

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang pekerjaan umum dan urusan pemerintahan bidang penataan ruang yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada daerah. Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang memerlukan suatu manajemen yang baik, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang tepat, sehingga mampu menciptakan kinerja yang baik juga (Nabawi, 2019)

Dinas pekerjaan umum dan penataan ruang Kabupaten Cilacap terletak di Komplek Kawasan Industri Cilacap, Jln MT. Haryono No. 167 Banyusrep, Lomanis Kec. Cilacap Tengah. DPUPR Cilacap merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang mempunyai tugas membantu Bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan penataan ruang sub urusan bangunan gedung, penataan bangunan dan lingkungan, jalan, jasa konstruksi dan penataan ruang. Dengan visi DPUPR Cilacap yaitu Semakin Sejahtera Secara Merata Bangga Bangun Desa, visi tersebut mengandung maksud bahwa kabupaten cilacap akan menjadi Kabupaten yang sejahtera dan pembangunan yang dilaksanakan merata di

seluruh kecamatan. Pencapaian visi diatas juga memperhatikan bangga bangun desa yang memiliki 4 (empat) pilar yaitu pendidikan, kesehatan, ekonomi, lingkungan dan budaya (<http://dpupr.cilacapkab.go.id>).

Menurut Manan, dkk (183: 2019) Peran sumber daya manusia menentukan keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, oleh karena itu sumber daya manusia sangat penting bagi organisasi atau instansi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses tercapainya tujuan instansi. Penilaian kualitas dari sumber daya manusia yang ada dapat diukur melalui kinerja pegawai. Wirawan (2012: 7) dalam Manan, dkk (2019) mengemukakan bahwa: Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan, keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, dan keadaan psikologi.

Karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam irawati dan Carillina (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sejauh mana seorang karyawan mengenali pekerjaannya dan tidak pasif dalam berpartisipasi, lalu menganggap kinerjanya di tempat kerjanya penting untuk

menghargai diri sendiri adalah keterlibatan kerja menurut Robbins dan Coulter (2010) dalam Alfajri (2019).

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh *organizational citizenship behavior* (OCB) Menurut Organ, dkk (2006) dalam Latifah dan Efendi (2018), *organizational citizenship behavior* adalah perilaku individu yang bebas dan secara tidak langsung diakui dalam sistem reward, tetapi dapat meningkatkan fungsi efektif perusahaan. Menurut Utomo, dkk (2019) perilaku karyawan diluar perannya disebut *organizational citizenship behavior* (OCB). Menurut Bagian kepegawaian DPUPR, OCB yang umum terjadi yaitu membantu pegawai menetik atau memfotocopy dokumen. Dan jika ada pegawai yang memiliki waktu luang, selalu bersedia membantu pekerjaan rekan kerja lainnya, diharapkan dengan adanya sikap tolong menolong dan saling membantu antar pegawai, kinerja yang ada di DPUPR akan semakin meningkat.

Pada penelitian sebelumnya oleh Utomo, dkk (2019) dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Semarang dengan populasi sebanyak 110 pegawai dan sampel yang diambil sebanyak populasi menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kemudian penelitian sebelumnya oleh Latifah dan Efendi (2018) pada kinerja karyawan Sinokor Merchant Manne CO., LTD. dengan populasi sebanyak 700 karyawan dan sampel diambil sebanyak 88 karyawan menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Tanjung (2020) pada kinerja karyawan PT. Adira Finance Cabang Batam dengan

jumlah populasi sebanyak 70 karyawan dan sampel diambil sebanyak 60 karyawan menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dan hasil penelitian diatas memperkuat bukti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian Kakinsale, dkk (2015) dalam Latifah dan Efendi (2018), kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Keterlibatan kerja merupakan individu yang melihat suatu pekerjaan sebagai tindakan yang tidak penting dalam hidupnya, tumbuhnya rasa kurang memiliki dan rasa bangga terhadap sebuah perusahaan, serta kurang partisipasi dalam pekerjaan, dinyatakan karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang rendah cenderung mempunyai tingkat absensi yang buruk (Faslah, 2010: 146-151 dalam Ramadani, dkk 2020). Latifah dan Efendi (2019) Semakin tinggi tingkat karyawan dalam suatu perusahaan, maka semakin tinggi partisipasi aktif dari karyawan tersebut terhadap pekerjaannya, sehingga semakin tinggi pula prestasi kerja dari karyawan tersebut di tempatnya bekerja. Hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja karyawan yang bersangkutan. Sethi (2016) dalam Manan, dkk (2019) menyatakan bahwa seseorang yang tidak terlibat berpartisipasi dalam organisasinya, maka akan menganggap bahwa pekerjaan dirasa tidak penting bagi harga diri serta tidak memiliki keterikatan secara emosional terhadap organisasi yang pada akhirnya berdampak negatif pada menurunnya kinerja. Menurut hasil wawancara dengan Bagian kepegawaian DPUPR terdapat fenomena umum dalam hal keterlibatan kerja, seperti antar sub atau bagian

terdapat hubungan yang baik, suasana harmonis tercipta karena antar sub atau bagian saling mendukung. Antar pegawai menerapkan komunikasi yang baik juga agar tidak menimbulkan kesalahpahaman, sehingga mampu menciptakan kinerja masing masing pegawai meningkat.

Pada penelitian sebelumnya Dusauw, dkk (2016) pada kinerja Karyawan PT Bank Sulut Go Manado dengan jumlah populasi sebanyak 70 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak populasi menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian penelitian sebelumnya oleh Lukar (2020) pada kinerja karyawan Kantor Perum Bulog Divre Sulut dan Gorontalo dengan populasi sebanyak 46 karyawan dan sampel diambil sebanyak populasi mengatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Fauziah, dkk (2018) pada kinerja perawat Rumah Sakit Wijaya Kusuma Purwokerto dengan jumlah populasi sebanyak 202 perawat dan sampel diambil sebanyak 88 perawat menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari hasil penelitian diatas memperkuat bahwa terdapat pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja.

Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang menjadi pertimbangan dalam menentukan kinerja karyawan. Nainggolan (2018) Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja karyawan dapat terjadi dalam tiga kondisi. Pertama, beban kerja sesuai standar. Kedua, beban kerja diatas standar. Ketiga, beban kerja dibawah standar. Beban kerja dibawah standar dapat mengakibatkan timbulnya rasa bosan,

berkurangnya tingkat kreativitas pegawai serta adanya bolos kerja. Menurut Pak Satrio selaku bagian kepegawaian mengatakan bahwa bolos kerja menjadi salah satu permasalahan yang ada di DPUPR, karena bolos kerja tingkat kreativitas para pegawai menurun dan mengakibatkan tingkat kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang juga ikut menurun.

Pada penelitian sebelumnya Nainggolan (2018) kinerja karyawan PT Ex Batam Indonesia dengan jumlah populasi sebanyak 128 karyawan dan sampel diambil sebanyak 188 karyawan menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Kemudian penelitian sebelumnya oleh Pinatih, dkk (2017) pada kinerja karyawan PT Bank Bukopin Tbk Cabang Denpasar dengan jumlah populasi sebanyak 106 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak populasi menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian terdahulu oleh Tjiabrata, dkk (2017) pada kinerja karyawan PT Sabar Ganda Manado dengan jumlah populasi sebanyak 42 karyawan dan sampel yang diambil sebanyak populasi menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian diatas memperkuat bukti bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian pengembangan dari penelitian Latifah dan Efendi (2017) dengan judul “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior*, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan” kemudian peneliti mengganti variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan variabel beban kerja yang diambil dari penelitian Tjiabrata,

dkk (2017) dengan judul “ Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Dengan Penelitian sebelumnya Latifah dan Efendi (2017) menggunakan jumlah populasi sebanyak 700 responden dan sampel sebanyak 88 responden dengan hasil *organizational citizenship behavior* dan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian sebelumnya oleh Tjiabrata, dkk (2017) dengan jumlah populasi sebanyak 42 karyawan dan jumlah sampel sebanyak jumlah populasi menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data dan penelitian diatas, maka peneliti tertarik melanjutkan penelitian sebelumnya yang dilakukan Latifah dan Efendi (2017) dan Tjiabrata (2017). Dari beberapa penelitian diatas, secara umum keterkaitan variabel saling berpengaruh positif, namun kebanyakan dari penelitian tersebut memiliki sampel yang relatif sedikit yaitu kurang dari 100 responden. Maksud penelitian ini adalah ingin mengetahui pengaruh variabel *Organizational citizenship behavior*, keterlibatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai yang telah terbukti di penelitian sebelumnya. Penelitian ini sekaligus memecahkan kinerja pegawai yang ada di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang.

Dari latar belakang diatas diatas, maka penelitian ini mengambil judul “**Pengaruh Organizational Citizenship Behavior, Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap**”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap?
2. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap?
3. Apakah Keterlibatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap?
4. Apakah Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap?

C. Pembatasan Masalah

Peneliti ini dilaksanakan pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap. Batasan yang digunakan agar tujuan penelitian tercapai, yaitu :

1. Responden dalam masalah ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap
2. Penelitian ini dibatasi pada variabel (X1) *organizational citizenship behavior* (OCB), variabel (X2) keterlibatan kerja, variabel (X3) beban kerja dan variabel (Y) kinerja pegawai.

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Keterlibatan Kerja dan Beban Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap.
3. Untuk mengetahui pengaruh Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap.
4. Untuk mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (DPUPR) Kabupaten Cilacap.

E. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Kepala Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang

Hasil penelitian ini diharapkan masukan yang berguna terutama dalam hal mengelola seluruh sumber daya pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Cilacap sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya.

2. Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia

Dari hasil penelitian ini diharapkan menambah literatur manajemen sumber daya manusia serta menjadi acuan pemikiran bagi penelitian lainnya yang ingin meneliti lebih jauh terhadap hal-hal yang belum ada dalam penelitian ini.

3. Bagi Peneliti

Penelitian ini memberikan kontribusi yang bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), keterlibatan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan.

