

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Menurut (Sherihulla Mokosof,2022)manajemen sumber daya manusia Adalah suatu rangkaian aktivitas mengikuti sebuah alur yang merentang mulai dari proses perencanaan sampai dengan proses hubungan ketenagaankerjaan sebagai bagian dari manajemen, memiliki peranan sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi yang harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif, serta untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

(Putra & Sriathi, 2017) mendefinisikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk melakukan tugas atau pekerjaan di luar tanggung jawab atau kewajibannya. Menurut (Primanto & Alwie, 2019) juga mendefinisikan *Organizational citizenship behavior* (OCB) merupakan istilah yang digunakan untuk mengidentifikasi perilaku pegawai atau individu sehingga dapat disebut sebagai “anggota yang baik”. Dari pernyataan diatas maka dapat disimpulkan bahwa OCB merupakan Perilaku yang cendrung melihat pegawai sebagai anggota organisasi dibanding sebagai seorang individu. Organisasi yang sukses membutuhkan pegawai yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja dengan hasil yang melebihi dari apa yang diharapkan. Dalam perkembangan dunia kerja yang secara dinamis ini, dimana hampir setiap tugas diselesaikan dengan secara tim atau bersama-sama dan fleksibelitas sangatlah penting untuk organisasi.

(Noviawati, 2016) mengemukakan bahwa *Self efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan individu untuk bertindak secara efektif dan kompeten dalam rangka

mendapatkan capaian yang maksimal dalam menghadapi tingkat kesulitan. Pegawai yang memiliki *self efficacy* tinggi akan memperlihatkan pribadi yang yakin dengan kompetensi dan kemampuannya dalam menjalankan pekerjaan. Keyakinan pada kemampuan diri sendiri inilah akan membuat seseorang percaya diri, dan kemampuan ini yang nanti dapat digunakan untuk membantu pegawai lain yang kelebihan beban kerja. Oleh karena itu dari hal diatas maka dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi, ketika menentukan tujuan tertentu akan mencurahkan semua perhatian untuk memenuhi tuntutan tersebut. dan ketika menghadapi hambatan dan juga kesulitan dalam pencapaian tujuan tersebut ia akan berusaha semaksimal mungkin agar mampu bertahan lebih lama dan berhasil mencapai tujuan organisasi atau kinerja yang ditetapkan oleh pimpinan.

Menurut Ningsih & Ermawanti (2023), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan pegawai untuk bertahan pada perusahaan. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan dan hasrat untuk terus bekerja di sana, Ningsih & Ermawanti (2023), menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan bagaimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dari sekian banyak hal yang mempengaruhi individu untuk tetap bertahan di sebuah organisasi dan merupakan elemen yang sangat penting dalam mempertahankan seorang anggota di organisasi. Prasetyo, (2020), memberikan gambaran bahwa komitmen organisasi pada seorang anggota organisasi atau *volunteer* adalah sikap dengan kesediaan untuk mendedikasikan waktu, tenaga untuk organisasi tanpa imbalan selain itu juga

Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi adalah membantu urusan pemerintahan daerah bidang pekerjaan umum dan penataan ruang (sektor Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi) yang menjadi kewenangan provinsi serta tugas pembantu yang menjadi

kewenangan provinsi serta tugas pembantu yang ditugaskan kepada provinsi. Dinas sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi dikepalai oleh bapak Ir. Fathol Bahri, M.sc.Eng terletak di jalan Khatib Sulaiman No 106 Ulak Karang, kacamatan padang Utara, kota padang, Provinsi Sumatera Barat.

Tabel 1.1

Hasil Survey awal Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat

No	Pernyataan	Ya	Tidak	%Tidak
<i>Self Efficacy</i>				
1	Saya dapat mengatasi kesulitan tugas yang saya hadapi	27	3	10%
2.	Saya dapat mengatasi hambatan dalam pekerjaan.	27	3	10%
<i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i>				
1	saya dengan senang hati melatih pegawai baru walaupun bukan tanggung jawab saya	25	5	16,6%
2	saya selalu datang tepat sebelum jam kerja yang ditentukan	25	5	16,6%
3	Saya tetap mengutamakan pekerjaan daripada masalah pribadi	26	4	13,3%
<i>Komitmen Organisasi</i>				
1	Saya bersedia untuk bekerja lembur demi kesuksesan perusahaan.	25	5	16,6%
2	saya merasa berat organisasi karena sudah lama bekerja	21	9	30%

Tabel 1.1 Hasil Survey Awal Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi

Dari gambar 1.1 diatas berdasarkan survey awal dapat dilihat bahwa ditemukan beberapa fenomena yang terkait dengan variabel penelitian. Fenomena pertama yaitu *self*

efficacy pada pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi, fenomena masalah yang ditemukan adalah terdapat 10% Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi tidak dapat mengatasi kesulitan tugas yang dihadapinya. Padahal dalam pekerjaan seorang pegawai dituntut untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat.

Selanjutnya masalah lain mengenai *self efficacy* pada pegawai Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi adalah terdapat 10% pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi yang tidak bisa mengatasi hambatan dalam pekerjaan nya. Seperti yang diketahui bahwa dalam pekerjaan pasti terdapat hambatan-hambatan. Sebagai seorang pegawai maka dituntut untuk harus bisa mengatasi hambatan tersebut apalagi terkait pekerjaan sedangkan dari data survey sementara diatas didapatkan bahwa ada pegawai yang tidak bisa mengatassi hambatan dalam pekerjaannya.

Fenomena selanjutnya adalah yakni mengenai *Organizational citizenship Behaviour* (OCB). Pada survey awal yang peneliti lakukan pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi terdapat 16,6% yang kurang keinginan dalam pegawai baru yang bukan tanggung jawab nya. Hal ini berarti bahwa pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi kurang bersedia melakukan pekerjaan yang diluar *jobdesk* atau tanggung jawab nya. Seperti yang diketahui bahwa setiap pegawai memiliki *jobdesk* terhadap pekerjaan nya masing-masing dan dari data diatas bahwa ditemukan ada pegawai yang tidak mau atau bersedia melakukan pekerjaan diluar tanggung jawab nya termasuk dalam melatih pegawai baru yang masuk.

Selanjutnya pada masalah pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi yang tidak selalu datang tepat pada sebelum jam kerja yang ditentukan didapatkan hasil survey sementara yaitu sebanyak 16,6%. Sesuai dengan SOP dari Dinas Sumber Daya Air dan Bina

Konstruksi bahwa waktu kerja adalah Senin – Jum’at dengan jam kerja yaitu pukul 07.30 – 16.00.

Beberapa alasan keterlambatan dari pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi adalah adanya kemacetan Dimana memang lokasi kerja Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi berada pada pusat kota.

Fenomena masalah OCB lainnya adalah mengenai bahwa sebanyak 13,3 % pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi lebih mengutamakan masalah pribadi dibandingkan dengan masalah pekerjaan. Seharusnya Ketika berada pada lingkungan kerja seorang sebaiknya mengutamakan masalah pekerjaan dan mengesampingkan masalah pribadi. Tetapi pada data didapatkan bahwa 13,3 % pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi lebih mengutamakan masalah pribadinya. Dengan adanya dampak masalah dapat, mengakibatkan kurang efektifnya pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi dalam bekerja.

Selain masalah *self efficacy* dan OCB juga ada fenomena masalah terkait Komitmen organisasi. Sebanyak 16,6 % pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi kurang bersedia bekerja di luar jam kerja pada saat dibutuhkan oleh Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi lebih memilih untuk pulang tepat waktu daripada lembur untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum selesai pada hari itu. Selanjutnya, masalah tentang OCB lainnya pada Pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi adalah pada hasil survey sementara terdapat sebanyak 30% pegawai merasa tidak berat untuk meninggalkan organisasi walaupun sudah lama bekerja. Hal ini berarti masih kurangnya rasa komitmen pegawai terhadap Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi masih rendah dan dibutuhkan Upaya

dan untuk meningkatkan komitmen pegawai. Dari hasil survey sementara diatas baik mengenai self efficacy, *Organizational citizenship Behaviour* (OCB) dan komiten organisasi didapatkan hasil masih kurangnya hal-hal tersebut pada pegawai Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstriksi. Sedangkan penelitian yang pernah dilakukan oleh (Salsabila, 2023) dengan judul Pengaruh budaya organisasi, *self efficacy*, dan kompetensi pada *Organizational Citizenship Behaviour* dan kinerja pegawai membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *self efficacy* terhadap *organizational citizenship behavior*. *Self efficacy* juga memiliki pengaruh dalam meningkatkan *organizational citizenship behavior*.

Oleh karena itu Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat menjadi objek Penelitian mengenai *self efficacy*, OCB dan komitmen organisasi ini lebih menarik diteliti karena mayoritas masih banyak dilakukan dengan lingkup bukan organisasi sosial atau non-profit. Organisasi sosial atau non-profit ini sendiri sangat berfungsi sebagai sarana partisipasi masyarakat untuk membangun bangsa dan negara agar menjadi perubahan yang lebih baik lagi dimasa mendatang. Hal tersebut juga mendorong adanya penelitian ini pada organisasi Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi ini dikarenakan sikap atau keyakinan untuk bertahan pada seorang pegawai organisasi berbeda dengan pegawai organisasi di sebuah perusahaan.

Oleh karenanya penelitian ini penting untuk dilakukan yang dimana nantinya diketahui hubungan antara *self efficacy* dengan komitmen organisasi dan OCB yang terjadi sehingga mampu memprediksikan langkah untuk pengembangan lanjut dalam Organisasi. Penelitian tentang pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Berdasarkan fenomena diatas, peneliti tertarik untuk meneliti dengan tema *Self efficacy*, komitmen organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Provinsi Sumatera Barat.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalah penelitian ini antara lain:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.
2. Bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organization Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.
3. Bagaimana pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.

1.3 Tujuan penelitian

Tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh *self efficacy* dan komitmen organisasi secara simultan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa tambahan pengetahuan kepada penulis mengenai sikap *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.

2. Bagi Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan informasi pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat mengenai *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.

3. Bagi Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan literatur dan referensi untuk teman-teman mahasiswa dan pihak-pihak yang lainnya yang akan melakukan penelitian mengenai sikap *self efficacy* dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada Dinas Sumber Daya Air Dan Bina Konstruksi Sumatera Barat.

1.5 Batasan masalah

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan hanya membahas pengaruh *self efficacy*, komitmen organisasi terhadap OCB pada Dinas Sumber Daya Air dan Bina Konstruksi.

