

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam kegiatan perusahaan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau karyawan yang menjalankan tugas-tugasnya. Setiap perusahaan berusaha mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik, rendahnya kualitas sumber daya manusia akan berdampak buruk bagi perusahaan (organisasi). Oleh sebab itu perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik demi mencapai tujuan perusahaan, sehingga organisasi dapat mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien, serta dapat terus bertahan hidup dan berkembang dengan baik.

Dalam proses mencapai tujuan, perusahaan perlu memperhatikan tingkat kinerja karyawan. Zwell (dalam Wibowo, 2010) mengungkapkan bahwa terdapat faktor yang dapat memengaruhi kompetensi seseorang, yaitu keyakinan atau nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual, dan budaya organisasi.

Tabel 1. Data Kibnerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu

Setiap manusia memiliki potensi kecerdasan yang berbeda. Kecerdasan intelektual (IQ) adalah kecerdasan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktivitas mental seperti berfikir, menalar, dan memecahkan masalah (Robbins dan Judge, 2009). Dalam pendidikan Indonesia, kecerdasan intelektual lebih dihargai daripada kecerdasan yang lainnya. Pada kenyataannya kecerdasan akan dinilai menggunakan nilai raport atau IP, sementara sikap, kreativitas, kemandirian, emosi, spiritual belum mendapatkan penilaian secara adil dan seimbang (Efendi, 2005).

Kecerdasan emosional (EQ) adalah kemampuan seseorang untuk mendeteksi serta mengelola petunjuk-petunjuk dan informasi emosional (Robbins dan Judge, 2009:335). Kecerdasan emosional merupakan salah satu indikator bagi kesuksesan seseorang (Pasiak, 2002). Goleman menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak dapat bekerja dengan maksimal tanpa kecerdasan emosional. Keduanya saling berperan satu sama lain, dan jika dapat berinteraksi dengan baik maka kecerdasan emosional dan kecerdasan intelektual akan bertambah menjadi lebih baik (Efendi, 2005).

Beberapa penelitian mengenai kecerdasan intelektual (IQ), kecerdasan emosional (EQ), dan kinerja karyawan pernah dilakukan sebelumnya. Penelitianpenelitian tersebut menunjukkan hasil yang berbeda-beda. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Gondal dan Husain (2013), menyatakan bahwa kecerdasan intelektual tidak signifikan dengan kinerja karyawan. Berbeda dengan kecerdasan emosional yang menunjukkan signifikan dengan kinerja karyawan dan menandakan bahwa kecerdasan emosional lebih penting daripada kecerdasan lain di tempat kerja. Penelitian Fharied (2014) menyatakan bahwa hanya kecerdasan emosional yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan intelektual dan kecerdasan spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian oleh Yani dan Istiqomah (2016) menunjukkan hasil kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketika dimediasi oleh profesionalisme, kecerdasan intelektual berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kecerdasan emosional tidak signifikan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dina dan Maharani (2017) menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh secara langsung kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja, terdapat pengaruh tidak langsung kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*, OCB tidak mampu memediasi kecerdasan emosional terhadap prestasi kerja, serta OCB mampu memediasi kecerdasan spiritual terhadap prestasi kerja.

Menurut Zwell (dalam Wibowo, 2010) budaya organisasi juga memiliki peran dalam kinerja karyawan. Budaya organisasi akan memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam berbagai kegiatan, seperti dalam praktik rekrutmen dan seleksi, sistem penghargaan kepada karyawan, sistem pengambilan keputusan, filosofi organisasi, visi, misi, nilai, kebiasaan dan prosedur, komitmen, serta proses organisasi itu sendiri. Morris (dalam Fawcett, 2008) menyatakan bahwa, "Good people in a good environment do good work." Artinya orang-orang yang mempunyai kualitas baik di lingkungan atau organisasi yang baik akan melakukan kinerja yang baik pula. Pernyataan ini sejalan dengan pendapat Handayani (2012) yaitu budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dan budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada

pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.

Berdasarkan pra penelitian yang penulis lakukan terhadap pegawai SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LABUHANBATU ditemukan fenomena diantaranya adalah perilaku OCB yang masih kurang. Hal ini diketahui melalui wawancara awal dengan kepala dinas SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LABUHANBATU mengungkapkan bahwa masih banyak karyawan yang hanya semangat bekerja sebatas pada job description yang ada (in role), tanpa mau menjalankan peran ekstra role dengan asumsi bahwa sebatas apa tugas dan kewajiban yang telah dilimpahkan pada mereka, hanya sebatas itu pulalah yang mereka laksanakan. Kalaupun mereka bersedia bekerja ekstra hal itu tentu saja karena ada sesuatu yang nantinya akan mereka harapkan, yaitu berupa penghargaan atau imbalan. Demikian sebaliknya, apabila mereka tidak memperoleh apa yang mereka harapkan, mereka akan bekerja dengan setengah hati karena ada unsur keterpaksaan. Faktor internal yang dapat membentuk OCB, salah satunya yang terpenting adalah kepuasan kerja dimana kepuasan kerja merupakan penentu utama perilaku OCB (Robbins and Judge, 2015). Dengan kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan, organisasi berharap untuk berperilaku positif yaitu OCB untuk membantu produktivitas organisasi dan jauh melebihi harapan yang normal dalam pekerjaan. Organisasi akan menghasilkan keuntungan yang lebih apabila karyawan memiliki sikap sukarela dan memiliki sikap melebihi apa yang menjadi tuntutan peran (Titisari, 2014).

Selain gaya kepemimpinan, faktor lain mempengaruhi ekstra role karyawan adalah budaya organisasi, karena budaya organisasi merupakan dasar yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Putri, 2016). Para pemimpin membangun visi organisasi yang dinamis yang penting untuk mengambil perubahan dalam standar budaya untuk meniru inovasi yang lebih besar (Naqshbandi & Tabche, 2018). Budaya bekerja keras, kerja cerdas serta kerja ikhlas sebagai perwujudan OCB (*Organizational Citizenship Behavior*) untuk melakukan perbaikan diri, tidak bermalasan, produktif serta mampu memanfaatkan informasi dan teknologi komunikasi (Sanjaya, 2020). Pengamatan peneliti tentang budaya organisasi di SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN LABUHANBATU menunjukkan bahwa staff masih banyak yang sungkan untuk mengemukakan ide atau pendapat mereka kepada atasan. Sebagian karyawan berpendapat bahwa mengemukakan ide atau pendapat dalam pekerjaan bukanlah ukuran kinerja karyawan, sedangkan yang lainnya berpendapat mengemukakan ide atau pendapat dalam pekerjaan cukup penting untuk membantu atasan dalam membantu karyawan bekerja dengan lebih efektif dan efisien. Hal ini menunjukkan adanya variasi atau perbedaan pendapat tentang budaya dalam bekerja. Robbins and Judge (2015) menyatakan bahwa jika dalam suatu organisasi memiliki pendapat yang bervariasi berarti organisasi tersebut memiliki budaya yang lemah.

Beberapa hasil penelitian terdahulu diantaranya adalah Lian and Tui (2012), Muhdar et al (2015), Ghashghaeinia and Hafezi (2015) mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Penelitian yang dilakukan Hilmawan et al. (2019) menemukan adanya pengaruh yang signifikan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Gunawan, et al (2019) mengemukakan bahwa Kepemimpinan Transformasional dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yurchu and Akinchi (2017) menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang kuat terhadap OCB dan menganggap bahwa temuannya itu sangat berguna untuk perekrutan karyawan. Rusdiyanto and Riani (2015) mengungkapkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap OCB melalui kepuasan kerja. Hasil penelitian Husodo (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja sebagai variabel intervening antara budaya kerja dengan OCB. Dan Hasil penelitian Aldrin dan Yunanto (2019) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berfungsi sebagai mediator pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap OCB. Oleh karena itu, penelitian ini menggabungkan beberapa variabel dari penelitian terdahulu tersebut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kecerdasan Intelektual Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu sebagai berikut:

1. Kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu masih belum maksimal.
2. Budaya organisasi pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu belum terlaksana secara maksimal.
3. Kecerdasan intelektual pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu belum dimanfaatkan secara maksimal.
4. *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu belum terpacu secara maksimal.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Budaya Organisasi, Kecerdasan Intelektual, dan *Organizational Citizenship Behavior*.

1.4 Rumusan Masalah

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada latar belakang masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
2. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
4. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening?
7. Apakah Kecerdasan Intelektual berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening?

1.5 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kecerdasan Intelektual terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1.6.1 Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi para peneliti lain dalam melakukan penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama pada kajian tentang Kinerja, Budaya Organisasi, Kecerdasan Intelektual dan *Organizational Citizenship Behavior*.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang dapat diperoleh oleh pihak Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu dari penelitian ini yaitu menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan, dan memperbaiki Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Labuhanbatu.

1.6.3 Manfaat Lainnya

Manfaat bagi penulis tentang penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana informasi dari pihak lain yang ingin meneliti masalah yang relevan dalam penelitian ini.