

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam suatu organisasi baik yang melayani kepentingan publik seperti organisasi pemerintah maupun organisasi swasta, menginginkan adanya pencapaian maksimal yang terkait dengan peningkatan hasil kerja, demi tercapainya tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan yaitu sumber daya manusia. Sumber daya manusia memegang peranan penting bagi suatu organisasi dalam mengelola, mengatur, dan menyediakan pelayanan-pelayanan yang diperlukan serta membuat sumber daya organisasi lainnya menjadi bekerja.

Sumber daya manusia perlu dikelola secara baik dan profesional agar tercipta keseimbangan antara kebutuhan sumber daya manusia dengan tuntutan, serta kemajuan bisnis suatu organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang bekerja dengan baik, maka organisasi tidak akan dapat beroperasi dengan baik. Untuk itu, pimpinan dalam organisasi wajib memperhatikan dan mengarahkan serta motivasi guna meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya karyawan-karyawan yang bekerja secara baik, maka di harapkan kinerja yang baik juga tercapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dalam Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah, sumber daya manusia sebagai pengaruh organisasi banyak dipengaruhi oleh

kinerja karyawan. Keikutsertaan sumber daya manusia diatur dengan adanya pemberian wewenang dan tanggung jawab. Dalam merumuskan wewenang dan tanggung jawab yang harus di capai karyawan dalam standar atau tolak ukur yang telah ditetapkan dan telah disepakati oleh karyawan dan atasan. Karyawan dan atasan dapat menetapkan sasaran kerja dan standar kinerja yang harus dicapai serta menilai hasil kerja yang sebenarnya pada kurun waktu tertentu. Tinggi rendahnya kinerja seorang karyawan dapat di pengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan, motivasi, dan *organizational citizenship behaviour*. Oleh sebab itu, upaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerja supaya tujuan dalam program kerja dapat tercapai.

**Tabel 1.1**  
**Capaian Kinerja Karyawan**  
**Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah**

<b>Sasaran</b>	<b>Indikator Kerja</b>	<b>Satuan</b>	<b>Lokasi</b>	<b>Capaian 2017 (%)</b>	<b>Capaian 2018 (%)</b>	<b>Capaian target akhir renstra 2019 (%)</b>
Area inkubasi pada kawasan perkotaan yang dibangun	Jumlah area inkubasi pada kawasan perkotaan yang dibangun	Area inkubasi	Semarang Barat	12	12	11
Pengaturan pembinaan kompetensi dan produktivitas kerja konstruksi	Jumlah draft NSPK kompetensi dan produktivitas kerja konstruksi	Draft NSPK	Semarang Barat	36	36	27

Lanjut hal berikut ...

**Lanjutan Tabel 1.1**

Rencana teknis dan dokumen lingkungan bendungan, embung dan bangunan penampung air lainnya yang dibangun dan ditingkatkan/direhabilitasi	Jumlah rencana teknis dan dokumen lingkungan bendungan, embung dan bangunan penampung air lainnya yang dibangun dan ditingkatkan/direhabilitasi	Dokumen		30	23	22
Bendungan baru yang dibangun	Jumlah konstruksi bendungan baru yang dilaksanakan	Bendungan		9	11	8
Bendung irigasi kewenangan Pusat yang dilaksanakan konstruksinya	Jumlah konstruksi bendung irigasi kewenangan Pusat yang dilaksanakan	Bendung		6	3	3

*Sumber:* <http://dpubinmarcipka.jatengprov.go.id/>

Pada laporan kinerja karyawan tahun 2017 dapat dinyatakan bahwa sasaran kerja yang dilaksanakan oleh karyawan sudah baik tetapi capaian dari tahun ke tahun ada yang mengalami penurunan. Namun kinerja pada lapangan yang dilaksanakan oleh Dinas PU Bina Marga Dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah belum baik karena susunan kegiatan organisasi belum tersusun secara rapi. Hal ini menjadi masalah yang harus ditangani. Sehingga kinerja para karyawan dapat berjalan dengan baik dan mengalami peningkatan.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya dicapai seseorang). Suatu organisasi yang efektif dan berhasil apabila ditopang oleh karyawan yang berkualitas. Sebaliknya, jika karyawan tidak bekerja secara baik, tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, dan memiliki kualitas yang rendah maka dapat menurunkan performa organisasi.

Untuk mendukung kinerja karyawan yang lebih baik maka diperlukan pemimpin yang baik juga. Menurut Bangun (2012) Kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam membantu para bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Sehingga untuk meningkatkan kinerja para karyawan tidak hanya bergantung pada kesiapan karyawannya saja, tetapi juga bergantung pada kepemimpinan yang telah diterapkan untuk karyawannya yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan. Tidak hanya kepemimpinan yang baik saja yang berpengaruh tetapi motivasi dari setiap karyawan yang tinggi juga bisa memberikan dampak untuk kinerjanya.

Untuk itu motivasi juga diperlukan untuk para karyawan. Motivasi merupakan keadaan dari dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan yang diinginkan menurut Mangkunegara (2008). Hasibuan (2004) motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung suatu perilaku manusia agar mau bekerja dengan giat dan antusias dalam mencapai hasil yang optimal. Motivasi yang dimaksud adalah keinginan dan dorongan dari dirinya sendiri dalam mencapai suatu tujuan.

OCB adalah perilaku yang dipilih yang tidak menjadi bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif Robbins dan Judge (2008). OCB dapat dibutuhkan untuk membantu dalam pencapaian kinerja sebagai hubungan timbal balik yang bermanfaat sehingga tujuan organisasi dapat terselesaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang ada pada instansi.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2012) menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) menyatakan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk itu kepemimpinan dalam sebuah instansi dapat mempengaruhi suatu kinerja karyawan.

Motivasi kerja diperlukan pada dunia kerja karena dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan. Sedangkan motivasi dari diri sendiri juga sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan. Tidak semua karyawan memiliki dorongan yang positif terhadap dirinya sendiri sehingga harus adanya motivasi dari seseorang untuk memberikan dukungan dan semangat dalam bekerja yang akan berpengaruh baik dalam suatu organisasi. Jika seorang karyawan merasa termotivasi akan menimbulkan rasa percaya diri dan kepuasan tersendiri dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

Dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Jayusman dan Khotimah (2012) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Munparidi (2012) menyatakan variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan semakin tinggi motivasi kerja maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Oleh sebab itu karyawan harus saling memberikan kontribusinya dalam bekerja tanpa mengharapkan imbalan apapun sehingga dapat mendukung berfungsinya tujuan organisasi tersebut secara efektif dan efisien, karena kontribusi kerja yang bersifat bebas dan sukarela.

Pada penelitian yang dilakukan Putra (2016), OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan menurut Sari dan Soliha (2016) OCB berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga OCB memiliki peran yang sangat penting dalam kinerja karyawan yang akan membuat sebuah pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian di atas, pada penelitian ini bagaimana pengaruh kepemimpinan yang baik, agar dapat memberikan motivasi kepada karyawan untuk bekerja sama dengan baik. Agar dapat mencapai target kinerja sebagai hubungan timbal balik sehingga tujuan organisasi dapat terselesaikan secara efektif dan efisien sesuai dengan ketentuan yang ada pada instansi.

Dari latar belakang diatas, maka peneliti mengadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan *Organizational Citizenship Behaviour* Terhadap Kinerja Karyawan**” (Studi pada Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah)

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah?
3. Bagaimana pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja karyawan Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah.

3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* terhadap kinerja pada Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah dan memperluas pengetahuan serta dapat mengimplikasinya dan dapat mengetahui secara langsung pengaruh dalam dunia nyata.

2. Bagi Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah

Diharapkan dalam penelitian ini dapat memberikan informasi kepada perusahaan atau instansi terhadap pengelolaan suatu perusahaan yang berhubungan dengan kepemimpinan, motivasi dan OCB terhadap kinerja karyawan pada Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah. Agar dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan dalam mengoptimalkan kinerja karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

3. Bagi Akademik/Pembaca

Diharapkan dalam penelitian ini dapat dijadikan referensi dan perbandingan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengungkapan tanggung jawab sosial pada perusahaan.