

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Pada era globalisasi ini yang sedang tumbuh dan berkembang di Indonesia sangat dibutuhkan sistem manajemen yang dapat mendorong organisasi agar dapat berjalan efektif dan efisien. Sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat, dan terarah.

Dalam OPD (Organisasi Perangkat Daerah), manajemen pegawai negeri sipil tidak lepas dari sumber daya manusia yang dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu OPD (Organisasi Perangkat Daerah) dalam mencapai tujuannya, karena itu sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan.

Penilaian kinerja di Dinpermades P2KB Kabupaten Demak menggunakan dua cara, yaitu penilaian perilaku kerja dan penilaian perencanaan kerja atau yang biasa disebut dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP). SKP dilaksanakan dari tahun 2014 sehubungan dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Pegawai Negeri Sipil. Peraturan tersebut meminta seluruh pegawai untuk membuat perencanaan kerja yang akan dilakukan selama kurun

waktu satu tahun yang berguna untuk kenaikan pangkat. Perencanaan kinerja ini dilakukan oleh masing-masing pegawai dalam waktu satu tahun yang nantinya output kinerjanya akan dijadikan sebagai penilaian kuantitas. Kualitas kerja pegawai dapat diukur dengan penilaian perilaku kerja pegawai. Perilaku kerja adalah setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dinpermades P2KB Kabupaten Demak merupakan salah satu Instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Demak, dengan jumlah pegawai 91 orang PNS. Dalam upaya terlaksananya fungsi dari Dinpermades P2KB Kabupaten Demak dengan baik maka diperlukan SDM yang mampu bekerja secara optimal perlu melibatkan pegawai dalam suatu pekerjaan berdasarkan latar belakang pendidikan, masa kerja, pengalaman dan karakteristik pekerjaan itu sendiri.

Tabel 1.1
Potret Kinerja Dinpermades P2KB Kabupaten Demak

No	Jabatan	Nilai 2015	Nilai 2016	Keterangan
1	Kepala	86,87	85,87	Turun
2	Sekretaris	84,28	83,37	Turun
3	Kabid KB dan K3	85,72	83,98	Turun
4	Kabid PPI	84,63	85,01	Naik
5	Kasubag Umum & Kepegawaian	83,83	83,93	Naik
6	Kasubag Program	82,84	82,91	Naik
7	Kasubag Keuangan	82,75	82,49	Turun
8	Kasubid Pelayanan KBKR	83,92	83,86	Turun
9	Kasubid Ketahanan PK	83,89	83,89	Sama
10	Kasubid PPMI	84,14	83,76	Turun

Sumber : Data Kepegawaian Dinpermades P2KB Kabupaten Demak (2016)

Berdasarkan tabel 1.1 sasaran kerja pegawai pada umumnya mengalami penurunan yang terakumulasi dari penilaian sasaran pegawai dengan perilaku sumber daya manusia yang ada.

Dengan adanya penurunan kinerja pegawai Dinpermades P2KB Kabupaten Demak diperlukan langkah-langkah sistematis untuk meningkatkan kinerja pegawai kedepannya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah *OCB*. Organisasi akan berjalan dengan baik bila didukung oleh karyawan yang loyal dan berkomitmen tinggi kepada organisasi, yang ditunjukkan dalam sikap dan perilaku karyawan di tempat kerja. Perilaku positif karyawan atau anggota organisasi mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. *OCB* sendiri di pengaruhi oleh Motivasi dan *Self Efficacy*.

Beberapa penelitian mengenai self efficacy terhadap kinerja juga pernah dilakukan oleh beberapa peneliti dan menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo dan Lestari (2010) menunjukkan hasil bahwa self efficacy memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja UKM. Selanjutnya penelitian Engko (2008) dan Chasanah (2008) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif *self efficacy* terhadap kinerja. Penelitian dengan hasil berbeda dilakukan oleh Gunawan dan Sutanto (2013) dan Prasetya dkk. (2013) menunjukkan hasil bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kinerja individual.

Sedangkan penelitian Dewi dkk (2016) terdapat pengaruh *self efficacy* terhadap OCB.

Berdasarkan hasil penelitian Simon dkk (2015) dan Mayasari (2015) diketahui bahwa Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Organizational Citizenship Behavior yang positif. Hal tersebut membuktikan bahwa Motivasi Kerja yang baik, secara langsung dapat menghasilkan kinerja organisasi maupun kinerja individu secara optimal.

Tabel 1.2
Research Gap

No.	Gap	Sumber	Temuan
1.	Pengaruh OCB terhadap kinerja karyawan	Basu et al. (2017); Chiaburu et al. (2017)	OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja
		Buentello at al. (2007); Ryawan (2015)	OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja
2.	Pengaruh self-efficacy terhadap kinerja	Chen (2017); Tims et al. (2014)	Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja
		Noviawati (2015)	Self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

1.2. Rumusan Masalah

Dengan adanya uraian yang telah disampaikan di atas, maka perumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja (Y2) melalui pengelolaan variabel-variabel yang menjadi perhatian dalam studi yaitu variabel *self efficacy* (X1), motivasi kerja (X2), OCB (Y1) Oleh karena

itu, berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan, maka peneliti merumuskan *research question* sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengaruh *self efficacy* terhadap terhadap OCB?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap OCB?
4. Bagaimana pengaruh OCB terhadap Kinerja ?

1.3. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dan menganalisis:

1. Menganalisis dan mengevaluasi pengaruh *self efficacy* terhadap Kinerja?
2. Menganalisis dan mengevaluasi pengaruh *self efficacy* terhadap OCB
3. Menganalisis dan mengevaluasi pengaruh motivasi kerja terhadap OCB
4. Menganalisa dan mengevaluasi pengaruh OCB terhadap Kinerja?

1.3.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitan ini adalah:

1. Manfaat praktis

Memberikan informasi yang bermanfaat untuk mengevaluasi dan menganalisis hal-hal yang berhubungan dengan *self efficacy* (*magnitude, strength, dan generality*), motivasi pegawai (perilaku, tingkat usaha, dan tingkat kegagalan), serta pentingnya OCB (*altruism, courtesy,*

sportmanship, civic virtue, conscientiousness) yang dirasakan para pegawai, sehingga dapat mengoptimalkan kinerja pegawai organisasi. Penelitian manajerial dapat mendukung efektifitas manajemen dalam proses pengambilan keputusan. Penelitian ini bermanfaat untuk mengurangi ketidakpastian dengan menyediakan informasi yang akurat untuk memperbaiki proses pembuatan keputusan itu.

2. Bagi teoritis

Temuan penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, menjadi bahan kajian dan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya untuk variabel, *self efficacy* dan motivasi kerja dan OCB terhadap kinerja pegawai.