

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat vital dalam menetapkan serta menjalankan peran-peran organisasi di dunia bisnis saat ini. Fungsi organisasi dalam bisnis tertentu berada di bawah pengawasan Sumber Daya Manusia. SDM Management mengacu pada merencanakan dan membimbing SDM berdasarkan tujuan bisnis sehingga tujuan organisasi dapat dicapai seefisien mungkin. Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan bagian dari bidang manajemen yang memusatkan perhatian pada peran manajerial dalam melakukan proses perencanaan, pengorganisasian, pengadaan sumber daya manusia, kepemimpinan, dan pengendalian pada tahap pelaksanaan.

Menurut Juliana et al. (2019) Peranan Sumber Daya Manusia mencakup lingkup yang lebih besar daripada sekadar sebagai komponen produksi, mereka juga memiliki peran penting dalam menentukan efektivitas pelaksanaan manajemen bisnis. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan fungsi organisasi dan mencapai misi perusahaan sangat bergantung pada keunggulan individu-individu yang menjadi bagian dari Sumber Daya Manusia, yang tercermin melalui tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh setiap individu. Potensi dari SDM ini berpengaruh terhadap usaha-usaha organisasi untuk mencapai tujuan mereka. Baik di dalam lingkup organisasi maupun di perusahaan, Sumber Daya Manusia memegang peranan yang paling krusial.

Kinerja merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance*, merujuk pada pencapaian prestasi nyata seseorang di lingkungan kerja. Ini melibatkan hasil pekerjaan dalam aspek kualitas dan jumlah yang dihasilkan oleh seorang karyawan ketika mereka menyelesaikan tugas-tugasnya secara tepat. Kinerja merupakan tindakan konkrit yang menggambarkan pencapaian kerja seorang karyawan, yang terkait dengan pelaksanaan tugasnya di lingkungan perusahaan (Syaifudin et al., 2021). Setiap organisasi mengharapkan anggotanya melakukan yang terbaik untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, guna meraih sasaran, manajemen perlu mempertimbangkan kinerja individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, komitmen, dan waktu yang digunakan. Berikut adalah informasi mengenai hasil kinerja yang tercapai oleh Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang:

**Tabel 1 Data Realisasi Anggaran Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang**

Tahun	Anggaran (Rp)	Realisasi (Rp)	Persentase (%)
2019	900.865.000	634.700.000	70.48%
2020	925.717.000	699.039.000	75.52%
2021	913.206.000	680.347.000	74.51%
2022	933.304.000	687.770.000	73.70%

Sumber : Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang (2023)

Berdasarkan data hasil kinerja yang tercatat dari Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang, terlihat bahwa hasilnya belum optimal. Dalam tabel tersebut terlihat bahwa pada tahun 2019, pencapaian mencapai 70.48%, naik menjadi 75.52% pada tahun 2020, namun turun sedikit menjadi 74.51% pada tahun 2021, dan kembali menurun

pada tahun 2022 mencapai 73.70%. Dari informasi tersebut, terlihat bahwa kinerja Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang masih belum mencapai hasil yang optimal.

Syaifudin et al. (2021) mengungkapkan bahwa *Self Efficacy* adalah kemampuan yang mengacu pada keyakinan individu terhadap kemampuannya dalam mencapai kesuksesan saat menjalankan tugas yang diberikan. Sejumlah karyawan mungkin kehilangan kepercayaan diri dalam melaksanakan pekerjaan mereka karena kurangnya semangat yang muncul akibat minimnya perhatian dan motivasi dari atasan, sehingga mereka cenderung menjadi pesimis dalam menjalankan tugas mereka. Saat ditinjau langsung di lapangan, terdapat karyawan yang kehilangan kepercayaan diri dalam melaksanakan tugas mereka karena merasa tugas yang diberikan terlalu berat dan melebihi kemampuan yang mereka miliki. Temuan dari penelitian Findriyani & Parmin (2021) menegaskan bahwa penelitian *self efficacy* berdampak positif pada kinerja para karyawan.

Banyak pegawai seringkali tidak dapat menyelesaikan tugas yang diberikan, mengakibatkan tumpukan pekerjaan yang tidak terselesaikan sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan. Ketidakpercayaan para pegawai ini berdampak pada aktivitas operasional perusahaan atau institusi, karena kurangnya semangat dalam melaksanakan tugas yang membuat mereka tidak mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan batas waktu yang ditentukan. Akibatnya, kurangnya dorongan untuk bersaing dan memberikan yang terbaik bagi perusahaan. Jika banyak pegawai yang memiliki pandangan pesimis terhadap pekerjaan mereka, akan sulit untuk mencapai kinerja yang optimal, yang pada gilirannya akan memengaruhi efektivitas organisasi. Kepercayaan pada diri sendiri atau *self*

*efficacy* sangat penting bagi para pegawai, karena hal ini dapat meningkatkan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja pegawai serta optimalisasi operasional institusi.

Menurut Imamoglu et al (2019) komitmen organisasi adalah sesuatu yang mendorong individu untuk berusaha mencapai berbagai target. Karenanya, komitmen karyawan memiliki peranan penting bagi organisasi, karena karyawan merupakan elemen inti dari organisasi, dan motivasi karyawan untuk bekerja menuju tujuan organisasi yang sangat mempengaruhi kesuksesan keseluruhan organisasi. Komitmen juga memiliki peranan untuk memajukan suatu organisasi, karena terdapat kesetiaan individu organisasi terhadap organisasinya. Komitmen organisasi merujuk pada kondisi psikologis yang mencerminkan keterikatan individu terhadap organisasinya, yang muncul dari rasa cinta dan loyalitas yang dimiliki oleh setiap individu terhadap entitas tempat mereka bekerja. Berikut data absensi pegawai Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang.

**Tabel 2 Data Absensi Pegawai Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang  
Periode Januari – Desember 2022**

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			
		Hadir (Orang)	Cuti (Orang)	Sakit (Orang)	Izin (Orang)
Januari	40	33	4	3	0
Februari	40	24	6	5	5
Maret	40	36	4	0	0
April	40	30	5	3	2
Mei	40	25	5	3	7
Juni	40	20	8	4	8

Bulan	Jumlah Pegawai	Keterangan			
		Hadir (Orang)	Cuti (Orang)	Sakit (Orang)	Izin (Orang)
Juli	40	34	3	3	0
Agustus	40	29	7	0	4
September	40	31	5	2	2
Oktober	40	23	7	4	6
November	40	36	2	2	0
Desember	40	27	3	4	6

*Sumber : Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang (2023)*

Dari Tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwasanya jumlah kehadiran pegawai Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang setiap bulannya pada tahun 2022 yang tidak merata seperti pada januari masih tergolong baik yang mana dari 40 orang pegawai hanya terdapat 4 pegawai yang melakukan cuti. Pada bulan februari hanya 24 pegawai yang hadir, 6 pegawai melakukan cuti, 5 pegawai sakit dan 5 pegawai yang melakukan izin. Pada bulan maret mengalami kenaikan pegawai yang hadir hanya 36 pegawai, banyak dari pegawai melakukan cuti sebanyak 4 pegawai, tidak ada pegawai yang sakit dan pegawai melakukan izin. Pada bulan april hanya terdapat 30 pegawai yang hadir, 5 orang cuti, 3 sakit dan 2 pegawai yang melakukan izin. Pada bulan mei menurun 25 pegawai yang hadir, 5 pegawai cuti, 3 pegawai sakit dan 7 pegawai yang izin. Dan pada bulan juni mengalami penurunan kembali hanya 20 pegawai yang hadir, 8 pegawai yang cuti, 4 sakit dan izin mengalami kenaikan yang cukup tinggi yakni sebanyak 8 pegawai.

Di bulan juli mengalami kenaikan kehadiran yang cukup signifikan yaitu hanya 34 pegawai yang hadir, 3 pegawai cuti, sakit meningkat 3 pegawai dan tidak



ada pegawai yang izin. Di bulan agustus kehadiran menurut kembali dari bulan sebelumnya yakni 29 pegawai yang mana 7 pegawai cuti, tidak ada pegawai sakit dan 4 pegawai izin. Di september naik kembali kehadiran 31 pegawai saja yang hadir, 5 pegawai cuti, sakit 2 dan izin 2 pegawai. Di bulan oktober mengalami penurunan signifikan kembali jumlah kehadiran yakni hanya 23 pegawai saja dari 40 pegawai, pegawai cuti meningkat 7, sakit 4 pegawai dan melakukan cuti meningkat 6 pegawai. Dandi bulan november hanya 36 pegawai hadir, 2 pegawai cuti, pegawai sakit 2 dan tidak ada pegawai melakukan izin. Serta pada bulan desember menurun kembali 27 pegawai yang hadir, 3 pegawai cuti, sakit meningkat 4 pegawai dan 6 pegawai izin. Dari uraian tersebut dapat disimpulkan bahwasanya pada 6 bulan awal tahun pertama kehadiran masih relatif stabil dan tidak terlalu banyak yang melakukan cuti, sakit dan izin, beda halnya pada 6 bulan akhir mengalami penurunan yang cukup signifikan pada pegawai.

Komitmen melibatkan ketaatan pegawai dalam menjalankan kebijakan dan peraturan perusahaan saat bekerja (Alfisyah & Anwar, 2018). Studi yang dilakukan oleh Putra & Zabaldi (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Komitmen organisasi juga mencakup sikap kesetiaan terhadap perusahaan dan tetap berpegang pada keanggotaan dalam organisasi dengan tujuan mencapai sasaran utama perusahaan (Rismawan et al, 2014). Komitmen organisasi pegawai puskesmas rawatan lubuk gadang masih ditemukan adanya karyawan yang kurang loyal terhadap organisasinya seperti

bekerja kurang maksimal dan masih banyaknya karyawan yang izin dan cuti oleh karena itu, berimbas pada pencapaian tujuan dan perkembangan institusi.

Menurut Syaifudin (2021), *Organizational citizenship behavior* merupakan tindakan karyawan yang melampaui ekspektasi yang telah ditetapkan dalam peran formal mereka secara tidak langsung dan tidak diakui oleh sistem penghargaan resmi, yang pada akhirnya memberikan kontribusi terhadap peningkatan fungsi organisasi. Studi yang dilakukan oleh Adu & Nawangsari (2022) menunjukkan bahwa OCB memiliki dampak positif pada kinerja karyawan. Tidak semua pegawai di Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang menunjukkan inisiatif yang tinggi. Banyak dari mereka hanya merasa bertanggung jawab untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan mereka. Mereka merasa bahwa dengan menyelesaikan tugas sesuai deskripsi, mereka telah memenuhi tanggung jawab mereka sebagai karyawan dengan baik. Berdasarkan wawancara penulis dengan salah seorang pegawai Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang Ibu Mega Sepri Ningsih, S.Tr. Keb dengan pertanyaan, *Menurut Ibu Bagaimana perilaku OCB di lingkungan puskesmas rawatan lubuk gadang?*

*"yaa, memang di lingkungan puskesmas rawatan lubuk gadang ini inisiatif pegawai masih kurang, dikarenakan mempunyai kesibukan dan keperluan masing-masing, selain itu rata-rata pegawai mayoritas sudah berkeluarga sehingga memang susah dalam hal membagi waktu dan membantu sesama pegawai"*

Dalam penelitian ini penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian di Puskesmas Rawatan Gadang, dengan judul "Pengaruh *Self Efficacy*, Komitmen

Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang ?
2. Bagaimanakah pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang?
3. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sebuah penelitian pasti memiliki beberapa maksud. Adapun yang dijadikan tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Self Efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang
2. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang
3. Untuk mengetahui dan menguji pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang



## 1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dijalankannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, sebagai berikut :

### 1. Bagi Akademis

Untuk kepentingan akademis, diharapkan bahwa hasil penelitian ini dapat memberikan tambahan informasi yang berguna bagi penelitian-penelitian selanjutnya, terutama dalam pengembangan ilmu, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

### 2. Bagi Ilmu Pengetahuan

Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi kemajuan pengetahuan yang terkait dengan *self efficacy*, komitmen organisasi, OCB, dan kinerja karyawan.

### 3. Bagi Instansi

Bertujuan untuk memberikan pertimbangan dan masukan sehubungan dengan dampak *self efficacy*, komitmen organisasi, dan OCB terhadap kinerja karyawan, dengan fokus pada pencapaian tujuan organisasi yang diinginkan.

### 4. Bagi Masyarakat

Menjadi rujukan yang penting dalam memahami signifikansi variabel-variabel tersebut dalam pelayanan masyarakat serta memberikan data yang bermanfaat untuk penelitian lebih lanjut yang terkait dengan variabel-variabel tersebut.

## 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Dalam lingkup penelitian ini, peneliti memfokuskan pada karyawan Puskesmas Rawatan Lubuk Gadang. Variabel yang diteliti meliputi *self efficacy*, komitmen organisasi, OCB dan kinerja pegawai.

## 1.6 Sistematika Penulisan

Penelitian ini terbagi atas lima bab dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

### 1. BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini merincikan informasi terkait latar belakang, perumusan permasalahan, tujuan penulisan, kegunaan penelitian, dan tata cara penyusunan karya tulis.

### 2. BAB II : TINJAUAN LITERATUR

Bab ini menguraikan berbagai teori yang terkait dengan *self efficacy*, komitmen organisasi, perilaku warga organisasi, dan kinerja karyawan. Selain itu, bab ini juga memuat telaah terhadap penelitian terdahulu, pembentukan hipotesis dari teori-teori tersebut, dan analisis mendalam terkait dengan riset yang dilakukan.

### 3. BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini menguraikan teknik penelitian yang digunakan, struktur data penelitian, variabel penelitian, populasi, sampel serta cara pengambilan sampel, dan metode pengumpulan serta analisis data.

#### 4. BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini mengulas tentang temuan dan menampilkan hasil dari penelitian yang telah dilaksanakan.

#### 5. BAB V : PENUTUP

Bagian ini menjelaskan rangkuman temuan dari penelitian dan rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian tersebut.

