

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh sumber daya manusia atau karyawan yang menjalankan tugas-tugasnya. Setiap organisasi berusaha mendapatkan sumber daya manusia dengan kualitas yang baik, karena kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berdampak buruk bagi organisasi. Oleh sebab itu organisasi perlu mengelola sumber daya manusia dengan baik demi mencapai tujuannya dengan efektif dan efisien. Kesuksesan dan kinerja perusahaan bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh karyawannya, oleh sebab itu perusahaan menuntut agar para karyawannya mampu menampilkan kinerja yang optimal karena baik buruknya kinerja yang dicapai oleh karyawan akan berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) adalah lembaga pemerintah yang mengurus urusan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia di tingkat daerah. BKPSDM berfungsi untuk membantu kepala daerah (Bupati/Walikota) dalam menjalankan urusan pemerintahan di bidang kepegawaian dan pengembangan SDM.

Wirawan (2007) menyatakan Budaya Organisasi yakni pengaruh yang secara langsung kepada kinerja individu dalam organisasi sebagai akibat dari himpunan pola dan lingkungan yang menimbulkan motivasi serta menitikberatkan pada pemahaman yang wajar serta memiliki nilai. Budaya Organisasi dapat bervariasi dari organisasi ke organisasi. Budaya Organisasi yang dapat

dipengaruhi oleh individu secara umum membuat pegawai mengungkapkan keprihatinan dan keluhan tanpa takut adanya akibat tertentu.

Penelitian yang dilakukan oleh Dwi Utami Hasan, Khaerana (2020) dengan judul Pengaruh Self Efficacy dan Self Esteem Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo yang menyatakan bahwa Self Esteem berpengaruh terhadap Kinerja. Kinerja yang diaktualisasi oleh pegawai juga didukung oleh faktor *Self Esteem*. *Self Esteem* yang dimiliki seseorang akan menumbuhkan suatu kekuatan dalam melakukan yang terbaik dalam kinerjanya sesuai tugas dan tanggung jawabnya. *Self Esteem* merupakan suatu keyakinan nilai diri sendiri berdasarkan evaluasi diri secara keseluruhan. *Self Esteem* atau harga diri adalah penilaian seseorang terhadap diri sendiri, baik positif maupun negatif, *Self Esteem* dapat membentuk perilaku dan sikap individu dengan cara dia memandang dan menghargai dirinya sendiri. oleh karena itu *Self Esteem* erat kaitannya dengan kepribadian individu.

*Self Esteem* sendiri merupakan cerminan kemampuan dan kelayakan individu tersebut. Pegawai yang memiliki *Self Esteem* yang tinggi akan menganggap bahwa dirinya merupakan pegawai yang penting dan berharga serta memiliki kontribusi di dalam perusahaan tersebut. Individu mampu mengembangkan karirnya apabila individu tersebut memiliki *Self Esteem* yang tinggi karena mampu bertahan dan bersaing dengan pegawai lain secara sehat. pegawai yang memiliki masa kerja yang lama, merasa bahwa dirinya memiliki pengaruh di dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Rasa percaya diri akan timbul dari pegawai yang menganggap bahwa dirinya berharga di dalam organisasi tersebut. Sehingga akan menambah nilai positif dari dalam diri untuk

terus berusaha untuk meningkatkan kinerjanya. Sikap seperti ini sangat berpengaruh terhadap kinerja dan perkembangan karir seseorang.

Selanjutnya, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* juga mempengaruhi kinerja pegawai. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* ditandai dengan perilaku individu yang secara sukarela memberikan kontribusi peran ekstra di luar *job description* mereka untuk organisasi. Orang yang menampilkan perilaku OCB disebut sebagai karyawan yang baik (*good citizen*). Contoh perilaku yang termasuk kelompok OCB adalah membantu rekan kerja, sukarela melakukan kegiatan ekstra di tempat kerja, menghindari konflik dengan rekan kerja, melindungi properti organisasi, menghargai peraturan yang berlaku di organisasi, toleransi pada situasi yang kurang ideal/menyenangkan di tempat kerja, memberi saran-saran yang membangun di tempat kerja, serta tidak membuang-buang waktu di tempat kerja.

Permasalahan tentang rendahnya OCB dapat terjadi di tempat kerja manapun termasuk organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, perilaku OCB sangat diperlukan di sebuah organisasi pemerintah karena mereka melayani masyarakat luas. Karyawan yang memiliki OCB akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. Dengan tertanamnya perilaku OCB, karyawan diharapkan mampu memenuhi harapan masyarakat tersebut dalam kualitas pelayanan yang diberikan. Tentunya ini akan memberikan dampak yang baik bagi kemajuan perusahaan di masa depan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo maka peneliti tertarik

untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Esteem* Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo masih belum maksimal.
2. Budaya Organisasi Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo masih belum kondusif.
3. *Self Esteem* pada Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo masih belum maksimal dalam pelaksanaan tugasnya.
4. *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo masih belum terpacu maksimal dalam menjalankan tugasnya.

## **1.3 Batasan Masalah**

Mengingat keterbatasan waktu dan sumber daya serta untuk memperjelas arah penelitian, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Pegawai Badan

Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Budaya Organisasi, *Self Esteem* 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 Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo?
2. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo?
4. Apakah *Self Esteem* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karo?
6. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten