

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi ialah suatu kerangka terstruktur yang didalamnya berisikan wewenang, tanggung jawab dan pembagian kerja untuk menjalankan masing-masing fungsi tertentu. Organisasi dapat melihat kedisiplinan, keberanian, mengembangkan kemampuan. Baik kemampuan yang sederhana maupun kemampuan yang baru, unik, dan berbeda dari kebanyakan orang lain. Organisasi sebagai salah satu bagian penggerak dari suatu perguruan tinggi atau universitas tentunya memiliki peranan yang sangat penting.

Organisasi menjadi tempat yang baik untuk belajar agar bisa menghargai waktu dan juga mengatur jadwal dari kegiatan dalam organisasi tersebut. Didalam organisasi, berbagai kesempatan dan peluang terbuka lebar untuk mengembangkan diri menjadi lebih baik lagi.

Jadi, bisa kita pahami organisasi adalah wadah berkumpulnya sekelompok orang yang memiliki tujuan bersama, kemudian mengorganisasikan diri dengan bekerjasama dan manajemen organisasi untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan organisasi secara umum adalah mencapai atau merealisasikan keinginan atau cita-cita bersama dari tiap anggota organisasi, mendapat keuntungan dan penghasilan bersama-sama, mengatasi terbatasnya kemandirian dan kemampuan pribadi untuk mencapai tujuan bersama.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Manusia adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan di kembangkan kemampuannya, disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi. Dewasa ini semakin disadari oleh banyak pihak bahwa dalam menjalankan roda suatu organisasi, manusia merupakan unsurterpenting. Oleh karena itu sumber daya manusia lah yang mengelola sumber daya lainnya yang ada di instansi/kelompok ,tanpa sumber daya manusia sumber daya lainnya tidak berjalan/tidak berarti.

Mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan unsurterpenting, maka pemeliharaan hubungan yang tepat dan serasi dengan para pegawai dalam suatu instansi/organisasi menjadi sangatpenting. Dengan hadir dan bekerja bukanlah jaminan pegawai akan bekerja dengan tekun dan bersungguh-sungguh, dikarenakan bias saja pegawai bermalas malasan dan tidak hadir tepat waktu, yang berakibat mempengaruhi kinerja di intansitersebut.

Dalam menjalankan instansi/organisasi terdapat beberapa bagian penting dalam menjalankan tugas, visi dan misi instansi/organisasi tentunya berbeda-beda, tetapi intansi/organisasi akan mengalami kecacatan dalam proses pelaksanaan apabila salah satu dari aspek ada yang hilang atau tidak mengalami kemajuan. Aspek-aspek penting disini salah satunya adalah sumber daya manusia yang disini dapat kita lihat dalam suatu instansi/organisasi sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan dan kemajuan suatu instansi. Tentunya, setiap lembaga harus memiliki sumberdaya manusia untuk menetapkan

standarisasi kemampuan atau skill ketika di hadapkan pada kenyataan bahwa peningkatan kinerja dalam melaksanakan tugas dan fungsi dapat berjalan optimal dan berkelanjutan dan dapat menjaminsi stempel aksanaannya berjalan denganbaik.

Karena itu, factor manusianya menjadi sumber daya yang paling penting untuk mencapai keberhasilan visi dan misi instansi. Sebagus apapun aspek teknologi tanpa aspek manusia, mustahil tujuan-tujuan instansi dapat tercapai. Adanya sumber daya manusia yang optimal dilengkapi dengan kemampuan/skill yang diinginkan instasi menjadi suatu kombinasi yang tepat dalam menjalankan lembaga. Oleh sebab itu, manusia dengan instansi tertentu memerlukan sinergi agar proses keseluruhan aktivitas instansi dapat berjalan maksimal. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa manusia dengan instansi memiliki kaitan yang erathubungannya dalam memajukan instansi dan ibarat sebagai suatu sistem, manusia dengan instansi saling berkontribusi dalam menciptakan prospek yang cerah bagi kemajuan bangsa.

Mengelola SDM pada dasarnya merupakan kegiatan dalam mengelola pegawainya (SDM) sejak proses pegawai di rekrut sampai dengan pegawai memasuki masa pension dari instansi, kegiatan ini tentunya akan teruser kesenimbangan, untuk itu tentunya harus ada perencanaan pengelolaan SDM sehingga menjadi aspek terpadu dan terpisah kan pola/rancangan setiap instansi tentunya aberbeda-beda tergantung dari tujuan dan visi misi instansi selanjutnya rancangan diimplementasi kandandapat di terima.

Menurut Hasibuan (2019), Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah Untuk Memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi kewajiban pekerjaan secara legal, Sementara itu, tujuan khusus dari sebuah manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau manajer lini supaya bisa mengelola seluruh pekerja dengan cara yang lebih efektif.

Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS. Manajemen Pegawai Negeri Sipil adalah pengelolaan pegawai negeri sipil untuk menghasilkan pegawai negeri sipil yang profesional, memiliki nilai dasar, etika profesi, bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme.

Pemerintahan Kecamatan kumun debai merupakan merupakan salah satu kecamatan di kota Sungai Penuh yang memiliki 9 (sembilan) desa dengan jumlah penduduk yang masih ada yang tergolong kurang mampu. Dalam hal ini pemerintah kecamatan yang membantu pemerintah desa sebagai perwakilan pemerintah kota yang di tentukan oleh walikota tanpa pemilihan secara langsung oleh masyarakat dengan prosedur dan ketentuan yang berlaku.

Menurut Organ dalam Hoffman et al., (2007) OCB adalah sebuah tipe spesial dari kebiasaan kerja yang mendefinisikan sebagai perilaku individu yang sangat menguntungkan untuk organisasi dan merupakan kebebasan memilih, secara tidak langsung atau secara eksplisit diakui oleh sistem penghargaan formal.

Fenomena tentang indikator Altruism di Kantor Camat Kumun Debai, ketika seorang pegawai tidak ada rasa ingin membantu pegawai lain meski disaat dirinya telah menyelesaikan tugas yang ditetapkan Camat meski temannya dalam keadaan terdesak tidak seperti biasanya.

Menurut Organ (2006), ada lima aspek yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yaitu *altruisme*, *courtesy*, *sportmanship*, *conscientiousness* dan *civic virtue*. Menurut Wirawan (2014), faktor-faktor yang mempengaruhi OCB diantaranya antara lain kepribadian, budaya organisasi, iklim organisasi, kepuasan kerja, dukungan organisasi, kepemimpinan transformasional & *servant leadership*, tanggung jawab sosial pegawai, umur pegawai, keterlibatan kerja, kolektivisme serta keadilan organisasi.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) Budaya Organisasi adalah suatu prinsip-prinsip, tradisi, cara dan nilai-nilai pekerja yang dipatuhi bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara anggota organisasi dalam berperilaku.

Fenomena tentang indikator profesional di Kantor Camat Kumun Debai, seringkali pegawai membawa masalah diluar Kantor dan membuat terganggunya pekerjaan yang harus dikerjakan secara bersama-sama sehingga terjadi masalah yang membuat tugas mereka terbengkalai.

Menurut Wirawan (2015) Iklim Organisasi adalah persepsi anggota organisasi secara individual atau kelompok dan mereka secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi dalam lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi.

Fenomena tentang indikator Tanggung Jawab di Kantor Camat Kumun Debai, seringkali melempar tanggung jawab kepada satu orang dalam menyelesaikan tugas kelompok yang seharusnya diselesaikan bersama sehingga terjadinya kesenjangan dalam kelompok.

Menurut Eisenberger dalam Paille, Bourdeau, dan Galois (2010) Dukungan organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli terhadap kesejahteraan pegawai.

Fenomena tentang indikator Dukungan Atasan di Kantor Camat Kumun Debai, kurangnya dukungan atasan sehingga membuat bawahan menjadi tidak tau ingin berbuat apa yang harus dilakukan agar tercapainya keinginan atau tujuan atasan.

Dalam melaksanakan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan acuan dalam melaksanakan penelitian ini, adapun penelitian terdahulu tersebut adalah sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Mega Reta Lestari dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*”. Penelitian oleh Putu Enda Wira Saputra, I Wayan Gede Supartha dengan judul penelitian “Pengaruh Budaya Organisasi Dan

Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional”. Penelitian oleh Aisyah Pia Asrunputri, Edy Supriyadi, Lies Putriana dengan judul penelitian “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediating Variable (Studi Kasus: Pt Evi)”. Dan penelitian oleh I Kadek Kicen Apriyana dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Dukungan Organisasional Terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Ocb) Pada Karyawan Lpd Di Desa Adat Penarungan”.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Dukungan Organisasional Terhadap Tingkah Laku SDM di Kantor Camat Kumun Debai**”

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Apakah terdapat pengaruh budaya Organisasi secara parsial terhadap tingkah laku SDM kantor camat kumun debai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
2. Apakah terdapat pengaruh Iklim Organisasi Terhadap tingkah laku SDM Kantor Camat Kumun Debai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?
3. Apakah terdapat pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Tingkah laku SDM di Kantor Camat Kumun Debai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya?

4. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Dukungan organisasional terhadap Tingkah Laku SDM Kantor Camat Kumun Debai Secara Simultan dan berapa besar pengaruhnya?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya Organisasi secara parsial terhadap tingkah laku SDM kantor camat kumun debai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
2. Untuk mengetahui pengaruh Iklim Organisasi Terhadap tingkah laku SDM Kantor Camat Kumun Debai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
3. Untuk mengetahui pengaruh Dukungan Organisasional Terhadap Tingkah laku SDM di Kantor Camat Kumun Debai secara parsial dan berapa besar pengaruhnya.
4. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi, dan Dukungan organisasional terhadap Tingkah Laku SDM Kantor Camat Kumun Debai Secara Simultan dan berapa besar pengaruhnya.

### **1.4 Manfaat penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Akademis**

Dengan penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi penuli suntu menambah ilmu pengetahuan yang penulis peroleh selama kuliah pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Sakti Alam Kerinci.

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan dan digunakan sebagai bahan referensi bagi Intansi akademis.



### 1.4.2 Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan serta pertimbangan bagi pihak yang terkait dalam menentukan langkah menyusun kebijakan yang diambil yang berkaitan dengan penelitian ini.

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber acuan atau sebagai bahan referensi bagi pihak yang membutuhkan informasi yang terkait dengan penelitian ini.

