

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya sangat ditentukan oleh kualitas karyawan yang menjalankan tugasnya. Setiap organisasi berusaha mendapatkan tenaga kerja yang kompeten, karena rendahnya kualitas sumber daya manusia dapat menimbulkan dampak negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, pengelolaan sumber daya manusia yang baik sangat penting agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Kinerja karyawan menjadi cerminan kesuksesan organisasi, sehingga setiap karyawan diharapkan mampu memberikan kinerja terbaik, karena hasil kerja individu berpengaruh langsung terhadap pencapaian organisasi secara keseluruhan.

Setiap organisasi memiliki tujuan yang ingin dicapai, dan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan tersebut adalah individu atau sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan dan diarahkan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, karyawan dianggap sebagai aset utama organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Wirawan (2007), Komitmen Organisasi adalah pengaruh yang langsung memengaruhi kinerja individu dalam organisasi, yang muncul dari kombinasi pola perilaku dan lingkungan kerja yang membangkitkan motivasi serta menekankan pemahaman yang rasional dan memiliki nilai. Tingkat komitmen ini dapat berbeda-beda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Selain itu, komitmen organisasi yang terbentuk melalui peran individu memungkinkan

pegawai untuk menyampaikan keluhan atau keprihatinan mereka tanpa takut menghadapi konsekuensi negatif.

Robbins (2003), komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang individu merasa terikat dan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tempatnya bekerja. Komitmen ini tercermin dari keinginan karyawan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta kesediaannya untuk aktif mendukung pencapaian tujuan organisasi. Individu yang memiliki komitmen tinggi tidak hanya menunjukkan loyalitas, tetapi juga berperilaku proaktif, berkontribusi secara maksimal, dan berusaha mempertahankan hubungan yang positif dengan rekan kerja maupun atasan. Dengan kata lain, komitmen organisasi mencerminkan integrasi emosional, moral, dan profesional seorang karyawan terhadap visi, misi, serta nilai-nilai yang dianut organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, Organizational Citizenship Behavior (OCB) juga berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan. OCB menggambarkan tindakan individu yang secara sukarela memberikan kontribusi di luar tanggung jawab pekerjaan mereka demi kepentingan organisasi. Karyawan yang menunjukkan perilaku OCB biasanya dianggap sebagai “good citizen” atau karyawan yang ideal. Contoh dari perilaku OCB meliputi membantu rekan kerja, bersedia melakukan tugas tambahan, menghindari konflik di lingkungan kerja, menjaga aset organisasi, menaati peraturan yang berlaku, bersikap toleran terhadap kondisi kerja yang kurang ideal, memberikan masukan konstruktif, serta menggunakan waktu kerja secara efektif.

Masalah rendahnya OCB bisa muncul di berbagai jenis organisasi, termasuk instansi pemerintahan. Oleh karena itu, perilaku OCB sangat penting bagi organisasi pemerintah karena mereka bertugas melayani masyarakat secara luas. Karyawan yang memiliki OCB mampu mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih tindakan yang paling bermanfaat bagi organisasi. Dengan adanya OCB, diharapkan karyawan dapat memenuhi harapan masyarakat terkait kualitas pelayanan yang diberikan. Hal ini tentunya akan berdampak positif terhadap kemajuan organisasi di masa mendatang.

Ningsih (2024), *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku ekstra-role yang muncul dari inisiatif individu tanpa adanya kewajiban formal, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Perilaku ini mencakup berbagai tindakan positif di tempat kerja, seperti membantu rekan kerja dalam menyelesaikan tugas, aktif berpartisipasi dalam kegiatan atau program organisasi, serta berkontribusi menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis. Selain itu, OCB dilakukan tanpa mengharapkan imbalan formal atau penghargaan langsung, sehingga mencerminkan kesadaran dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi. Dengan adanya OCB, diharapkan organisasi dapat mencapai kinerja yang lebih optimal, memperkuat hubungan antarpegawai, dan meningkatkan kepuasan kerja serta loyalitas karyawan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian yang berhubungan dengan fenomena tersebut dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui *Organizational Citizenship***

Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai".

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat diidentifikasi masalah yang diteliti pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai sebagai berikut:

1. Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih belum maksimal.
2. Komitmen Organisasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih perlu untuk ditanamkan dalam diri pegawai agar tercipta rasa memiliki pada organisasi.
3. Iklim Organisasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih banyak yang belum sesuai dengan tata kelola organisasi yang baik.
4. *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai masih belum terpacu dengan baik 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 Dinas Pendidikan Kota Tanjung Balai. Karena banyaknya faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja, maka peneliti membatasi masalah hanya pada Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior*.