BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Perkembangan zaman yang menunjukkan kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan menurut setiap individu untuk dapat mempunyai kemampuan dan kecakapan dalam mengimbangi perubahan ke arah kemajuan tersebut. Seiring dengan terjadinya kemajuan dalam berbagai aspek kehidupan, maka bersamaan dengan itu terjadi peningkatan dalam berbagai hal untuk menghadapi persaingan maka setiap individu harus mempunyai kemampuan bersaing yang kompetitif yang dapat menunjukkan kelebihan ataupun keunggulan yang ada pada dirinya.

Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting dalam suatu organisasi karena sumber daya memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan untuk mencapai tujuannya. Betapa majunya teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, namun jika tanpa sumber daya manusia, maka sulit bagi organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Betapa bagusnya tujuan dan rencana organisasi merupakan langkah yang sia-sia jika unsur sumber daya manusianya tidak diperhatikan atau bahkan ditelantarkan.

Perum Perumnas sebagai BUMN yang terbentuk Perusahaan Umum Perumahan Nasional dengan misi utama yaitu pelayanan kepada masyarakat serta memupuk keuntungan guna kelangsungan kegiatan usahanya, modal ditentukan oleh menteri keuangan sesuai dengan peraturan

pemerintah yang berlaku. Tujuan didirikannya Perum Perumnas adalah untuk mengadakan kegiatan produktif dibidang perumahan rakyat dan saran lingkungan sesuai dengan kebijakan pemerintah, seperti yang tercantum pada peraturan pemerintah No 29 tahun 1974.

Sasaran pembangunan dalam jangka panjang agar pada setiap keluarga menempati rumah yang layak lingkungan pemukimannya yang sehat dan yang tidak dapat dicapai sekaligus dalam waktu yang singkat, akan tetapi diusahakan secara bertahap sesuai dengan kemampuan yang ada pada masyarakat dan pemerintahan. Sebagai perusahaan yang dalam penyelenggaraannya banyak berhubungan dengan instansi dari pemerintah daerah propinsi, kotamadya, perusahaan listrik Negara, perusahaan daerah air minum pada waktu melengkapi prasarana dan bank tabungan Negara pada saat melaksanakan akad kredit. Modal perusahaan adalah sebagian dari kekayaan Negara yang dipisahkan jumlahnya. Ditentukan oleh menteri keuangan sesuai dengan peraturan pemerintahan yang berlaku untuk itu.

Perum Perumnas di Surabaya makin lama makin berkembang dengan berkedudukan di Surabaya (Ibukota Propinsi Jawa Timur) membawahi 8 (delapan) Kantor cabang yang tersebar di 4 (empat) propinsi (Jawa Timur, Bali, NTB & NTT). Karena perusahaan makin lama makin berkembang, pelaksanaan pekerjaan dapat dilaksanakan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan ini Direksi Perum Perumnas menerbitkan Surat Keputusan tentang pembentukan Kantor Regional VI Surabaya yang terpisah dari proyek Perum Perumnas Surabaya dan masing-masing berdiri dengan tugas dan tanggung jawab sebagai unit dan pelaksanaan dasar pola

pembentukan Kantor Regional di Surabaya adalah Surat Keputusan No Dirut/364/kpt/19/1980 tanggal 1 April 1980 dengan perkembangan beban kerja yang dihadapi untuk pelaksanaan pekerjaan yang seefektif dan seefisien mungkin.

Dengan makin pesatnya kemajuan perusahaan, maka pemerintah berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 12 tahun 1988 pasal 5 (1) yang isinya antara lain untuk menyelenggarakan pemanfaatan berupa kegiatan-kegiatan produktif dibidang pelaksanaan pembangunan perumahan rakyat beserta dengan rencana pembangunan wilayahnya.

Berikut ini tabel mengenai jumlah unit kerja organisasi Regional Perum Perumnas Regional VI.

Tabel 1.1

Daftar Unit Kerja Organisasi Regional Perum Perumnas

No	Unit Kerja	Kedudukan/Kota
1.	Kantor Regional I	Medan
2.	Kantor Regional II	Jakarta
3.	Kantor Regional III	Jakarta
4.	Kantor Regional IV	Bandung
5.	Kantor Regional V	Semarang
6.	Kantor Regional VI	Surabaya
7.	Kantor Regional VII	Makasar

Sumber: Perum Perumnas Kantor Regional VI, 2018. http://www.perumnas.co.id/

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa layanan usaha Perum Perumnas menjangkau seluruh wilayah Indonesia melalui 7 (tujuh) Kantor Regional yaitu Kantor Regional I

berkedudukan di Medan, Kantor Regional II berkedudukan di Jakarta, Kantor Regional III berkedudukan Jakarta, Kantor Regional IV berkedudukan di Bandung, Kantor Regional V berkedudukan di Semarang, Kantor Regional VI berkedudukan di Surabaya, Kantor Regional VII berkedudukan di Makasar.

Dalam melaksanakan tugasnya Regional dibantu dan membawahi beberapa unit kerja (cabang dan regional rusunawa) yang dibentuk pada beberapa lokasi yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan Direksi yang berlaku untuk itu. Perum Perumnas dalam melakukan tugasnya berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Departemen Pekerjaan Umum sebagai induk organisasinya, sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Pekerjaan Umum No. 211/KPTS/1984. Tentang bagian Departemen Pekerja Umum secara Administratif berada didalam ruang Biron Bina Sarana Perumahan.

Perum Perumnas Regional VI Surabaya yang berkedudukan di Surabaya merupakan Perumnas rujukan di Jawa Timur. Perumnas sebagai institusi yang mempunyai fungsi dan tugas memberikan pelayanan perumahan kepada masyarakat secara paripurna. Perum Perumnas Regional VI Surabaya selalu berusaha dengan baik untuk mengelola pegawai sebagai salah satu hal yang dilakukan oleh Perum Perumnas Regional VI Surabaya adalah melaksanakan Komitmen Organisasional yang diharapkan mampu meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawainya. Selain itu dapat meningkatkan kompetensi pegawai dalam bekerja, sehingga pegawai merasa mendapatkan tanggung jawab lebih besar dalam mengemban

tugasnya seperti menggali dan mempelajari bakat yang dimiliki untuk peningkatan dalam pekerjaannya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses atau tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupaka faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Tercapainya tujuan organisasi, maka perusahaan perlu meningkatkan *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku individu yang ekstra dalam suatu sistem kerja yang formal dan secara agregat mampu meningkatkan efektivitas fungsi organisasi (Organ, 1988). Dengan demikian keberhasilan dalam proses organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah *Organization Citizenship Behavior* (OCB)

Organization Citizenship Behavior (OCB) pegawai didalam suatu perusahaan tidak selalu mengalami peningkatan yang stabil, terkadang *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai mengalami penurunan drastis. Hal ini disebabkan adanya beberapa faktor yang dapat menyebabkan tingkat *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai menurun antara lain, tidak berjalannya program komitmen organisasional pegawai yang hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada motode-metode ilmiah serta berpedoman pada kepartisipasian pegawai yang dibutuhkan perusahaan saat ini maupun dimasa depan. Saat ini pemerintah maupun swasta dalam rangka mengantisipasi

penurunan kualitas sumber daya manusia, perlu mempersiapkan program komitmen organisasional yang diperuntukkan bagi karyawan.

Mowday (1992) Komitmen organisasional merupakan sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Seorang pegawai yang memiliki komitmen tinggi pada perusahaan kemungkinan akan melihat dirinya sebagai anggota sejati dalam organisasi. Keseluruhan kegiatan dalam komitmen organisasional dengan menunjukkan sikap loyalitasnya berupa kesediaan untuk bekerja dalam waktu yang lama dan mau bekerja semaksimal mungkin untuk kepentingan organisasinya. Kebutuhan akan komitmen organisasional merupakan kesenjangan antara kebutuhan akan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi yang tidak terpisahkan dengan pekerjaan yang dimiliki oleh pekerja pada saat sedang berjalan.

Komitmen organisasional memberikan peranan penting terhadap kemajuan para pegawai yang akan dikembangkan serta membina pegawai agar mampu untuk bekerja sama dengan rekan kerjanya juga dapat menumbuhkan kepercayaan diri pegawai sehingga prestasi kerja semakin meningkat. Selain program komitmen organisasional yang dilaksanakan, terdapat faktor lain yang dapat mempengaruhi serta mendukung *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai dalam perusahaan, yaitu faktor kompetensi individu, dimana kompetensi individu merupakan perilaku pegawai untuk berpengetahuan, ketrampilan dan sikap kerja yang memberikan kinerja unggul dalam bidang pekerjaannya maupun dalam berorganisasi. Pegawai yanng berkompetensi tinggi bisa bekerja lebih baik dan bertanggung jawab atas

pekerjaannya. *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai yang sedang mengalami peningkatan atau mengalami penurunan terlihat dari catatan yang tercermin melalui suatu pergerakan komitmen organisasional yang merupakan nilai dan tujuan yang digunakan untuk mengukur *Organization Citizenship Behavior* (OCB) pegawai di perusahaan yang tercatat di Perum Perumnas.

Perum Perumnas Kantor Regional VI dengan dibantu 8 cabang yang ditanganinya dibentuk guna membantu dan memberikan pelayanan perumahan kepada masyarakat diharapkan para pegawainya memiliki kemampuan kerja yang baik dan berkomitmen yang tinggi terhadap organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas dan produktivitas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya oleh sebab itu, disamping perilaku *intra role* (formal), perilaku *extra role* (OCB) juga berperan dalam pencapaian tujuan organisasi.

Demikian pula pegawai yang memiliki kompetensi tinggi yang ditandai dengan sikap ingin tahu, empati dan kreatif, sehingga mereka dapat menampilkan OCB yang tinggi dengan cara membantu rekan kerja dan atasannya dalam menyelesaikan masalah dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Serta komitmen organisasional yang tinggi akan cenderung menampilkan OCB yang tinggi pula dari pegawai, dengan sikap bersedia menyelesaikan pekerjaannya hingga tuntas dan memiliki serta menjalankan prinsip-prinsip etika dalam melakukan pekerjaannya, cenderung tidak berpengaruh jika rekan kerjanya mendapatkan hak istimewa dari atasan yang tidak didapatkan olehnya, tetap antusias dan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan sukarela mengambil tanggung jawab ekstra dalam pekerjaan.

Pengabdian sesuai kemampuan pada diri individu atau pegawai tidaklah sama dimana dalam diri pegawai memiliki kemampuan dari segi permasalahan yaitu individu tidak bisa menempatkan dirinya dalam lingkungan organisasi didalam Perumnas khususnya departemen keuangan. Jiwa individualisme sangat tinggi dan tidak berkotribusi dalam tim. Sedangkan keahlian dalam mengemban tugas wajib hukumnya dikuasai oleh pegawai PNS dan dipra globalisasi tuntutan harus melebihi dari apa yang diperkirakan, bahkan diharapkan bisa memiliki peran lebih mengingat tidak semua pegawai juga memiliki jiwa organisasi tinggi. Meskipun bukan reward akan tetapi ada nilai lebih demi tujuan bersama didalam suatu instansi perkantoran

Bila dilihat dari dua sisi kepentingan, yaitu pegawai sebagai individu dan organisasi/instansi dalam prosesnya adalah saling mengisi, dimana pegawai membutuhkan imbalan dari organisasi/instansi dan sebaliknya organisasi/instansi menuntut pegawai agar berprestasi, sehingga timbul keseimbangan pada kepentingan kedua belah pihak. Penting untuk disadari bahwa perilaku kerja pegawai harus berjalan dengan baik dan terkontrol sesuai dengan pekerjaan dan bidangnya masing-masing sehingga perilaku individu dari pegawai dapat terarah sesuai dengan harapan organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Jadi diharapkan komitmen yang ada disetiap individu harus ditingkatkan serta kompetensinya harus pula hadir dalam diri individu yang ada didalam. Dari uraian diatas yang menjadi alasan peneliti akan melakukan penelitian degan judul **"Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kompetensi Individu Terhadap Organization Citizenship**

Behavior (OCB) pada Pegawai Perum Perumnas Kantor Regional VI Surabaya".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis mengindentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah komitmen organisasional dan kompetensi individu berpengaruh secara parsial terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Perum Perumnas Kantor Regional VI Surabaya?
2. Apakah komitmen organisasional dan kompetensi individu berpengaruh secara simultan terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Perum Perumnas Kantor Regional VI Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang ingin dicapai oleh peneliti adalah sebagai berikut :

1. Tujuan Umum
   Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Adi Buana Surabaya.
2. Tujuan Khusus
   a) Untuk mengetahui komitmen organisasional dan kompetensi individu berpengaruh secara parsial terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB) pada pegawai Perum Perumnas Kantor Regional VI Surabaya.
   b) Untuk mengetahui komitmen organisasional dan kompetensi individu berpengaruh secara simultan terhadap Organization Citizenship

Behavior (OCB) pada pegawai Perum Perumnas Kantor Regional VI Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoritis.

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini secara teoritis diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam memperkaya wawasan dan memberikan kontribusi dalam pengembangan teori khususnya konsep komitmen organisasional, konsep kompetensi individu dan konsep *organization citizenship behavior.* Dan hasil penelitian ini akan lebih memperjelas hubungan diantara variabel tersebut.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Peneliti

      Sebagai referensi dan pertimbangan khususnya untuk pengembangan ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan komitmen organisasional dan kompetensi individu terhadap Organization Citizenship Behavior (OCB).

   b. Bagi Perusahaan

      Sebagai bahan informasi dan masukan bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menentukan kebijakan secara tepat guna mencapai produktivitas kerja pegawai Perum Perumnas Kantor Regional VI Surabaya.

   c. Bagi Dunia Pendidikan

      Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai sumber informasi yang berkaitan dengan

pendidikan maupun refrensi dan pengetahaun bagi peneliti yang melakukan pengembangan penelitian selanjutnya.