

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi saat ini dibutuhkan berbagai perubahan baik pada instansi atau organisasi hingga individu yang berperan didalamnya, dimana dituntut untuk terus dapat aktif berinovasi dan merespon cepat segala kebutuhan dalam mengembangkan organisasi. Setiap organisasi berproses dengan menggunakan seluruh potensi yang ada untuk dapat menghasilkan barang atau jasa yang memiliki daya ungkit bagi kemajuan organisasi. Menurut Boone et al. (2019) hal tersebut dapat dilakukan jika organisasi mengacu pada empat input dasar diantaranya sumber daya alam, modal, sumber daya manusia serta kewirausahaan. Untuk itu organisasi dengan segala keterbatasannya dituntut mampu memberdayakan dengan optimal dalam pemanfaatannya demi kelangsungan organisasi.

Diantara berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi strategis diantara sumber dayalainnya. Tanpa SDM, sumber daya lain yang dimiliki organisasi tidak dapat dimanfaatkan apalagi mencapai sebuah output barang dan jasa. Instansi atau organisasi yang baik, dalam perkembangannya pastilah menitik beratkan pada sumber daya manusia guna menjalankan tugas dan fungsinya dengan optimal, khususnya dalam upaya menghadapi perubahan lingkungan yang dinamis. Dengan demikian kemampuan konseptual, teoritis, teknis dan moral dari berbagai pelaku di semua tingkat

pekerjaan amat dibutuhkan.

Setiap instansi pemerintahan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Manajemen SDM merupakan salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik, karena selain menangani masalah keterampilan dan keahlian, manajemen SDM juga berkewajiban membangun perilaku kondusif pegawai untuk mencapai kinerja terbaik.

Menurut Wibowo (2019) kinerja merupakan kegiatan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya yang berkualitas dan berdampak positif pada pencapaian tujuan organisasi (Aguinis, 2019). Menurut Grote (2021), kinerja adalah kemampuan seorang pegawai dalam mencapai hasil yang diinginkan dalam melaksanakan tugasnya, dengan memperhatikan aspek kualitas, produktivitas, inovasi, dan kepatuhan terhadap aturan dan nilai-nilai organisasi.

Mengacu pada hasil penelitian terdahulu dalam meningkatkan kinerja, diperoleh rangkuman beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya *Motivation, Employee Wellbeing, Human Resource Management Style and Practices, Training and Learning, Job Satisfaction, Leadership Style, Employee and Organizational Commitment and Absenteeism, Organizational Culture, Employee Engagement, Reward System, Workplace Conditions, Career Development, Social Exchanges, Wellbeing Programs and Activities, Work-Life Balance, Flexible Working Arrangements Flexible, External Environment* (Alefari

et al., 2020). Menurut Diamantidis & Chatzoglou (2019), secara khusus dukungan manajemen, iklim organisasi, lingkungan kerja, kemampuan beradaptasi, dan motivasi berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Literatur empiris tentang OCB (*Organizational Citizenship Behaviour*), LMX (*Leader–Member Exchange*), pembelajaran individu, pembelajaran tim dan perilaku inovatif mengeksplorasi konsep dalam meningkatkan kinerja karyawan (Atatsi et al., 2019).

Pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak terlepas dari penilaian tingkat efektifitas kinerja. Pegawai dimaksud diantaranya adalah Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember. Berdasarkan Peraturan Bupati Jember Nomor 13 Tahun 2023 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, Pasal 2 disebutkan bahwa Dinas Kesehatan mempunyai tugas melaksanakan urusan Pemerintahan di bidang Kesehatan. Dinas dipimpin oleh kepala dinas yang berkedudukan di bawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Kesehatan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menyelenggarakan fungsi:

- a. Perumusan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kafarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
- b. Pelaksanaan kebijakan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;

- c. Pelayanan evaluasi dan pelaporan di bidang kesehatan masyarakat, pencegahan dan pengendalian penyakit, pelayanan kesehatan, kefarmasian, alat kesehatan dan perbekalan kesehatan rumah tangga (PKRT) serta sumber daya kesehatan;
- d. Pelaksanaan administrasi dinas sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai peraturan dan perundang-undangan.

Berdasarkan tugas dan fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember serta penentuan isu-isu strategis yang dirumuskan berdasarkan hasil evaluasi terhadap organisasi dan tupoksi, sumber daya Organisasi Perangkat Daerah (OPD), kinerja pelayanan dan juga tantangan eksternal atau isu-isu strategis yang sedang berkembang dimasyarakat dan perlu penanganan secara terprogram / terencana, maka dapat diketahui rencana kegiatan pada tahun 2021 sampai dengan 2026 sebagai berikut:

Tabel 1.1 Target Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember

No	Indikator Tujuan	Target Kinerja Dan Pendanaan Tahun					Kondisi Akhir 2026	Unit Kerja PJ
		2022	2023	2024	2025	2026		
		Target	Target	Target	Target	Target		
1	Ipm Kesehatan-Usia Harapan Hidup (Uhh) Program Pemenuhan Upaya Kesehatan Perorangan Dan Upaya Kesehatan Masyarakat	70,10	70,60	71,20	71,90	72,40	72,40	Kepala Dinas
2	Persentase RS rujukan tingkat kabupaten/kota yang terakreditasi		80%	85%	90%	90%	90%	Bidang P2P
3	Paripurna Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Manusia Kesehatan		50%	60%	70%	80%	80%	Bidang Yankes
4	Program Pemberdayaan Masyarakat Bidang Kesehatan		100	100	100	100	100	Bidang SDK
5	Terlaksananya Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten		100%	100%	100%	100%	100%	Bidang Kesmas
6			92%	94%	96%	98%	98%	Kepala Dinas

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, 2024

Dinas Kesehatan Kabupaten Jember memiliki tolak ukur yang dapat

dilakukan penilaian untuk mencapai kinerja organisasi. Pencapaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember mengacu pada sasaran strategis, Indikator Kinerja Utama (IKU) serta target capaian yang dilakukan penilaian dalam kurun waktu satu tahun. Berikut merupakan pencapaian kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dalam kurun waktu 2 (dua) tahun terakhir yaitu Tahun 2022 dan 2023. Berdasarkan sumber Tabel 1.1, maka pencapaian kinerja organisasi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember masih tergolong rendah.

Adapun rincian data tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Indikator Kinerja Utama

Sasaran Strategis	Indikator Kinerja Utama (IKU)	Target		Realisasi		Capaian	
		2022	2023	2022	2023	2022	2023
Meningkatkan Derajat Kesehatan Ibu dan Bayi, Balita	Angka Kematian Ibu (AKI)	150	140	177	147	Kurang	Kurang
	Angka Kematian Bayi (AKB)	8,22	7,72	8,81	7,29	Kurang	Baik
	Persentase Balita Stunting	11,8	11,4	7,73	6,95	Baik	Baik
Menurunnya Angka Kesakitan, Kematian, Kecacatan Penyakit Menular dan Tidak Menular	Angka Keberhasilan Penanganan Penyakit Menular dan Tidak Menular	85	90	75	78	Kurang	Kurang
Meningkatnya Akses dan Kualitas Pelayanan Kesehatan	Indeks Kepuasan Masyarakat	B	B	C	C	Kurang	Kurang

Sumber : Dinas Kesehatan Kabupaten Jember, 2024

Berdasarkan Tabel 1.2, dapat dinyatakan bahwa pendukung tugas dan fungsi Dinas Kesehatan Kabupaten Jember masih belum memadai, serta program peningkatan kinerja belum sesuai target. Peneliti mendapatkan fenomena

kinerja mengacu pada Tabel 1.1 dan 1.2 ialah “Belum optimalnya kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya”.

Selanjutnya, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) dan Kompetensi terhadap kinerja dengan komitmen pegawai sebagai variabel *intervening* di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember untuk dapat memberikan gambaran kontribusi terhadap pencapaian kinerja yang akan datang. Mengacu pada fenomena yang didapat, maka peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor penting yang relevan sebagai solusi guna meningkatkan kinerja dan meminimalisir permasalahan yang didapat dalam objek penelitian. Adapun faktor-faktor tersebut ialah pengaruh *organizational citizenship behaviour* dan kompetensi terhadap pencapaian kinerja melalui komitmen pegawai sebagai variabel *intervening*.

Pengembangan teoritis dalam penelitian ini yang pertama mengacu pada faktor kompetensi sebagai landasan teori guna mengukur permasalahan yang didapat. Menurut Zainal (2019) kompetensi adalah keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh seorang individu, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai-nilai, yang dapat mempengaruhi kinerja dan kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompetensi menurut Dessler (2020) adalah perilaku dari seseorang yang dapat diamati dan diukur untuk menghasilkan pekerjaan yang semaksimal mungkin. Lebih lanjut Dessler menjelaskan bahwa kompetensi dibagi menjadi tiga yakni kompetensi umum (seperti membaca dan menulis), kompetensi kepemimpinan (seperti berpikir strategis dan kepemimpinan) dan kompetensi

teknis (seperti keahlian mengoperasikan komputer). Kompetensi yang merujuk pada pendapat para ahli, juga di perkuat dengan adanya hasil penelitian sebelumnya baik yang mendukung ataupun yang menolak.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nursaid et al., 2023), (Setiawan et al., 2022), (Nursaid et al., 2020), (Sanjaya & Tania, 2023), (Susanto et al., 2021), (Diansyah et al., 2020), (Astarina et al., 2021), (Agus et al., 2022), (Mahmudah et al., 2021), dan (Dewianawati et al., 2023) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, juga ada beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian (Utomo et al., 2019) menyampaikan bahwa kompetensi tidak mempengaruhi kinerja. Penelitian (Ratnasari, Sutjahjo, et al., 2021) dan (Hidayat, 2021) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Komitmen pegawai merupakan sikap yang menunjukkan keinginan untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja organisasi (Arifin, 2019). Menurut Mathis et al. (2019), komitmen pegawai merupakan keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi tempat ia bekerja dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan maksimal. Dari pengembangan teoritis mengenai komitmen pegawai diatas, maka hasil penelitian sebelumnya yang dirujuk ialah hasil penelitian (Hendrawan et al., 2023), (Sabtohadhi, 2019), (Kurniawan et al., 2022), (Najma et al., 2022), (Sungu et al., 2019), dan (Ridwan, 2020) yang menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh terhadap kinerja. Namun demikian, ada juga beberapa penelitian yang menunjukkan hasil berbeda. Penelitian Diansyah et al. (2020)

menyampaikan bahwa komitmen tidak berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian (Sudama, 2022), (Ratnasari et al., 2021), dan (Ramadona et al., 2021) menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja serta didukung dengan hasil penelitian sejenis baik hasil yang mendukung teori (signifikan) serta yang menolak, maka peneliti menetapkan Dinas Kesehatan Kabupaten Jember sebagai objek yang dipilih sebagai penelitian dengan asumsi peneliti bahwa objek tersebut relevan dengan dasar keilmuan yang diampu serta adanya permasalahan kinerja yang ditemukan dan perlu dioptimalkan. Hal dimaksud akan diuji menggunakan beberapa faktor yang telah ditetapkan oleh peneliti (mengacu pada hasil observasi yang dilakukan) yakni *organizational citizenship behaviour* dan kompetensi berpengaruh terhadap pencapaian kinerja melalui komitmen pegawai sebagai variabel *intervening*.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
2. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
3. Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?

4. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
5. Apakah komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
6. Apakah *organizational citizenship behaviour* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?
7. Apakah kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui atau menganalisis rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
2. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap komitmen pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
3. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
5. Untuk mengetahui pengaruh komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

6. Untuk mengetahui pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
7. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan bermanfaat bagi siapa pun yang membutuhkan atau menggunakan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa manfaat dari penelitian ini :

1. Manfaat Teoritis
 - a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat berperan dalam ilmu pengetahuan dan dapat mendukung teori-teori sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini.
 - b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu penyumbang informasi bagi peneliti sejenis setelah penelitian ini.
 - c. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh *organizational citizenship behaviour* (OCB) terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
 - d. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.
 - e. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang Komitmen pegawai terhadap kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Jember.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Dinas Kesehatan, dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi program studi, diharapkan dapat memperluas pengenalan jurusan Magister Manajemen serta mempererat kerjasama akademik dengan lembaga atau instansi yang terkait.
- c. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dan alat perbandingan untuk penelitian selanjutnya pada masalah yang sebanding atau terkait.

