

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pesatnya perkembangan zaman yang diikuti dengan kemajuan teknologi yang cepat juga membawa banyak pengaruh ke berbagai bidang tanpa terkecuali termasuk pada bidang jasa dan pelayanan. Namun, faktor manusia tidak dapat dikesampingkan karena sumber daya manusia (SDM) mempunyai peranan yang penting untuk menjalankan aktivitas operasional organisasi sehingga peranan manusia tidak dapat diabaikan begitu saja. Sumber daya manusia merupakan aset utama yang berperan mendayagunakan semua sumber daya ekonomi yang ada pada organisasi. Untuk bisa mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang tinggi (Surianto, 2021). Selain itu, SDM juga yang diharapkan mampu menentukan visi dan misi organisasi secara jelas, mampu membaca arah globalisasi dan menerjemahkannya dalam berbagai strategi untuk mempercepat pencapaian tujuan organisasi (Sinagadan Priyoadmiko, 2020). Kinerja yang berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi seperti budaya organisasi yang sesuai dengan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang berkualitas (Sarumaha W, 2022).

Politeknik Penerbangan Medan merupakan perguruan tinggi negeri di lingkungan Kementerian Perhubungan yang berada di bawah dan tanggung jawab kepada Kepala Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Perhubungan. Politeknik Penerbangan Medan memiliki lambang, pataka, dan mars, yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Menteri ini. Politeknik Penerbangan Medan melaksanakan tugas menyelenggarakan program pendidikan vokasi, penelitian, dan pengabdian kepada masyarakat di bidang penerbangan serta Diklat Transportasi Udara. Kinerja pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan sangat penting untuk dijaga agar dapat mencapai visi yang telah ditetapkan.

Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Kinerja karyawan sangat penting dalam menentukan efektif tidaknya kinerja instansi tersebut. Apabila kinerja karyawan tidak baik, maka kinerja instansipun menjadi tidak baik. Begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan baik maka kinerja instansi pun menjadi baik. Kinerja yang baik mempengaruhi prestasi perusahaan secara keseluruhan, apabila kinerja pegawai rendah maka akan mencerminkan moral kerja yang rendah yang ditandai dengan turunnya komitmen dalam bekerja kerja (Astuti D, 2022). Berdasarkan riset awal yang dilakukan, terdapat kinerja yang belum maksimal yang dilakukan oleh pegawai Politeknik Penerbangan Medan. Ditandai dengan beberapa hasil pekerjaan belum sesuai dengan target capaian yang telah ditentukan.

Tabel 1. Komposisi Pegawai ASN Berdasarkan Golongan

Pangkat	Golongan	Jumlah Orang
Pembina Tk.I	IV/b	3
Pembina	IV/a	6
Penata Tk.I	III/d	29
Penata	III/c	16
Penata Muda Tk.I	III/b	14

Penata Muda	III/a	6
Pengatur Tk.I	II/d	1
Pengatur	II/c	15
Pengatur Muda Tk.I	II/b	0
Total		90

Sumber : Penyampaian Laporan Tahunan (LAPTAH) Tahun 2024

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat bahwa pegawai yang berada pada golongan VI hanya 9 orang (10%), sedangkan 65 orang (72,2%) berada pada golongan III dan 16 orang (17,8%) masih berada pada golongan II.

Pada tahun 2024, Poltekbang Medan hanya mempublikasi 14 (empat belas) jurnal nasional dan 3 (tiga) jurnal internasional terakreditasi, yakni :

Tabel 2. Data Publikasi Tahun 2024

Jurnal	Kategori	Jumlah Publikasi
Nasional	Garuda	2
	Sinta 1	0
	Sinta 2	1
	Sinta 3	3
	Sinta 4	1
	Sinta 5	3
Nasional Terakreditasi	Sinta 6	1
	Copernicus/DOAJ	0
Internasional	Q1	1
	Q2	2
	Q3	0
	Q4	0
Internasional Bereputasi		

Permasalahan yang dihadapi oleh Politeknik Penerbangan Medan dalam penelitian adalah Kualitas penelitian masih ditingkat penelitian dasar dan kurangnya minat dosen untuk melakukan penelitian terapan serta penelitian yang melibatkan industri. Selain itu, kualitas publikasi juga belum ada peningkatan signifikan dimana publikasi dominan publikasi nasional dengan jurnal terakreditasi Sinta 2 kebawah. Kualitas hasil tulisan ilmiah taruna juga sejauh ini masih sebatas untuk disimpan diperpustakaan dan belum dipublikasikan.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecendrungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Komitmen merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan dengan karyawan yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi menjadikan individual peduli dengan masa depan organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik. Dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Tujuan dari komitmen organisasi adalah untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi agar tidak terjadi terus menerus. Komitmen organisasi yang dijalankan dengan baik akan dapat meningkatkan prestasi dan disiplin kinerja dari para karyawan serta karyawan akan selalu bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilaksanakan (Sapitri, dkk, 2016). Berdasarkan riset awal

yang dilakukan, pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan masih belum memiliki komitmen yang penuh untuk menjalankan tugasnya sehingga menyebabkan kinerja Politeknik Penerbangan Medan menjadi kurang maksimal.

Menurut Jufrizen (2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Organisasi untuk mencapai keunggulannya haruslah percaya bahwa kinerja individu setinggi-tingginya perlu diusahakan oleh organisasi. Karena pada dasarnya yang mempengaruhi kinerja pada organisasi secara keseluruhan dipengaruhi oleh kinerja tim dimana kinerja tim dipengaruhi oleh kinerja individu. perilaku yang diharapkan dan dijadikan sebagai tuntutan oleh suatu organisasi tidaklah hanya perilaku in-role saja tetapi perilaku extra-role, dimana perilaku extra-role merupakan perilaku yang sangat penting bagi organisasi dikarenakan dapat memberikan manfaat dalam menunjang suatu keberhasilan organisasi. Perilaku extra-role yang ada pada suatu organisasi biasa dikenal dengan organizational citizenship behavior (OCB) yang memiliki pengertian suatu kontribusi oleh individu yang diberikan kepada organisasi melebihi dari tuntutan peran di tempat kerja yang diberikan kepadanya. Banyak organisasi yang mengharapkan karyawannya memiliki sikap organizational citizenship behavior (OCB), dikarenakan dianggap sangat menguntungkan oleh organisasi dan hal tersebut tidak dapat ditumbuhkan atas dasar kewajiban peran formal ataupun dalam bentuk kontrak. Jika dengan adanya perilaku berbuat baik dalam membantu seseorang atau melakukan pekerjaan lebih dari tuntutan yang diberikan maka setiap perbuatan yang dilakukan tersebut sangat membantu dalam peningkatan produktivitas kinerja karyawan dalam bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di politeknik penerbangan medan maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Politeknik Penerbangan Medan”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

1. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan?
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan?
3. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan?
4. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan?

6. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening?
7. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening?

1.3 Uraian Teoritis

1.3.1 Kinerja

Kinerja merupakan prestasi kerja yang diukur berdasarkan beban kerja yang diemban yang berlandaskan pada kriteria dan standar kerja instansi, ditetapkan selama periode waktu tertentu untuk menjalankan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Torang (2013), ada lima indikator yang dapat digunakan dalam menilai kinerja individu dalam organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. *Time standards*
2. *Productivity standards*
3. *Cost standards*
4. *Quality standards*
5. *Behavioral standards*

1.3.2 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah kepercayaan pegawai pada nilai-nilai organisasi yang menunjukkan sikap bersedia mengabdi sehingga mau berusaha semampunya untuk memberikan yang terbaik sesuai dengan apa yang diinginkan organisasi demi mencapai kemajuan yang berkelanjutan.

Menurut Kreitner dan Kinicki (2014), terdapat tiga indikator komitmen organisasional yaitu:

1. Komitmen Afektif
2. Komitmen Berkelanjutan
3. Komitmen Normatif

1.3.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan norma, kepercayaan, dan nilai-nilai serta kebiasaan yang disepakati menjadi pedoman perilaku dan pemecahan masalah di lingkungan kerja dan wajib diikuti oleh anggota yang ada di dalamnya.

Menurut Busro (2020), beberapa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Keyakinan pada diri sendiri
2. Sikap yang tegas
3. Kecakapan dalam mengelola emosi
4. Kemampuan untuk mengambil inisiatif
5. Keterampilan dalam melakukan pengawasan

1.3.4 *Organizational Citizenship Behavior*

Organizational Citizenship Behavioral (OCB) merupakan tindakan inisiatif dimana hal tersebut sebenarnya bukan merupakan beban dan tanggung jawabnya tetapi sebagai bentuk kebijaksanaan dan inisiatif dari pegawai yang dapat

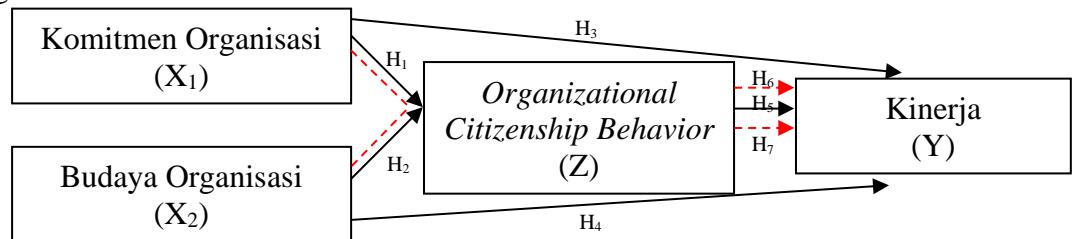
memberikan bantuan dan dampak positif terhadap pekerjaan tanpa mengharapkan imbalan apapun.

Menurut Organ (2003), Indikator *Organizational Citizenship Behavioral (OCB)* adalah sebagai berikut:

1. *Altruism*
2. *Conscientiousness*
3. *Civic virtue*
4. *Courtesy*
5. *Sportsmanship*

1.4 Kerangka Konseptual

Untuk memudahkan dalam menjelaskan suatu penelitian, maka peneliti menggambarkan kerangka konseptual yang memuat hubungan antar variabel sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.5 Hipotesis

Berdasarkan batasan dan rumusan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis penelitian ini adalah:

1. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan.
2. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan.
4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan.
5. *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan.
6. Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.
7. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Penerbangan Medan melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening.