

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Penelitian**

Organisasi sektor publik adalah organisasi pada kepentingan publik biasanya tidak berorientasi pada laba sebagai tujuannya. Namun, sebagai sebuah organisasi. Salah satu organisasi sektor publik yaitu Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) adalah lembaga tempat masyarakat menyampaikan aspirasi dan menyuarkan kepentingannya. Lewat ini akan keluar kebijakan yang menjadi dasar bagi eksekutif dalam menjalankan roda pemerintahan, baik yang diwujudkan dalam bentuk peraturan daerah, pengawasan, maupun anggaran.

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung adalah salah satu instansi pemerintah yang membantu kegiatan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang tidak menghasilkan laba. Tugas pokok adalah tugas yang paling pokok dari sebuah jabatan atau organisasi. Tugas pokok memberikan gambaran tentang ruang lingkup atau kompleksitas jabatan atau organisasi tersebut. Fungsi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung adalah perwujudan tugas pemerintahan di bidang tertentu yang dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan pembangunan nasional. Definisi lain menyebutkan bahwa fungsi adalah sekelompok aktivitas yang tergolong pada jenis yang sama berdasarkan sifat atau pelaksanaannya. Suatu organisasi menyelenggarakan fungsi-fungsi dalam rangka melaksanakan sebuah tugas pokok dan fungsi (Tufoksi) adalah sasaran utama atau pekerjaan yang dibebankan kepada organisasi untuk dicapai dan dilakukan

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang pemerintahan Daerah, yang disebut dengan Desentralisasi adalah penyerahan wewenang pemerintahan kepada daerah otonom untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia. Dengan ini secara penuh daerah dapat membentuk dan melaksanakan kebijakan menurut prakarsa dan aspirasi masyarakat, artinya daerah diberi kewenangan secara penuh untuk merencanakan, melaksanakan, mengawasi, mengendalikan dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan daerah.

Organisasi merupakan tempat atau alat dilaksanakannya berbagai kegiatan dari orang-orang yang saling bekerjasama, terjalin kewenangan, koordinasi dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan bersama. Beberapa nama diantaranya dapat disebutkan, misalnya organisasi-organisasi pemerintahan, agama, sosial, politik, industri, pendidikan, dan sebagainya. Setiap organisasi tentu memiliki tujuan yang hendak dicapai. Sehingga penentuan tujuan organisasi sangatlah penting untuk menentukan arah kegiatan organisasi. Penentuan tujuan organisasi perlu dirumuskan bersama seluruh sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi. Keberhasilan pelaksanaan otonomi daerah di Indonesia sangat bergantung pada manajemen sumber daya manusia yang mempengaruhi kinerja (Amaliah et al., 2024).

Suatu instansi selalu memiliki faktor penting yang saling terikat dan berpengaruh dalam mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting tersebut yaitu Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bagian yang berasal dari ilmu manajemen yaitu suatu usaha dalam mengarahkan dan mengelola sumber daya

manusia yang berada dalam perusahaan agar dapat bertindak dan berpikir seperti yang perusahaan harapkan. Perusahaan dapat maju karena kemampuannya karyawan yang mengelola perusahaan tersebut sesuai dengan arah kemajuannya yang diinginkan. Namun tidak sedikit perusahaan yang gagal dan hancur karena karyawan tidak mampu dalam mengolah sumber daya manusia (Susan, 2019). Sumber daya manusia merupakan aset penting dalam sebuah perusahaan atau instansi untuk membantu mencapai visi dan misi (Cahyadi,2023). Wulantika et al (2020) juga berpendapat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting, hal ini karena sumber daya manusia dapat dianggap sebagai ujung tombak dalam sebuah perusahaan atau organisasi.

Dalam rangka meningkatkan dan memaksimalkan kinerja pegawai , harus memiliki komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior. Komitmen mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam sebuah organisasi. Tingginya komitmen akan berimbas pada kinerja pegawai yang semakin meningkat. Komitmen organisasi adalah keadaan yang menunjukkan seseorang seberapa besar seseorang tersebut selalu memihak dan memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi tersebut, (Lombogia,2019). Komitmen yang tinggi dari seorang individu terhadap pekerjaan berarti bahwa individu tersebut berada pada sisi pekerjaan tertentu, sedangkan komitmen yang tinggi terhadap perusahaan berarti individu tersebut berada di pihak perusahaan yang merekrut. Tingkat komitmen dan loyalitas individu terhadap perusahaan yang mempekerjakan mereka dan keinginan mereka untuk melanjutkan keanggotaannya di perusahaan tanpa keinginan untuk bekerja di perusahaan lain (Sarumaha, 2022). Menurut pendapat

Sopiah (Nirmala & Azzuhri, 2017) dengan adanya Komitmen Organisasi yang tinggi akan mampu memperoleh performa kerja yang tinggi, tingkat absensi yang rendah dan tingkat keluar-masuk (turnover) pegawai yang rendah.

Dengan adanya sikap OCB yang dimiliki karyawan suatu organisasi akan berkembang dengan pesat. Menurut (Robbins, 2018) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan bentuk perilaku pilihan yang bukan bagian dari kewajiban kerja formal seorang karyawan, namun mendukung agar organisasi tersebut berjalan secara efektif dan efisien. OCB merupakan perilaku individu karyawan yang bersifat sukarela, tidak langsung diakui oleh sistem imbalan formal, dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Octaffiani, 2022). Sedangkan menurut (Nasution, 2022) Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan sebuah sikap dari pegawai organisasi yang tidak diatur secara resmi, akan tetapi dapat memberikan peningkatan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja pegawai salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi (Silaen et al., 2021). Keberhasilan suatu instansi dalam mencapai tujuannya dapat dilihat dengan adanya kinerja pegawai yang tinggi. Kinerja pegawai dikatakan penting karena merupakan tolak ukur bagi instansi untuk menilai produktivitas, kemampuan dan memberikan informasi yang berguna terhadap hal-hal yang berkaitan dengan pegawai (Rosmaini et al., 2019). Selain itu, kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian tujuan (Sumanto et al., 2021). Sedangkan menurut (Narimawati et al., 2022) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu

organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam mencapai visi dan misi dan tujuan organisasi dengan kemampuan menyelesaikan masalah sesuai dengan waktu yang ditentukan dan tidak melanggar hukum. Menurut rizaldi (2021) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.

Berdasarkan hasil penelitian dan wawancara pegawai DPRD Kota Bandung masih terdapat beberapa masalah atau fenomena kinerja pegawai yang di pengaruhi oleh komitmen organisasi dan organizational citizenship behavior . Komitmen organisasi pegawai DPRD Kota Bandung relatif masih kurang. Terdapat juga masalah tentang organizational citizenship behavior di DPRD Kota Bandung, hal tersebut pegawai belum mampu menciptakan organizational citizenship behavior yang baik, hal tersebut di sebabkan oleh beberapa faktor. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, menyeimbangkan komitmen organisasi dan komitmen diluar pekerjaannya maka dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut. Perilaku kewargaan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, apabila seorang pegawai mempunyai organizational citizenship behavior positif maka berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.

Kinerja Pegawai DPRD Kota Bandung dapat dilihat salah satunya dengan absensi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Adapun data absensi pegawai DPRD Kota Bandung dari bulan Januari sampai bulan Maret dilihat pada tabel 1.1 berikut ini :

**Tabel 1. 1**  
**Data Kehadiran Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung Januari – Maret 2023**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Tidak Tepat waktu	Persentase
1	Januari	105	21	15	0,67%
2	Februari	105	21	17	0,77%
3	Maret	105	20	10	0,47%

Sumber : DPRD Kota Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.1 terlihat bahwa kehadiran Absensi selama bulan Januari – Maret 2023 dengan jumlah persentase yang paling dominan menunjukkan 0,67% dengan jumlah pegawai 15 orang pegawai. Berikutnya 0,77% dengan jumlah pegawai 17 orang pegawai dan 0,47% dengan jumlah pegawai 10 orang pegawai. Artinya sebagian besar pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung kurang disiplin dalam kehadiran dan hanya sedikit pegawai yang taat pada jam kerja yang berlaku.

**Tabel 1. 2**  
**Data Kehadiran Absensi Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung Januari – Maret 2024**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Tidak Tepat waktu	Persentase
1	Januari	105	18	27	1,42%
2	Februari	105	22	14	0,6%
3	Maret	105	18	20	1,57%

Sumber : DPRD Kota Bandung, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2 terlihat bahwa kehadiran Absensi selama bulan Januari – Maret 2024 dengan jumlah persentase yang paling dominan menunjukkan 1,42% dengan jumlah pegawai 27 orang pegawai. Berikutnya 0,6% dengan jumlah pegawai 14 orang pegawai dan 1,57% dengan jumlah pegawai 20 orang pegawai. Artinya sebagian besar pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung kurang disiplin dalam kehadiran dan hanya sedikit pegawai yang taat pada jam kerja yang berlaku. Menurut Peraturan Wali Kota Bandung Nomor 116 Tahun 2021 pasal 52. Pegawai yang dijatuhkan Hukuman Disiplin sebagaimana dimaksud dalam pasal 51 tidak diberikan dengan ketentuan sebagai

berikut, Hukuman Disiplin tingkat rendah, terdiri atas , Teguran lisan, dikarenakan pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama (dua) bulan; Teguran tertulis, dikarenakan pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 4 (empat) bulan; dan Pernyataan tidak puas secara tertulis, dikenakan pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 5 (lima) bulan.

Hukuman Disiplin tingkat sedang, terdiri atas, Penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 (satu) tahun, dikenakan pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 6 (enam) bulan; Penundaan kenaikan pangkat selama 1 (satu) tahun, pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 9 (sembilan) bulan; dan Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun, pemotongan sebesar 25% (dua puluh lima persen) selama 12 (dua belas) bulan.

Hukuman Disiplin tingkat berat, terdiri atas, Penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 12 (dua belas) bulan, tidak diberikan selama 4 (empat) bulan; Pembebasan dari jabatannya menjadi jabatan pelaksana selama 12 (dua belas) bulan, tidak diberikan selama 12 (dua belas) bulan, tidak diberikan selama 5 (lima) bulan.

Selain kehadiran, penulis juga melakukan survei awal dengan melakukan penyebaran kuesioner awal yang dilakukan penulis kepada 30 responden Pegawai Sekretariat DPRD Kota Bandung. untuk memperkuat fenomena ini, maka dilakukan pembuatan kuesioner seperti dibawah ini :

**Tabel 1. 3**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kota Bandung**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya bersedia menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan	24	80	6	20
2	Saya merasa petugas pelayanan masyarakat ramah dan sopan	27	90	3	10
3	Saya merasa sarana dan prasarana memadai	8	6	22	73

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Pada Tabel 1.3 hasil survei Kinerja Pegawai menjelaskan sejumlah 22 orang atau sejumlah 73% merasa sarana dan prasarana memadai tidak memadai. Hal itu menunjukkan karena masih kurangnya komputer pada setiap kantor, ac yang tidak jalan, telepon rumah yang dibiarkan begitu saja hingga berdebu. Karena komputer merupakan salah satu alat utama dalam menjalankan berbagai tugas kurangnya akses terhadap komputer dapat menghambat efisiensi kerja serta memperlambat keberlangsungan operasional kantor.

Menurut Siswanto Adi (2020) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

**Tabel 1. 4**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Organisasi Pada Sekretariat DPRD Kota Bandung**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini	25	83	5	16
2	Saya merasa memiliki tanggung jawab moral untuk mencapai keberhasilan organisasi ini	27	90	3	10
3	Saya akan bertahan dalam organisasi ini	2	6	28	93

Sumber : Diolah Penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 1.4 hasil survei menjelaskan sejumlah 28 orang atau 93% pegawai tidak akan bertahan lama dalam organisasi ini. Hal ini menunjukkan



dikarenakan pegawai non asn yang sudah ditetapkan kontrak kerja dalam 1 tahun tidak akan bertahan lama dalam melanjutkan pekerjaannya.

Komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterkaitan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Pegawai dengan komitmen yang tinggi diharapkan akan memperhatikan kinerja yang optimal. Komitmen mencakup penerimaan dan kepercayaan akan nilai dan tujuan organisasi, perasaan, keterlibatan dan rasa kesetiaan terhadap organisasi (alam et al., 2023).

**Tabel 1. 5**  
**Hasil Pra Survei Mengenai Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Sekretariat DPRD Kota Bandung**

No	Pernyataan	Ya	%	Tidak	%
1	Dalam bekerja saya mematuhi peraturan	16	53	14	46
2	Saya bersedia meluangkan waktu untuk orang lain yang berkaitan dengan pekerjaan	7	23	23	76
3	Saya bersedia menjaga hubungan agar terhindar dari masalah interpersonal dengan rekan kerja dan juga atasan	20	66	10	33
4	Saya mengalami mengeluh saat bekerja	11	36	19	63
5	Saya kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan yang butuh penyesuaian cepat di organisasi	15	50	19	50

*Sumber : Diolah Penulis, 2024*

Pada Tabel 1.5 dalam survei Organizational Citizenship Behavior terdapat menjelaskan sejumlah 23 orang atau sejumlah 76% pegawai tidak bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain berkaitan dengan permasalahan-permasalahan pekerjaan. Hal ini menunjukkan karena masing- masing pegawai mendapatkan tugas yang diberikan oleh pemimpin.

Menurut (Hayati isra & Astri, 2024) Organizational citizenship behavior (ocb) merupakan perilaku yang dimiliki pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan yang bersifat tidak mengikat, sukarela, tidak berhubungan dengan sistem

penghargaan formal yang diberikan oleh perusahaan, dan mampu mendorong peningkatan efektivitas dalam suatu organisasi.

Berdasarkan penjelasan dan pemaparan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul : **“Pengaruh Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung”**

## **1.2 Identifikasi dan Rumusan Masalah**

### **1.2.1 Identifikasi Masalah**

Merupakan salah satu aspek terpenting dari penelitian ini agar penelitian terstruktur dan memiliki tujuan yang jelas, berdasarkan latar belakang dan fenomena permasalahan penelitian yang telah diuraikan diatas, maka permasalahan yang muncul dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Sebagian pegawai merasa sarana dan prasarana kurang memadai, dikarenakan kurangnya komputer, ac yang tidak jalan dan telepon yang dibiarkan berdebu begitu saja. Hal ini mengidentifikasikan bahwa kinerja pegawai masih kurang.
2. Sebagian pegawai yang keluar atau tidak akan bertahan lama pada organisasi ini. Dikarenakan masa kontrak non asn dalam 1 tahun sudah habis. Hal ini mengidentifikasikan bahwa komitmen organisasi masih kurang.
3. Sebagian besar pegawai merasa tidak bersedia meluangkan waktu untuk membantu orang lain dalam permasalahan pekerjaan. Kondisi ini

mengidentifikasi bahwa *organizational citizenship behavior* masih kurang.

### **1.2.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan Latar belakang yang telah di uraikan diatas, maka peneliti ini akan menganalisa tentang pengaruh Komitmen Organisasi, dan *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Karyawan DPRD Kota Bandung. Sehingga dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.
2. Seberapa besar pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh secara parsial *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.
4. Seberapa besar Pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.

### **1.3 Maksud dan Tujuan Peneliti**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Maksud dari penelitian ini adalah untuk memperoleh informasi mengenai Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap kinerja karyawan DPRD Kota Bandung, serta penulis dapat menerapkan ilmu yang didapat selama melakukan penelitian ini.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Latar belakang dan pokok permasalahan diatas, penelitian ini bertujuan :

1. Untuk Mengetahui Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.
2. Untuk Mengetahui pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.
3. Untuk Mengetahui pengaruh secara parsial Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.
4. Untuk Mengetahui Pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi, Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.

## **1.4 Kegunaan Penelitian**

### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Penulis mengharapkan hasil penelitian ini memberikan pengaruh positif dan transparan bagi seluruh pegawai sekretariat sebagai bahan masalah dan sumbangan pikiran yang bermanfaat bagi masalah yang terkait dengan Komitmen Organisasi dan Teknologi Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai secara khusus pada pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.

### **1.4.2 Kegunaan Akademis**

#### **1. Bagi Peneliti**

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis khususnya mengenai pengaruh dari Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kota Bandung.

#### **2. Bagi ilmu pengetahuan**

Penelitian ini dimaksudkan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian dengan masalah sama, dan juga menjadi bahan bacaan untuk menambah wawasan mengenai masalah yang berkaitan dengan Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Pegawai.

## **1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian**

### **1.5.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Lokasi tempat penelitian ini bertempat di Jl. Sukabumi No.30, Kacaping, kec. Batununggal, Kota Bandung, Jawa Barat 40271.

### **1.5.2 Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan mulai bulan April 2024 sampai dengan bulan Agustus 2024. Adapun jadwal penelitian sebagai berikut :

**Tabel 1. 6**  
**Waktu Pelaksanaan Penelitian**

No	Uraian	Waktu Kegiatan																			
		April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1.	Pengajuan Judul Penelitian	■																			
2.	Melakukan Penelitian		■	■																	
3.	Mencari Data			■	■																
4.	Membuat Proposal			■	■	■	■	■													
5.	Seminar							■													
6.	Revisi								■												
7.	Penelitian Lapangan									■	■	■	■								
8.	Bimbingan													■	■	■	■	■	■		
9.	Sidang																			■	

*Sumber : Diolah oleh Penulis, 2024*