

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia-sumber daya manusia, fisik, dan organisasi adalah sumber daya yang paling penting untuk memulai bisnis karena manusia adalah makhluk sosial yang hidup dalam masyarakat. Tentu saja instansi menginginkan karyawan yang disiplin dan tentunya setiap karyawan memiliki motivasi yang sangat tinggi karena setiap organisasi ingin maju dan berkembang. Kinerja pada organisasi selalu meningkatkan kinerja pegawai di berbagai bidang karena dapat mengembangkan, mengevaluasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia juga merupakan bagian penting dari kesuksesan perusahaan. Sumber daya manusia, menurut Sunarsi (2019), didefinisikan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang dengan cara berpikir yang ditentukan oleh lingkungannya dan didorong untuk memenuhi kebutuhan mereka. Selain itu, Susan (2019) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang secara aktif berpartisipasi dalam pembangunan organisasi di mana mereka harus dilatih dan meningkatkan kemampuan mereka. Sumber daya manusia terdapat tujuan yang baik untuk mencapai kinerja yang baik. Apapun bentuk dan tujuannya, sebuah organisasi diciptakan untuk melayani manusia dengan mengelola dan mengatur dirinya sendiri sesuai dengan berbagai visi (Ekhsan, 2019). Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi memiliki kemampuan untuk memberikan umpan balik yang memenuhi harapan organisasi (Siswadi et al., 2021). Sumber daya manusia

sangat penting karena perpindahan bisnis sulit. Ini karena ocb, motivasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja karyawan. Sumber daya manusia diperlukan untuk menggerakkan sebuah organisasi yang tidak mudah. Kinerja karyawan memerlukan perilaku ocb, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Menurut Busro (2018), dalam organisasi baik individu atau kelompok akan membuat suatu pencapaian dalam hasil yang disebut kinerja. Kinerja organisasi akan lebih baik jika pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi untuk mencapai visi misi dan tujuan dengan tidak melanggar aturan. Instansi pemerintah memegang peranan penting yang menentukan keberhasilan menyelenggarakan pengelolaan dan pembangunan. Begitu juga pada salah satu instansi pemerintah yang ada di Kabupaten Lumajang yakni Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD). Di dalam tugas BPBD membantu masyarakat ketika terjadi bencana di daerahnya, membuat pedoman dan petunjuk langkah-langkahnya pencegahan dan penanggulangan secara krisis. Pegawai dalam BPBD ini terdapat yang secara sukarela atau tanpa mengharapkan gaji/upah yang setimpal, dalam artian pegawai memiliki sifat *organizational citizenship behavior*. Sehingga *organizational citizenship behavior* tersebut dimengerti masyarakat jika adanya pegawai yang membantu secara sukarela. Motivasi menggerak dalam diri untuk menghasilkan kinerja luar biasa. Kepatuhan terhadap aturan kerja dan kinerja karyawan ini menjadi jaminan karena setiap anggota badan penanggulangan bencana daerah mempunyai kedisiplinan yang sangat tinggi dalam melakukan pekerjaannya. Organisasi yang baik selalu

meningkatkan kinerja para pegawainya, oleh karena itu setiap organisasi atau bisnis harus mempekerjakan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang relevan mengatur peran dan hubungan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu, digunakan secara efektif dan efisien serta optimal sehingga dapat dicapai dengan perusahaan atau organisasi Bintoro dan Daryanto (2017;15). Efisiensi merupakan hasil kerja seorang pegawai dilihat dari segi kualitas, kuantitas, jam kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2016;172). Instansi pemerintah memegang peranan yang menentukan keberhasilan menyelenggarakan pengelolaan dan pembangunan.

Kinerja merupakan output dari serangkaian proses pekerjaan sehari-hari yang di jalani oleh setiap karyawan dengan ketetapan waktu yang ditentukan, untuk mencapai hasil yang baik, kita harus berupaya untuk meningkatkan kinerja kita melalui budaya kerja yang meliputi perilaku, kedisiplinan, dan kejujuran, dan lain-lain (Wibowo, 2014). Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum, dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Yang menjadi fenomena kinerja dalam yaitu tidak berkurang meskipun kedisiplinannya sangat ketat, namun penurunan pekerja karena pensiun. Karena para pekerja tersebut memiliki motivasi yang sangat tinggi dan keinginan untuk mengabdikan diri dalam penanggulangan bencana. Para pekerja melakukan pekerjaan yang sangat baik, jadi mereka diperlukan untuk menangani bencana. Penelitian sebelumnya oleh Sri Asfirawati Halik (2021), "Pengaruh Motivasi

Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto", menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, disiplin kerja, pendidikan, dan pengalaman kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Jeneponto.

Kontribusi pekerja "diatas dan lebih dari" deskripsi pekerjaan formal yang dilakukan secara sukarela, tidak diakui secara formal oleh sistem kompensasi, dan berkontribusi pada kinerja organisasi yang efektif dan efisien, menurut Ai Rohayati (2014:22). *Organizational Citizenship Behavior* diterapkan pada instansi ini dengan melihat pegawai yang informal, karena mereka mempunyai rasa semangat yang tinggi untuk membantu para pegawai yang lain. Fenomena *organizational citizenship behavior* yaitu para relawan selalu memberikan informasi tentang bencana. Relawan yang melakukan *organizational citizenship behavior* dapat memberikan pelayanan terhadap masyarakat meskipun relawan yang memiliki rasa OCB sangat terbatas. Jika mereka tidak memiliki rasa kerelawanan maka pegawai tidak akan bekerja di instansi Badan Penanggulangan Bencana Daerah ini. Dari fenomena di atas bahwa *organizational citizenship behavior* merupakan perilaku yang positif dalam organisasi tersebut. Perilaku ini yang di tunjukkan secara suka rela tanpa imbalan dari organisasi. Dengan rasa OCB yang tinggi maka pegawai meningkatkan kecintaannya mereka kepada organisasi dan mengayomi masyarakat. Ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Arvin Gerald dan Syarifuddin (2022) yang menunjukkan bahwa perilaku warga negara organisasi berdampak besar pada kinerja karyawan secara parsial

dan simultan. Sedangkan menurut Garwa Faiza, Ferry Muliadi Manalu, Dheny Asmarazisa Aziz (2022) dengan hasil *organizational citizenship behavior* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Perilaku karyawan yang merasa melakukan pekerjaan secara sukarela yang melebihi standar yang ditetapkan untuk memberikan kontribusi bagi kelangsungan hidup organisasi adalah salah satu variabel yang menunjukkan hubungan antara perilaku ocb dan kinerja mereka. Alasan menggunakan variabel *organizational citizenship behavior* dalam kinerja karena pegawai yang berada di Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah memiliki sifat kinerja yang secara sukarela tanpa mengharapkan suatu imbalan yang lebih dan mempunyai rasa kepedulian yang besar dan rasa secara sukarela jarang dimiliki oleh semua orang.

Motivasi adalah keinginan untuk melakukan upaya besar untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan untuk memenuhi kebutuhan individu tertentu, menurut Robbins (2016;201). Motivasi tersebut juga berfungsi untuk membuatnya bersemangat bekerja dalam suatu organisasi, dan memotivasi personil pekerja di Badan Penanggulangan Bencana Daerah untuk mengabdikan diri sebagai pegawai badan penanggulangan bencana. Pada awalnya motivasi di terapkan pada diri sendiri dan sejak dini, namun motivasi ketika memasuki kehidupan profesional menjadi motivasi bagi diri sendiri dan masyarakat. Biasanya motivasinya adalah untuk menjalankan organisasi dan ketika karyawan sangat termotivasi, itu sangat bekerja secara optimal. Fenomena motivasi dalam badan penanggulangan bencana daerah yaitu motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai memiliki motivasi tinggi untuk

mengabdikan diri dalam penanggulangan bencana. Penelitian sebelumnya oleh Keki Kusumayanti, Sri Langgeng Ratnasari, dan Lukmanul Hakim (2020) berjudul "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam" mendukung gagasan ini. Penelitian tersebut menemukan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan variabel. Sedangkan menurut Meita Pragiwani, Elva Lestari, Moch. Benny Alexandri (2020) dengan hasil motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hubungan antar variabel motivasi dengan kinerja adalah motivasi kerja yang rendah menyebabkan kinerja yang buruk. Tanpa motivasi, tidak mungkin mendapatkan hasil yang baik dari kinerja pegawai yang buruk, karena motivasi itu sendiri merupakan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi. Alasan menggunakan variabel motivasi karena motivasi tersebut mendorong mereka untuk aktif melakukan berbagai tugas sesuai tanggung jawabnya. Karyawan yang termotivasi adalah kepuasan kerja dan motivasi, serta kemauan yang kuat untuk berhasil.

Disiplin adalah lingkungan yang tertata dengan baik dan di mana anggota organisasi senang mematuhi hukum The Liang Gie pada Wukir (2013:92). Kedisiplin dalam bekerja adalah kedisiplinan yang harus menaati tata tertib pada organisasi, dan pegawai tidak melakukan kesalahan. Namun, Rivai (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah alat yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka agar mereka bersedia untuk mengubah

perilaku mereka dan untuk melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi semua peraturan perusahaan dan aturan sosial yang berlaku. Fenomena disiplin kerja di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang mengenai kinerja pegawai adalah pegawai yang selalu disiplin dan mengikuti aturan yang telah ditetapkan oleh pemimpin, terkadang ada pegawai yang terlambat. Mereka terlambat karena kepentingan keluarga, dan ada pula yang kurang disiplin dikarenakan tidak menggunakan atribut secara lengkap. Penelitian sebelumnya oleh Mardi Astutik (2016), "Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang", menemukan bahwa variabel disiplin kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun bersama. Nailul Muna dan Sri Isnowati (2022) mengklaim bahwa efek disiplin di tempat kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Tingkat disiplin kerja dan kinerja karyawan berkorelasi terbalik, dengan disiplin pekerjaan yang lebih tinggi mengakibatkan kinerja yang lebih baik dan disiplin bekerja yang lebih rendah mengakibatkan prestasi yang lebih buruk. Alasan menggunakan variabel disiplin kerja dalam kinerja karena disiplin sangat diperlukan bagi setiap instansi atau organisasi, dan disiplin membentuk karakter pribadi seseorang untuk bertindak secara sistematis dan mematuhi peraturan yang berlaku.

Instansi pemerintahan menerapkan pelatihan, motivasi, disiplin kerja, budaya organisasi, dan semangat kerja. Namun, mereka menerapkan sikap warga negara

organisasi, motivasi, dan disiplin kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang. Tanggung jawabnya termasuk memfasilitasi perumusan kebijakan dan pelaksanaan penanggulangan bencana dibawah yurisdiksi pemerintah daerah, membantu manajemen senior dalam mengkoordinasikan pemerintahan daerah, dan mengelola situasi darurat, dan penanganan darurat. Badan Penanggulangan di pimpin oleh Kepala Badan yang secara *exofficio*.

Beberapa inisiatif yang merupakan bagian dari Badan Penanggulangan Bencana Daerah di Kabupaten Lumajang harus dimulai dengan hati-hati agar dapat menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin. Masing-masing individu harus memiliki rasa kesukarelaan dalam pekerjaan mereka, dan motivasi profesional dan disiplin kerja.

Melalui pemaparan tersebut, peneliti memiliki ketertarikan melangsungkan penelitian dengan judul: Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang).

## **1.2 Batasan Masalah**

Pembatasan masalah sangat penting, karena untuk menghindari kesalahan pemahaman yang menyimpang dari judul. Dan agar pembahasan dalam penelitian lebih terarah dan fokus pada satu permasalahan, maka peneliti membatasi ruang lingkup permasalahan:

- a. Penelitian ini di bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Penelitian ini tertuju dalam *Organizational Citizenship Behavior*, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.
- c. Responden dalam penelitian ini kepada Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Lumajang.

### 1.3 Rumusan Masalah

Dari penjelasan yang telah tertera, rumusan masalah dapat diambil sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang?
3. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang?

### 1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian dapat diambil dari kesimpulan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang?

2. Untuk mengetahui apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang?
3. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang?

### 1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian terdapat beberapa manfaat yang dapat diambil yakni:

#### a. Manfaat Teoris

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan memberikan referensi tentang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang pengaruh ocb, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat diketahui antar variabel dengan variabel lain hasilnya memperkuat atau memperlemah.

#### b. Keuntungan Yang Berguna

##### a. Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang

Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi inspirasi bagi para peneliti lain yang menggunakan perpustakaan *Institute of Technology and Business Widya Gama Lumajang*, serta informasi bagi mereka yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut, khususnya dalam kaitannya dengan dampak OCB, motivasi dan disiplin kerja terhadap bagaimana karyawan bekerja.

b. Bagi Instansi Terkait

Penelitian ini diharapkan dapat membantu organisasi terkait mendapatkan informasi tentang kinerja dan pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, terutama tentang cara mengetahui dan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk membuat kebijakan yang akan membantu organisasi mencapai tujuan mereka.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan Sarjana Manajemen (S.M) di Institut Teknologi dan Bisnis Widya Gama Lumajang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya tentang bagaimana disiplin kerja, motivasi, dan ocb mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Bagi Peneliti Lain

Untuk digunakan oleh peneliti lain, terutama tentang variabel OCB, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kabupaten Lumajang.