

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi perkembangan ekonomi saat ini banyak dipengaruhi oleh persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Suatu perusahaan / instansi akan berusaha untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan tersebut untuk mencapai visi misi perusahaan. Melihat tantangan di masa sekarang maupun dimasa yang akan datang, sebuah perusahaan perlu memelihara dan memperhatikan sumber daya manusia yang dimiliki pada saat ini yaitu para karyawan agar dapat terus menjadi aset yang penting bagi perusahaan. Menurut Okoye dan Ezejiofer (2013) menyatakan keberhasilan organisasi disebabkan oleh faktor manusianya itu sendiri, hal tersebut karena manusia adalah sebagai roda sebagai penggerak jalannya organisasi.

Karyawan diharuskan untuk bisa melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kompetensi di bidangnya, karena peran karyawan yang cukup penting dalam kemajuan suatu perusahaan / instansi, maka perusahaan harus dapat mengelola karyawan dengan optimal untuk memperoleh dampak positif bagi perusahaan. Perusahaan yang baik tidak hanya menjadikan karyawan sebagai alat untuk mencapai tujuan, tetapi menjadikan karyawan sebagai rekan kerja sama untuk mencapai tujuan utamanya. Oleh karena itu jika karyawan hanya digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan saja, maka karyawan biasanya tidak bekerja dengan maksimal. Karyawan bekerja hanya untuuk memenuhi kewajibannya pada perusahaan tidak mempunyai ide dan gagasan baru membantu perusahaan mencapai kesuksesan. Menurut Huda (2018) organisasi umumnya percaya bahwa keunggulan harus tetap dipertahanan demi meningkatnya kinerja, karena kinerja pada dasarnya memepengaruhi kerja pada tim atau kelompok dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kinerja karyawan adalah kemampuan yang harus dimiliki oleh karyawan untuk menjalankan tugas serta tanggung jawab yang diberikan perusahaan. Perusahaan dinyatakan berhasil apabila karyawan mampu meningkatkan daya kompetitif

dengan mengembangkan ide dan gagasan untuk mencapai kesuksesan. Perusahaan perlu membuat penilaian kinerja pada karyawan untuk melihat sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai. Dengan adanya penilaian kinerja maka akan terlihat hasil kinerja karyawan tersebut serta dapat melakukan evaluasi. Menurut (Fahmi, 2016) Kinerja adalah hasil yang diperoleh organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented dan nonprofit oriented* yang dicapai selama satu periode waktu, atau kinerja adalah hasil dari sebuah kerja atau proses mencapai tujuan dari sebuah kegiatannya. *Organizational Citizenship Behavior* adalah bentuk dari sikap di luar syarat utama pekerjaan yang memberikan keuntungan untuk organisasi. Aldag & Resckhe (Titisari, 2014) menyatakan OCB merupakan kontribusi seseorang yang melebihi batas peran ditempat kerja.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu tingkatan keesenangan yang dirasakan individu atas peran atau pekerjaannya dalam organisasi. Menurut (Judge, 2015) kepuasan kerja merupakan perilaku *universal* terhadap pekerjaan individu yang memperlihatkan perbedaan jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka percaya seharusnya mereka dapatkan. Dengan kepuasan kerja setiap karyawan dapat merasakan pekerjaannya apakah nyaman atau tidak. Kinerja adalah hasil atau tingkatan keberhasilan individu secara menyeluruh selama kurun waktu tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah dirancang terlebih dahulu serta di putuskan bersama. Menurut Berber & Rofcanin (2012) menyatakan bahwa perilaku baik seperti kepuasan kerja dapat menumbuhkan OCB karena individu memiliki perasaan baik pada pekerjaannya.

Cara lain yang dapat dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya adalah dengan meningkatkan disiplin kerja karyawan. Menurut Hartatik (2014) disiplin adalah keadaan tertentu dimana individu yang berhubungan dalam organisasi patuh pada peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Disiplin pegawai yang meningkat bisa mempercepat tujuan perusahaan,

sedangkan disiplin yang menurun menjadi penghambat perusahaan untuk mencapai keberhasilan.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) adalah perangkat yang melaksanakan tugas urusan penunjang pemerintah daerah dalam mengelola keuangan dan aset daerah yang dipimpin oleh seorang kepala Badan dan sekaligus sebagai Pejabat Pengelola Keuangan Daerah (PPKD) dan bertindak sebagai Bendahara Umum Daerah (BUD) dan Pejabat Penatausahaan Barang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Misi yang ditetapkan BPKAD Pringsewu adalah Meningkatkan Kualitas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah dengan prinsip transparan dan akuntabel dan efisien, Meningkatkan kualitas pelayanan keuangan yang cepat, tepat dan akurat, Meningkatkan dan mengembangkan sistem Akutansi dan Pelaporan yang akurat dan informatif dan Meningkatkan sumber daya aparatur dalam rangka mengembangkan penatausahaan keuangan dan aset yang baik dan dinamis. Dasar dari misi ini adalah dalam rangka untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, maka dibutuhkan sarana dan prasarana yang baik dan cukup dan sumber daya manusia yang profesional dan produktif sehingga dapat memberikan pelayanan prima terhadap publik dalam pengelolaan keuangan dan aset daerah.

Wakil Bupati Pringsewu mengungkapkan bahwa dari LKPD tahun 2020 pada rapat paripurna DPRD, yang disampaikan, selain prestasi dan keberhasilan kinerja, masih banyak yang perlu ditingkatkan.

Tabel 1.1

Tabel Pencapaian Kinerja Menurut Program Kerja

Tahun	Bertambah/Berkurang
2018	1.05%
2019	10.48%
2020	(5.59%)

Sumber : Rekapitulasi Dokumen Pelaksanaan Perubahan Anggaran Belanja Langsung Menurut Program dan Kegiatan Satuan Kerja Perangkat Daerah.

Tabel 1.1 menunjukkan pencapaian kinerja dalam program kerja menurut perubahan anggaran pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung. Dari data diatas menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai pada tahun 2018 menurut perubahan anggaran bahwa terdapat penambahan anggaran terhadap program kerja yang telah dilaksanakan sebesar 1.05% artinya terdapat peningkatan anggaran dari target kinerja yang telah dibuat sebelumnya. Pada 2019 kinerja pegawai juga mengalami peningkatan yaitu dengan adanya penambahan anggaran sebesar 10.48% terhadap program kerja yang telah dilaksanakan. Penurunan kinerja pegawai terdapat pada tahun 2020 dikarenakan terdapat penurunan anggaran yaitu sebesar 5.59% dari program kerja yang dilaksanakan.

Sehubungan dengan fenomena yang terjadi pada pegawai BPKAD bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor tersebut antara lain adalah Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan OCB. Hal yang juga disoroti di atas adalah peningkatan kinerja pegawai yang dalam hal ini adalah pegawai BPKAD Pringsewu guna mendukung prestasi dan keberhasilan kinerja. (Sumber: handalnews, 2019)

Penelitian ini mereplikasi penelitian Gazali (2021). Hasil dari peneliti tersebut adalah kepuasan kerja karyawan Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin sudah dirasa cukup tinggi dan dapat dirasakan oleh semua karyawan, sesuai dengan hasil grand mean pada distribusi frekuensi variabel. Tingkat *Organizational Citizenship Behavior* di Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin baik dan dilakukan oleh semua karyawan. Tingkat kinerja karyawan Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin tinggi sehingga menunjukkan bahwa karyawan memiliki integritas dalam bekerja. Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (Z) pada karyawan Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama terbukti atau diterima. *Organizational Citizenship Behavior* (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua terbukti atau diterima. Kepuasan Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap

Kinerja Karyawan (Y) Favehotel Ahmad Yani Banjarmasin. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga terbukti atau diterima.

Perbedaan di penelitian sebelumnya yaitu penambahan variabel disiplin kerja yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan penelitian di dilaksanakan di kantor Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pringsewu sebagai objek penelitian. Adanya penambahan variabel pada penelitian ini yaitu Disiplin Kerja berdasarkan sumber referensi penelitian oleh Amalia (2019). Hasil dari peneliti tersebut adalah Disiplin Kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Serta hasil penelitian yang dilakukan oleh Arianti (2019) bahwa disiplin kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* menunjukkan pengaruh yang positif. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan maka OCB akan semakin meningkat. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dari keterangan di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Beberapa faktor tersebut antara lain adalah Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai dan *Organizational Citizenship Behavior*. Hal yang juga disoroti di atas adalah peningkatan kinerja karyawan yang dalam hal ini adalah pegawai BPKAD Pringsewu guna mewujudkan visi dan misi yang sudah ditetapkan. Dengan begitu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Pada BPKAD Kab. Pringsewu Lampung)”**

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah di atas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1.2.1 Ruang Lingkup Subjek

Ruang lingkup penelitian ini adalah pegawai BPKAD Pringsewu.

1.2.2 Ruang Lingkup Objek

Ruang lingkup objek penelitian ini Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Sebagai Variabel *Intervening* di BPKAD Pringsewu.

1.2.4 Ruang Lingkup Penelitian Tempat

Ruang lingkup tempat pada penelitian ini adalah di BPKAD Kec. Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu, Lampung.

1.2.5 Ruang Lingkup Waktu

Waktu yang ditentukan pada peneliti ini didasarkan pada kebutuhan penelitian yang dilaksanakan pada Mei 2021 sampai dengan selesai penelitian ini.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, dapat dibuat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu:

1. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung ?
2. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung ?
3. Apakah terdapat pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung ?
5. Apakah terdapat pengaruh Disiplin kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung ?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.
2. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.
3. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.
4. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Kepuasan kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.
5. Untuk membuktikan secara empiris pengaruh Disiplin kerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja pegawai BPKAD Kab. Pringsewu Lampung.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil peneliti ini sebagai berikut :

1.5.1 Bagi Peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi peneliti, khususnya dalam bidang ekonomi yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening* serta lebih mendukung teori-teori yang telah ada berkaitan dengan masalah yang telah diteliti serta untuk mengimplementasikan dan memperkaya ilmu pengetahuan yang lebih didapat dibangku perkuliahan.

1.5.2 Bagi Perusahaan

Bagi pada BPKAD Kec. Gading Rejo, Kabupaten Pringsewu, Lampung, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pemikiran dan informasi akan hal-hal yang membuat Kinerja Pegawai meningkat.

1.5.3. Bagi Institusi

Menambah referensi perpustakaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis IIB Darmajaya.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, pembahasan dan penyajian hasil penelitian akan disusun dengan materi sebagai berikut :

Bab I : Pendahuluan

Bab ini menjelaskan tentang latar belakang, perumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian, sistematika penulisan tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship* Sebagai Variabel *Intervening*”.

Bab II: Landasan Teori

Berisikan tentang teori-teori yang berhubungan dengan Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja, *Organizational Citizenship Behavior*, kerangka pikir dan hipotesis.

Bab III: Metode Penelitian

Bab ini berisikan tentang jenis dari penelitian, sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, metode analisis data, serta pengujian hipotesis mengenai Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan *Organizational Citizenship Behavior* Sebagai Variabel *Intervening*.

Bab IV: Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini disajikan hasil, implementasi, analisis dan pembahasan penelitian. Hasil dan implementasi dapat berupa gambar, alat/program dan aplikasinya. Untuk penelitian lapangan hasil dapat berupa data (kualitatif maupun kuantitatif). Analisis dan pembahasan berupa hasil pengolahan data.

Bab V: Simpulan dan Saran

Dalam bab ini disajikan simpulan dan saran dari hasil pembahasan.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**