

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangat penting dimiliki oleh suatu perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia (Ardana,dkk, 2014:3). Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga bergantung pada usaha para karyawan yang dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya (Ardana dkk, 2014:3).

Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL) Medan merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang secara struktur organisasi bertanggungjawab langsung ke Direktorat Jendral Guru dan Tenaga Kependidikan (Ditjen GTK). BBPPMPV BBL Medan mempunyai tugas dan pokok fungsi memfasilitasi peningkatan dan pengembangan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan sesuai dengan bidangnya. Di bidang program, BBPPMPV BBL Medan juga mempunyai tugas untuk melaksanakan penyusunan dan pengembangan program, serta pengelolaan informasi kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; menyusun program peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan; dan pengembangan model-model peningkatan kompetensi pendidik dan tenaga kependidikan. Terdapat tujuh bagian departemen kompetensi di tempat ini yaitu Teknik Bangunan, Teknik Ketenagalistrikan, Teknik

Informatika, Teknik Otomotif, Teknik Mesin, Teknik Elektronika serta Pembelajaran Umum dan Sumber Belajar.

BBPPMPV BBL Medan merupakan salah satu lembaga Diklat yang berfungsi untuk meningkatkan kompetensi guru dan tenaga pendidikan di pulau Sumatera dan Kalimantan. Dengan kata lain, BBPPMPV BBL Medan hadir sebagai upaya pemerintah guna mewujudkan pendidikan yang berkualitas melalui program-program peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan, khususnya pendidikan kejuruan. Tupoksi tersebut didasarkan oleh Permendikbud No. 16 Tahun 2015.

Permasalahan kinerja pegawai yang belum optimal merupakan masalah umum yang terjadi di instansi pemerintahan. Namun tentunya hal ini akan menjadi penghambat BBPPMPV BBL Medan dalam memaksimalkan tufoksinya sebagai lembaga Diklat yang cukup vital dalam bidang pendidikan. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuannya. Untuk itu kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari pimpinan, sebab menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi kinerja lembaga secara keseluruhan. Gordon dalam Pawirosumarto dkk (2017) menyatakan kinerja pada dasarnya adalah apa yang karyawan lakukan atau tidak lakukan; kinerja karyawan mempengaruhi berapa banyak mereka berkontribusi pada organisasi yang mencakup jumlah output, kualitas output, kehadiran kerja dan sikap kooperatif.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pegawai di bidang kepegawaian BBPPMPV BBL Medan bahwa hasil dari kinerja pegawai dapat dilihat dari

tunjangan kinerja yang didapatkan masing-masing pegawai. Terdapat dua hal yang mempengaruhi tunjangan kinerja pegawai yaitu Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan absensi kehadiran. Indikator pemberian tunjangan kinerja tersebut yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dibebankan, dan kualitas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan instansi, serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain hal-hal tersebut indikator lainnya untuk menilai kinerja pegawai berkaitan dengan disiplin kerja yaitu ketepatan masuk jam kerja serta pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan, karena jika tidak maka akan ada pemotongan pada tunjangan kinerja pegawai.

Kinerja pegawai BBPPMPV BBL Medan dapat dilihat juga berdasarkan capaian kinerja BBPPMPV BBL Medan dalam memfasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga pendidikan Tahun 2015-2019 pada Tabel 1.1 dan 1.2 berikut:

Tabel 1.1

**Data Guru yang Memperoleh Fasilitas Peningkatan Kompetensi
2015-2019**

| Tahun | Target | Realisasi |
|-------|--------|-----------|
| 2015 | 11.258 | 5.538 |
| 2016 | 49.553 | 31.421 |
| 2017 | 5.000 | 5.052 |
| 2018 | 19.997 | 15.404 |
| 2019 | 8.497 | 16.607 |

Sumber : Data yang sudah diolah Bagian Sdm BBPPMVP BBL Medan

Tabel 1.2
Data Tenaga Kependidikan yang Memperoleh Fasilitas Peningkatan
Kompetensi
2015-2019

| Tahun | Target | Realisasi |
|-------|--------|-----------|
| 2015 | 3.006 | 3.157 |
| 2016 | 1.170 | 642 |
| 2017 | 460 | 489 |
| 2018 | 142 | 278 |
| 2019 | 6.607 | 5.670 |

Sumber : Data yang sudah diolah Bagian Sdm BBPPMPV BBL Medan

Dari kedua tabel diatas diketahui bahwa kinerja BBPPMPV BBL Medan fluktuasi dalam memfasilitasi peningkatan kompetensi guru dan tenaga kependidikan. Untuk peningkatan kompetensi guru pada tahun 2015, 2016, 2018 BBPPMPV BBL Medan tercatat tidak mencapai target yang ditetapkan. Sementara itu BBPPMPV BBL Medan tercatat mencapai target ditahun 2017 dan justru melampaui target lebih dari 100% pada tahun 2019. Untuk peningkatan kompetensi tenaga kependidikan BBPPMPV BBL Medan tercatat mencapai target pada tahun 2015, 2017, dan 2018. Sementara ditahun 2016 dan 2019 BBPPMPV BBL Medan tercatat tidak mencapai target yang ditetapkan oleh lembaga. Ini mengindikasikan bahwa kinerja BBPPMPV BBL Medan belum maksimal dan belum dapat dikatakan stabil.

Selain itu peneliti juga membagikan kuesioner pra survei kinerja pegawai pada 30 responden yang merupakan pegawai di BBPPMPV BBL Medan sebagai berikut.

Tabel 1.3
Kuesioner Pra Survei Kinerja Pegawai

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|---------------|--|----|----|----|----|-----|
| 1 | Saya selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan oleh atasan | 5 | 10 | 15 | 0 | 0 |
| 2 | Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal | 3 | 12 | 15 | 0 | 0 |
| 3 | Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan cepat | 2 | 8 | 18 | 2 | 0 |
| 4 | Saya dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien | 3 | 10 | 17 | 0 | 0 |
| 5 | Saya memiliki kemampuan bekerjasama dengan orang lain dan sikap yang konstruktif dalam tim | 3 | 12 | 14 | 1 | 0 |
| Jumlah | | 16 | 52 | 79 | 3 | 0 |

Sumber : Data olahan kuesioner pra survei 2022

Dari data tabel di atas diketahui bahwa mayoritas responden pegawai BBPPMPV BBL Medan masih meragukan tanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Selain itu masih banyak pegawai yang ragu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan hasil yang maksimal, cepat, efektif, dan efisien. Kemudian juga masih terdapat pegawai yang belum mampu bekerjasama dengan pegawai lain dan menunjukkan sikap yang konstruktif. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah responden yang menjawab netral pada pernyataan pra survei yang diajukan di atas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masih banyak ditemukan pegawai yang belum optimal dalam menjalankan pekerjaannya.

Berbagai penelitian terdahulu telah dilakukan oleh para ahli untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Sebagai contoh menurut (Darmasaputra & Sudibya, 2019) menyatakan bahwa OCB merupakan salah satu variabel yang memiliki peran penting dan berdampak positif terhadap perkembangan suatu perusahaan atau organisasi yang dilakukan oleh pegawai. Jika sebuah perusahaan atau organisasi mempunyai pegawai yang memiliki perilaku OCB, maka akan dapat mendukung kinerja individu dan perkembangan perusahaan atau organisasi.

Fenomena yang terjadi di BBPPMPV BBL Medan adalah masih rendahnya perilaku OCB, hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner pra survei yang dibagikan peneliti ke 30 pegawai BBPPMPV BBL Medan sebagai berikut.

Tabel 1.4
Kuesioner Pra Survei Organizational Citizenship Behavior (OCB)

| No | Pernyataan | Jawaban | | Persentase (%) | |
|----|---|---------|-------|----------------|-------|
| | | Ya | Tidak | Ya | Tidak |
| 1 | Saya akan membantu rekan kerja saya meskipun pada waktu jam istirahat | 18 | 12 | 60 | 40 |
| 2 | Saya akan datang ke kantor sebelum jam masuk kerja. | 22 | 8 | 73,3 | 26,7 |
| 3 | Saya selalu membuat daftar rencana kerja terlebih dahulu agar dapat menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik. | 13 | 17 | 43,3 | 56,7 |
| 4 | Saya mudah beradaptasi dengan perubahan yang terjadi dalam lembaga. | 20 | 10 | 66,7 | 33,3 |
| 5 | Saya mempertimbangkan dampak atas tindakan saya terhadap rekan kerja. | 19 | 11 | 63,3 | 36,7 |

Sumber : Data olahan kuesioner pra survei 2022

Dari data diatas terlihat masih rendahnya perilaku OCB di BBPPMPV BBL Medan. Selain itu rendahnya beberapa perilaku OCB juga terlihat dari hasil observasi wawancara yang dilakukan yaitu :

1. *Civic Virtue* (Moral Kemasyarakatan) : Terdapat pegawai yang enggan menghadiri rapat internal di departemen masing-masing dan rapat umum lembaga dengan alasan ada kesibukan pekerjaan sehingga hanya menunggu hasil rapat dibagikan melalui grup sosial media whatsapp. Selain itu masih banyaknya pegawai yang bersikap apatis pada saat rapat dengan tidak menyampaikan saran ataupun pendapat.
2. *Courtesy* (Kesopanan) : Adanya konflik pribadi antar individu pegawai, sehingga akan menurunkan nilai kerjasama antar anggota. Selain itu konflik kepentingan juga masih terlihat seperti memilih rekan kerja untuk bertugas pada saat dinas luar kota, seminar, ataupun workshop.

Selain OCB faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Menurut Kasmir (2016:188), disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara bersungguh – sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu.

Lembaga BBPPMPV BBL Medan sangat fokus dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki. Masalah kedisiplinan pegawai cukup menjadi sorotan di tempat ini. Hal tersebut dapat dilihat melalui program penghargaan rutin tahunan yang dilaksanakan yaitu pemilihan pegawai teladan. Salah satu tujuan lembaga yang tertulis dalam SOP pemilihan pegawai teladan

yaitu guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja serta disiplin kerja para pegawainya. Ini berarti disiplin kerja para pegawai dianggap masih belum maksimal dan perlu adanya peningkatan dalam prakteknya. Hal tersebut didukung oleh data presensi yang dikumpulkan oleh peneliti dan kuesioner pra survei disiplin kerja yang dibagikan pada 30 responden pegawai BBPPMPV BBL Medan.

Tabel 1.5

Data Keterlambatan Pegawai Balai Besar Pengembangan Penjaminan Mutu Pendidikan Vokasi Bidang Bangunan dan Listrik (BBPPMPV BBL) Medan Periode Januari-Maret, April-Juni, Juli-September, Oktober-Desember 2021

| No | Periode (2021) | Pegawai Terlambat | Intensitas Keterlambatan |
|----|------------------|-------------------|--------------------------|
| 1. | Januari-Maret | 57 orang | 211 kali |
| 2. | April-Juni | 61 orang | 189 kali |
| 3. | Juli-September | 55 orang | 260 kali |
| 4. | Oktober-Desember | 53 orang | 194 kali |

Sumber : Data yang sudah diolah Bagian Sdm BBPPMPV BBL Medan

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa keterlambatan pegawai masih menjadi hal yang sering terjadi di BBPPMPV BBL Medan. Hal ini juga didukung dengan hasil wawancara peneliti pada bidang kepegawaian bahwa masih banyak pegawai yang tidak berada ditempat sewaktu jam kerja, datang dan pulang tidak sesuai dengan ketentuan lembaga, sehingga tidak dapat mengoptimalkan jam kerja. Selain itu penulis juga membagikan kuesioner pra survei disiplin kerja pada 30 pegawai BBPPMPV BBL sebagai berikut

Tabel 1.6
Kuesioner Pra Survei Disiplin Kerja

| No | Pernyataan | SS | S | N | TS | STS |
|----|---|----|----|----|----|-----|
| 1 | Saya selalu meminta izin apabila tidak masuk kerja | 3 | 7 | 10 | 10 | 0 |
| 2 | Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan lembaga | 4 | 8 | 12 | 6 | 0 |
| 3 | Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab | 5 | 6 | 15 | 4 | 0 |
| 4 | Saya selalu memeriksa kembali pekerjaan yang sudah selesai saya lakukan | 6 | 8 | 11 | 5 | 0 |
| 5 | Saya selalu bekerja dengan penuh semangat | 2 | 4 | 14 | 6 | 4 |
| | Jumlah | 20 | 33 | 62 | 31 | 4 |

Sumber : Data olahan kuesioner pra survei 2022

Data kuesioner pra survei di atas menunjukkan bahwa masih rendahnya perilaku disiplin kerja pegawai BBPPMPV BBL Medan yaitu masih terdapat pegawai yang menjawab tidak setuju dan netral pada pernyataan indikator disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016:193), salah satu indikator disiplin kerja adalah patuh terhadap jam kerja. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:94), salah satu dimensi disiplin kerja yaitu dimensi taat terhadap aturan waktu yang meliputi: jam masuk kerja, jam istirahat, jam pulang kerja, dan kehadiran.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “PENGARUH *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENGEMBANGAN PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN VOKASI BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK (BBPPMPV BBL) MEDAN“.

1.2 Identifikasi Masalah

Sesuai dengan keterkaitan antara perilaku OCB terhadap kinerja serta keterkaitan antara disiplin kerja terhadap kinerja maka permasalahan yang akan dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja pegawai BBPPMPV BBL Medan yang belum maksimal
2. Masih rendahnya perilaku OCB pegawai BBPPMPV BBL Medan.
3. Terdapat pegawai BBPPMPV BBL Medan yang enggan menghadiri rapat kerja, bersifat apatis pada saat rapat, adanya konflik pribadi antar individu pegawai serta konflik kepentingan.
4. Disiplin kerja pegawai BBPPMVP BBL Medan yang belum optimal.
5. Masih terdapat beberapa pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan pegawai BBPPMPV BBL Medan

1.3 Pembatasan Masalah

Untuk menghindari ketidak jelasan dalam penelitian ini, maka penulis membatasi masalah pada “Pengaruh *organizational citizenship behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai BBPPMPP BBL Medan”.

1.4 Perumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang masalah, identifikasi masalah, pembatasan masalah diatas maka yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja BBPPMPV BBL Medan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai BBPPMPV BBL Medan?

3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai BBPPMPV BBL Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui dan memperoleh pengetahuan dan melakukan kajian secara ilmiah tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BBPPMPV BBL Medan. Secara khusus tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Pegawai BBPPMPV BBL Medan.
2. Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BBPPMPV BBL Medan.
3. Untuk mengetahui Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai BBPPMPV BBL Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Menambah pengetahuan dan wawasan penulis dalam memahami pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Pihak Organisasi

Hasil ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan bagi BBPPMPV BBL

Medan untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia khususnya berkaitan dengan pengaruh OCB dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi UNIMED

Diharapkan penelitian ini dapat bermanfaat sebagai bahan referensi dan bahan pembelajaran mengenai penerapan ilmu manajemen khususnya berkaitan dengan pengaruh OCB dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4. Bagi Peneliti Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dan masukan bagi penelitian selanjutnya

