan bersifat bebas. Sikap ekstra tersebut tercipta atas dasar individu berkontribusi melampaui perannya ditempat kerja dan memungkinkan untuk diberikan *reward* sesuai hasil kerjanya (Baihaqi & Saifudin, 2021)

Komitmen organisasi berpengaruh pada OCB. Hubungan antara tiga komponen dari komitmen organisasi dan kinerja pegawai di Cina, peneliti menemukan bahwa komitmen organisasi afektif berpengaruh positif pada kinerja *in-role* dan OCB, sedangkan *Continuance Commitment* tidak ada pengaruhnya dengan kinerja inrole tetapi berpengaruh negatif pada OCB pegawai di Cina. Komitmen organisasi berpengaruh positif pada OCB dan komitmen organisasi berkelanjutan berpengaruh negatif pada compliance. Hubungan antara OCB dengan hasil kerja dimediasi

oleh komitmen organisasi afektif dan peran komitmen organisasi afektif sebagai mediator lebih kuat berpengaruh pada OCB individu daripada organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu variabel penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Ketika seorang karyawan bergabung dalam organisasi, maka dia dituntut untuk memiliki komitmen dalam dirinya. Komitmen organisasi adalah sikap yang menunjukkan loyalitas karyawan dan merupakan proses berkelanjutan seseorang dalam mengekspresikan perhatiannya untuk kesuksesan organisasi. Rendahnya komitmen menimbulkan persoalan bagi pihak organisasi, karena komitmen adalah komoditas mahal yang menentukan keberhasilan organisasi tersebut. Komitmen yang rendah mencerminkan kurangnya tanggung jawab seseorang dalam menjalankan tugasnya (Setiawan Alhasani et al., 2021).

Kecamatan merupakan salah satu instansi pemerintah yang juga memiliki pegawai dengan berbagai macam bidang dan subbidang sehingga terbentuk lingkungan kerja di dalamnya. Berdasarkan penjelasan di atas, dimana disebutkan bahwa setiap instansi akan menuntut karyawan untuk bekerja optimal dengan pengaruh komitmen dan lingkungan kerja, maka peneliti mengambil judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai pemediasi sebagai topik penelitian. Penelitian tersebut akan dilakukan di salah satu instansi kecamatan yaitu Kecamatan Bangkalan.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang ada dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kecamatan Bangkalan?

2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kecamatan Bangkalan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bangkalan?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Bangkalan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Bangkalan?
6. Apakah Lingkungan Kerja secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kecamatan Bangkalan?
7. Apakah Komitmen Organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kecamatan Bangkalan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah diatas, maka tujuan peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kecamatan Bangkalan.
2. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kecamatan Bangkalan.

3. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bangkalan.
4. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Bangkalan.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja pegawai Kecamatan Bangkalan.
6. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kecamatan Bangkalan.
7. Untuk mengetahui Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pegawai Kecamatan Bangkalan.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dalam hasil penelitian dapat bermanfaat serta digunakan oleh berbagai kalangan.

Manfaat penelitian ini adalah:

1. Bagi Perusahaan

Diharapkan dapat bermanfaat dalam mengkaji, meningkatkan, dan mempertahankan kinerja usaha Kantor Kecamatan Bangkalan, juga sebagai bahan pengambilan keputusan dan memecahkan masalah yang ada serta mempromosikan keunggulan yang kompetitif saat ini hingga di masa depan yang lebih baik.

2. Bagi Pihak Akademis

Hasil penelitian diharapkan menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya pada bidang sumber daya manusia

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi peneliti selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah yang sama.

4. Bagi Peneliti

Hasil dari Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran yang akan berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan dan sebagai tugas akhir dalam menempuh S1 di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura.