

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu negara memiliki mutu pendidikan yang berkualitas dan mampu untuk memberikan perubahan. Kualitas sumber daya manusia ditentukan seberapa tingkat pendidikan yang diperoleh. Pendidikan yang berkarakter akan mampu membentuk pribadi dan individu seseorang dalam menjalankan kehidupan sehari-hari. Agar tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki mutu pendidikan dan mampu bersaing tentu tidak lepas dari tempat yang akan mengkoordinir dari itu semua agar tercapai.

Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi salah satu faktor penting demi kemajuan suatu organisasi. Agar tujuan dan visi dari organisasi terwujud tentu tidak lepas peran dari sumber daya manusia yang ada diorganisasi untuk mencapai keberhasilan. Dinas Pendidikan Kota Padang menjadi suatu organisasi pemerintahan terdepan dalam mengemban amanah melaksanakan Visi dan Misi Walikota Padang dan Wakil Walikota Padang khususnya mewujudkan Masyarakat Kota Padang yang Madani berbasis Pendidikan. Mendukung keberhasilan pembangunan di bidang pendidikan maka diperlukan peningkatan mutu pada seluruh jalur pendidikan sangat diperlukan. Ini tidak terlepas dari peranan pegawai yang berada di Kantor Dinas Pendidikan sebagai Sumber Daya Manusia utama dalam melaksanakan seluruh kebijakan pendidikan yang benar sesuai dengan amanat undang-undang yang ada.

Dinas Pendidikan Kota Padang menjadi salah satu organisasi pemerintahan yang diharapkan oleh masyarakat kota padang. Dengan menjadi harapan dari masyarakat kota padang maka kualitas dari peningkatan kinerja dari pegawai yang ada dilingkup kerja dinas kota padang tentu akan menjadi sangat penting agar apa yang diharapkan sesuai dan dapat terlaksana dengan baik.

Berdasarkan pengamatan dan terjun langsung ke lapangan ditemui fenomena yang terjadi di Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang yaitu masih rendahnya perilaku ekstra peran (OCB) yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang. Ini dibuktikan dengan masih ada dari pegawai yang merasa sulit dalam menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan dan juga beberapa pegawai dalam melaksanakan kerja masih banyak yang individualisme, hal ini terlihat masih sedikit pegawai membantu dalam proses mempercepat kerja teman sekantor dalam penyelesaian pekerjaannya. Dari 35 orang pegawai yang ada di Sekretariat Dinas Pendidikan Kota Padang sangat sedikit yang memiliki perilaku ekstra peran (OCB).

Untuk lebih mengetahui fenomena yang terjadi dilingkungan Dinas Pendidikan Kota Padang maka peneliti mencoba untuk melakukan survey dengan menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang, sehingga dapat terlihat pada tabel survey berikut :

Tabel 1.1
Pra Survey *Organizational Citizenship Behavior*

No	PERTANYAAN	JUMLAH %	
		YA	TIDAK
<i>Sportsmanship</i>			
1	Saya menghabiskan banyak waktu mengeluh tentang sesuatu yang sepele	60.0	40.0
2	Saya cenderung membesar-besarkan masalah	40.0	60.0
3	Saya selalu memfokuskan pada apa yang salah dalam pekerjaan dan bukan pada sisi positif	40.0	60.0
<i>Civic Virtue</i>			
4	Saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan Dinas Pendidikan Kota Padang	40.0	60.0
5	Saya melakukan sesuatu yang kurang penting, tetapi hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik Dinas Pendidikan Kota Padang	46.7	53.3
6	Saya menagmbil resiko tidak menyetujui untuk mengatakan keyakinan tentang apa yang paling baik untuk Dinas Pendidikan Kota Padang	53.3	46.7
<i>Conscientiousness</i>			
7	Saya dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur yang berlaku di Dinas Pendidikan Kota Padang	53.3	46.7
8	Saya menyerahkan laporan dan rencana kerja lebih awal dari pada yang seharusnya	53.3	46.7
9	Saya mengangkat telfon dan memberi balasan terhadap permintaan informasi secara spontan	40.0	60.0
<i>Alturism</i>			
10	Saya membantu memberi orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan	33.3	66.7
11	Saya selalu siap dan mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan	60.0	40.0
12	Saya mau meluangkan waktu untuk membantu kepada orang lain	53.3	46.7
<i>Courtesy</i>			
13	Saya selalu menghindari terjadinya perselisihan antar rekan kerja	66.7	33.3
14	Saya selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting	26.7	73.3
15	Saya selalu sharing dengan rekan kerja atau atasan mengenai kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan	46.3	53.3
Rata-rata		47.53	52.45

Sumber: Organ dan Dennis, (1988)

Berdasarkan pada tabel survey diatas terlihat bahwa secara keseluruhan dari jawaban responden menjawab pada kategori tidak dengan nilai 52.45%, seperti jawaban saya selalu mengikuti perkembangan kemajuan Dinas Pendidikan Kota Padang pada kategori jawaban tidak adalah 60.0%, Saya membantu memberi orientasi terhadap pegawai baru walaupun sebenarnya tidak diharuskan dengan nilai 66.7%, selanjutnya Saya selalu memberi informasi dengan rekan atau atasan sebelum mengambil tindakan penting dengan nilai 73.3%, ini mengindikasikan bahwa masih rendahnya prilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) yang dimiliki oleh pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.

Prilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) dianggap sebagai prilaku yang mampu mempengaruhi dari *person organizational fit*, *person job fit* dan kepuasan kerja, efektifitas baik diorganisasi juga sangat ditentukan dari *organizational citizenship behavior* (Farzaneh, Farashah dan Kazemi, 2014). *Organizational citizenship behavior* (OCB) adalah sebagai prilaku yang penuh dengan kebebasan dalam bekerja yang bukan merupakan bagian persyaratan kerja formal pekerja (Wibowo, 2012).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Farzaneh dkk, (2014) menemukan *person organizational fit* dan *person job fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan *organizational citizenship behavior*. Sementara komitmen organisasi juga memediasi hubungan antara *person organizational fit* dan *person job fit* dengan *organizational citizenship behavior*. Kemudian hasil penelitian dari Rumangkit dan

Haholongan, (2019) menemukan *person organizational fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Selanjutnya hasil penelitian Darmawati & Indartono (2015), menemukan pengaruh positif dari *person job fit* dan *person organizational fit* terhadap *organizational citizenship behavior*. Selanjutnya *person organizational fit* berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi (Sugianto dkk, 2012; Santoso & Irwantoro, 2014).

Berdasarkan kepada hasil penelitian terdahulu tersebut maka peneliti menjadikan *person organizational fit* dan *person job fit* sebagai variabel bebas dan komitmen organisasi dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi *organizational citizenship behavior*. Dengan demikian judul pada penelitian ini adalah **“Pengaruh Person Organizational Fit dan Person Job Fit Terhadap Organizational Citizenship Behavior dengan Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja Sebagai variabel Mediasi**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan literatur diatas maka rumusan masalah pada penilitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah pengaruh *Person organizational fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
2. Apakah pengaruh *Person organizational fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

3. Apakah pengaruh Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
4. Apakah pengaruh *Person job fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
5. Apakah pengaruh *Person job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
6. Apakah pengaruh Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
7. Apakah pengaruh Komitmen organisasi memediasi hubungan antara *person organizational fit* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
8. Apakah pengaruh Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *person job fit* dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

1.3 Tujuan penelitian

Berdasarkan literatur dan rumusan masalah maka tujuan pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji bukti empiris *Person organizational fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

2. Menguji bukti empiris *Person organizational fit* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
3. Menguji bukti empiris Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
4. Menguji bukti empiris *Person job fit* berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
5. Menguji bukti empiris *Person job fit* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
6. Menguji bukti empiris Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
7. Menguji bukti empiris Komitmen organisasi memediasi hubungan antara *person organizational fit* terhadap *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
8. Menguji bukti empiris Kepuasan kerja memediasi hubungan antara *person job fit* dengan *organizational citizenship behavior* pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan pada tujuan penelitian maka manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menguji secara empiris komitmen organisasi dan kepuasan kerja memediasi hubungan antara *person organizational fit* dan *person job fit* terhadap *organizational citizenship behavior* Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang

2. Manfaat Praktis

- a. Sebagai bahan masukan terhadap tempat peneliti dalam melakukan perubahan dan pengambilan keputusan terkait perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) yang dimiliki Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang
- b. Sebagai sumbangan ilmiah dan pengembangan dari ilmu pengetahuan berkaitan dengan sumber daya manusia pada umumnya terhadap masalah perilaku ekstra peran (*organizational citizenship behavior*) pada khususnya.