

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi memiliki peranan yang sangat penting dalam berjalannya fungsi organisasi dan juga penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Setiap organisasi pastinya menginginkan karyawan yang berkualitas, profesional, berdedikasi tinggi, dan loyal terhadap organisasi karena akan berkaitan dengan kinerjanya dan dapat menentukan keberhasilan dan juga kelangsungan hidup organisasi di masa yang akan datang.

Menurut Rivai dan Basri dalam Darto (2014) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Robbin dan Judge (2008) menyatakan bahwa organisasi yang mempunyai karyawan yang memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik, maka akan memiliki kinerja yang lebih baik dari organisasi lain, karena perilaku positif karyawan tersebut mampu untuk mendukung kinerjanya dan membuat organisasi menjadi lebih baik di masa yang akan datang. *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang tidak termasuk dalam

sistem reward organisasi formal secara langsung dan sering juga diabaikan (Organ dalam Polat, 2009).

Menurut Organ dalam Polat (2009), perilaku OCB memiliki lima dimensi yaitu: sikap membantu secara sukarela, toleransi terhadap kesulitan tanpa mengeluh, mengikuti aturan dan prosedur yang ada di perusahaan, berpartisipasi dalam kegiatan organisasi, dan perilaku meringankan masalah terkait pekerjaan yang dihadapi oleh orang lain.

Perilaku OCB merupakan sikap yang perlu ada dalam diri seorang karyawan, karena selain kemauan dan kemampuan mengerjakan tugas pokok yang diberikan kepadanya tetapi dia juga mau melakukan tugas ekstra seperti bekerja sama dengan karyawan lain, suka menolong, memberi saran, dan berpartisipasi secara aktif di dalam organisasi (Darto, 2014).

OCB memiliki banyak manfaat dalam meningkatkan kinerja organisasi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Podsakof dalam Darto (2014), OCB dapat meningkatkan produktifitas rekan kerja. Karyawan yang mau menolong rekannya dalam penyelesaian tugas, akan membuat tugas cepat selesai dan produktifitasnya meningkat karena sudah mengetahui bagaimana penyelesaian tugas tersebut. Selain itu, OCB juga dapat meningkatkan stabilitas kinerja organisasi.

Selain OCB, Robbin dan Judge (2008) juga menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan tingkat sampai mana karyawan memihak organisasinya. Yang mana komitmen organisasi juga menjadi salah satu indikator kinerja (Sari, 2015). Komitmen organisasi merupakan tindakan setia yang ditunjukkan oleh

karyawan dalam memenuhi tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi cenderung dapat bekerja sama karena mereka merasa memiliki kewajiban untuk meningkat kinerja organisasi.

Luthan dalam Nurandini (2014) menyebutkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja, dimana ketika seorang karyawan merasa puas dalam bekerja tentunya dia akan berusaha untuk memaksimalkan pekerjaannya dan mendapatkan hasil yang optimal. Kepuasan kerja bersifat individual, dimana antara satu karyawan dan karyawan lainnya memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda (As'ad, 2000). Ada beberapa indikator yang dapat dijadikan tolak ukur kepuasan yaitu, kepuasan terhadap gaji, kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, dan kepuasan terhadap lingkungan pekerjaan.

Yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat. Badan Narkotika Nasional merupakan sebuah lembaga pemerintah non kementerian yang mempunyai pekerjaan melaksanakan tugas pemerintahan dalam mencegah, memberantas penyalahgunaan dan peredaran narkoba (www.bnn.go.id, 2018). Wilayah kerja BNN berada di tiap provinsi yang ada di Indonesia termasuk kota-kota yang juga ada di provinsi tersebut.

BNNP Sumatera Barat memiliki fungsi (Sumbar.bnn.go.id, 2017)

diantaranya yaitu:

1. Pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan di Bidang Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol yang selanjutnya disebut P4GN dalam wilayah Provinsi
2. Pelaksanaan kebijakan teknis di Bidang Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat, Rehabilitasi dan Pemberantasan dalam wilayah Provinsi
3. Pelaksanaan pembinaan teknis dan supervise P4GN kepada BNNK/Kota dalam wilayah Provinsi

Dalam melaksanakan fungsinya BNN berhubungan langsung dengan masyarakat demi terwujudnya visi menjadi Lembaga Non Kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia (Profil BNN, 2018).

Semakin maraknya kasus peredaran narkoba yang terjadi saat ini membuat BNN harus bekerja lebih ekstra untuk menangani kasus tersebut. Untuk wilayah provinsi Sumatera Barat, kasus narkoba dan tersangka narkoba yang berhasil diungkap oleh BNNP Sumatera Barat selama lima tahun terakhir mengalami peningkatan.

Tabel 1.1
Data perbandingan unguap Tersangka Pidana Narkoba Tahun 2013-2017

No	SATWIL	Hasil Ungkap Kasus Tersangka Pidana Narkoba									
		2013		2014		2015		2016		2017 (jan-Juni)	
		KSS	TSK	KSS	TSK	KSS	TSK	KSS	TSK	KSS	TSK
1	DIT RES NARKOBA	93	107	91	109	79	105	111	151	67	89
2	POLRESTA PADANG	88	116	58	80	204	288	217	304	132	156
3	POLRES BUKITTINGGI	33	44	27	36	39	50	48	70	29	36
4	POLRES PASAMAN	18	28	15	19	22	24	21	26	19	24
5	POLRES 50 KOTA	15	24	7	10	21	27	30	39	17	21
6	POLRES PESSSEL	9	11	16	28	18	22	29	40	14	20
7	POLRES PDG PARIAMAN	20	24	13	18	17	22	42	63	15	21
8	POLRES SAWAHLUTO	4	5	5	6	7	7	15	19	10	12
9	POLRES TN. DATAR	10	24	10	11	12	14	21	34	14	23
10	POLRES SOLOK	8	11	13	15	15	21	15	16	6	8
11	POLRES AGAM	10	14	11	16	23	29	28	40	15	15
12	POLRES PDG PANJANG	13	19	10	11	9	17	14	15	10	15
13	POLRES SOLSEL	3	3	4	5	6	7	13	14	8	9
14	POLRES PAYAKUMBUH	42	54	37	48	59	87	52	64	32	44
15	POLRES SOLOK KOTA	10	12	12	14	22	42	39	51	19	29
16	POLRES DHAMASRAYA	6	8	11	14	12	12	26	40	11	14
17	POLRES MENTAWAI	2	3	2	2	6	8	5	7	2	2
18	POLRES SIJUNJUNG	9	12	12	18	16	35	18	20	9	12
19	POLRES PARIAMAN	11	13	13	15	21	24	42	46	14	21
20	POLRES PASBAR	23	29	22	27	27	33	38	51	17	22
JUMLAH		427	560	389	501	635	814	824	1110	460	593

Sumber: SUBAG administrasi BNNP Sumatera Barat Tahun 2018

Keterangan : KSS = Kasus TSK = Tersangka

Menurut Gomes (2008), salah satu tolok ukur kinerja adalah *quantity of work* atau jumlah pekerjaan yang diselesaikan pada waktu tertentu. Berdasarkan artikel surat kabar, kinerja BNN di tahun 2017 mengalami peningkatan dibanding tahun sebelumnya. Peningkatan yang terjadi dilihat dari jumlah kasus yang ditangani, jumlah barang bukti, tersangka, penyalahgunaan narkoba, dan temuan narkoba jenis baru (<http://wartakota.tribunnews.com>, 2017). Peningkatan kinerja BNN juga terjadi untuk wilayah Sumatera Barat, yang mana jika dilihat dari data yang disajikan jumlah unguap kasus tersangka pidana juga mengalami peningkatan.

Tolok ukur kinerja lainnya bisa dilihat dari daftar kehadiran, termasuk didalamnya tingkat kehadiran dan ketepatan masuk kerja. Meskipun tidak dapat menunjukkan kinerja secara keseluruhan, namun daftar kehadiran dapat menjadi salah satu faktor yang digunakan untuk melihat peningkatan atau penurunan kinerja karyawan. BNNP Sumatera Barat sudah menggunakan absen *fingerprint* dan *face print* yang dapat mempermudah penghitungan jumlah kehadiran karyawan karena datanya yang langsung terinput pada sistem. Berdasarkan data yang didapat, rata-rata karyawan BNNP Sumatera Barat sudah menerapkan kedisiplinan dengan hadir tepat waktu di tempat kerja. Perilaku hadir tepat waktu ini sudah mencerminkan salah satu perilaku OCB, dimana karyawan mentaati aturan yang ditetapkan organisasi mengenai waktu. Meski demikian, ternyata masih ada karyawan yang datang tidak tepat waktu dan terkadang tidak hadir di tempat kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perilaku OCB yang ada pada karyawan tersebut masih rendah.

Masalah yang berkaitan dengan komitmen organisasi yaitu kurangnya karyawan kurang merasa berkewajiban untuk tetap berada di dalam organisasi. Menurut Allen dan Meyer (1996), keterlibatan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi atau perusahaan, akan tetapi di BNNP Sumatera Barat sebagian karyawannya menunjukkan rendahnya keinginan untuk tetap berada di organisasi. Hal ini bisa disebabkan karena ada beberapa karyawan yang berstatus karyawan tidak tetap. Sulitnya lapangan pekerjaan yang ada di Sumatera Barat membuat mereka mau tidak mau harus melakukan pekerjaan yang ada dibanding harus menganggur. Dampaknya adalah komitmen organisasi mereka menjadi rendah.

Berkaitan dengan kepuasan kerja, tidak semua karyawan BNNP Sumatera Barat mendapatkan kesempatan dalam hal promosi jabatan. Hal ini menyebabkan ketidakpuasan bagi karyawan karena mereka tidak ingin berada di jabatan yang sama untuk jangka waktu yang panjang.

Berdasarkan penjelasan diatas, peneliti tertarik untuk mengkaji penilaian kinerja karyawan yang dilihat dari beberapa aspek, yang dituangkan dalam judul penelitian: **Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB), Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Sumatera Barat?
2. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Sumatera Barat?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Sumatera Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Sumatera Barat
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Sumatera Barat
3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan BNN Provinsi Sumatera Barat

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan adalah :

1. Bagi organisasi, penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan
2. Bagi pengembangan ilmu pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan akan memperkaya perkembangan teori *Organizational Citizenship*

Behavior (OCB), komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja serta menjadi sumbangan pemikiran bagi peneliti lainnya yang ingin meneliti lebih jauh dan mendalam terhadap hal-hal yang belum terungkap dalam penelitian ini.

3. Bagi peneliti, menjadi hal yang bermanfaat dalam memahami *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan perusahaan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Untuk menghindari terjadinya pembahasan yang meluas atau menyimpang dari permasalahan yang akan dibahas, maka perlu dibuat suatu batasan masalah. Adapun batasan masalah dalam penelitian ini adalah membahas tentang pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dimana yang menjadi objek penelitiannya adalah karyawan di Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) Sumatera Barat. Penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), komitmen organisasi, dan kepuasan kerja yang memiliki beberapa dimensi yang memiliki korelasi tiap variabelnya yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

1.6 Sistematika Penelitian

Bagian ini berisi uraian ringkasan materi yang akan dibahas pada penelitian ini. Di dalam proses penelitian ini sistematika penulisan yang digunakan adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Bab pendahuluan menguraikan mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan karya ilmiah penelitian.

BAB II TINJAUAN LITERATUR

Bab tinjauan literatur berisi landasan teori yang merupakan acuan pemikiran dalam pembahasan masalah yang diteliti dan mendasari analisis yang diambil dari berbagai literatur, penelitian terdahulu yang sejenis, kerangka konseptual, dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab metode penelitian berisi variabel penelitian yang digunakan, definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, dan metode analisis yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV HASIL PENELITIAN

Bab hasil penelitian berisikan deskripsi objek penelitian, analisis kuantitatif, interpretasi hasil dan argumentasi terhadap hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab penutup berisi kesimpulan dan saran yang diberikan berkaitan dengan hasil penelitian bagi pihak yang berkepentingan