**BAB I**

**PENDAHULUAN**

* 1. **Latar Belakang**

Kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi dimana tingkat kinerja setiap orang berbeda beda, untuk mencapai tujuan berdasarkan standarisasi atau ukuran dan waktu yang disesuaikan dengan jenis pekerjaannya dan sesuai dengan norma dan etika (Panando, et al, 2022:108). Kinerja yang baik tentu saja merupakan harapan bagi instansi yang mempekerjakan pegawai, kinerja yang baik tidaklah mudah karena harus didukung oleh kemampuan pegawai dengan sistem yang tepat yang harus ditetapkn oleh instansi pemerintah seperti kejelasan pembagian tugas sesuai beban kerja dan tanggung jawabnya (Seftia, & Arafat, 2022:152). Setiap instansi ataupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi organisasi dapat tercapai (Winarsih, et al, 2020:181).

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu *organization citizenship behavior (OCB).* Seorang pegawai yang mempunyai perilaku *organization citizenship behavior (OCB)* akan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan juga mau melakukan pekerjaan tambahan tanpa mengharapkan balasan seperti saling membantu sesama, saling kerja sama, aktif berpartisipasi serta mau menggunakan waktu dengan efektif dalam melakukan pekerjaan agar lebih efisien (Nabilah & Ardyanfitri, 2024:2301). Kurangnya perilaku *organization citizenship behavior* dapat dilihat dari ketika pegawai diberikan pekerjaan yang lebih banyak dari biasannya namun tidak dilakukan dengan senang hati dan tidak membantu karena merasa bukan tugas dan tanggung jawabnya (Rinaldi, 2024:23).

Karyawan dengan *organization citizenship behavior* yang baik akan mendukung dan memotivasi sesama rekan kerja untuk lebih mengoptimalkan kinerjannya (Salsabila, et al, 2024:91). *Organizational citizenship behavior* dianggap penting dan berharga untuk keberlangsungan hidup organisasi dikarenakan pegawai yang memiliki *organizational citizenship behavior* cenderung menampilkan kinerja secara efektif yang selanjutnya bisa mempengaruhi kinerja yang lebih baik.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor komunikasi. Komunikasi yang baik akan membuat pegawai menerima kabar yang tepat dan cermat yang mewujudkan pegawai baik pula di dalam daya kerjanya, artinya bahwa pegawai ini bisa melakukan pekerjaannya dengan baik, fungsi manajemen menjadi lebih baik. Dalam bekerja pegawai harus mempunyai komunikasi yang baik ke sesama rekan kerja baik. Dalam suatu pemerintahan komunikasi merupakan salah satu kegiatan yang dilakukan untuk mengadakan hubungan antar atasan dan bawahan. Karena itu penting dilakukan komunikasi agar maksud dan pesan yang disampaikan dapat diterima sesuai dengan keinginan pengirim berita (Sobri, et al, 2022:262). Kurangnya komunikasi dari seseorang pemimpin dapat menentukan efektivitas tenaga kerja. Salah satu tidak berhasilnya komunikasi komunikasi berupa tidak jelasnya informasi yang menyebabkan tujuan tidak tercapai dengan baik. Komunikasi merupakan proses transfer informasi dari satu individu ke individu lain agar saling memahami sebuah gagasan maupun ide untuk memahami suatu tujuan tertentu (Elviana, 2023:78).

Adapun penelitian terkait variabel penelitian yaitu penelitian terdahulu Kurniawati, et al (2021) menyatakan bahwa komunikasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan *organizational citizenship behavior* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sobri, et al (2022) menunjukkan komunikasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. Melalui hasil perhitungan yang telah di lakukan diperoleh taraf signifikan sebesar 0,001 dan lebih kecil dari 0,05 dan f hitung > f tabel (8,819> 3,156) artinya hipotesis diterima.

Mirnasari dan Septiana (2020) menyatakan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh adanya perubahan sikap yang di lakukan pegawai ketika mendapatkan sebuah informasi dikarenakan pegawai dapat memahami informasi yang didapat. *Organizational citizenship behavior* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini disebabkan oleh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan tambahan yang di berikan oleh atasan dengan tepat waktu yang berarti bahwa *organizational citizenship behavior* bisa membuat pegawai untuk melihatkan hasil kerja yang bagus karena ketika pegawai berinisiatif atau melakukan pekerjaan *extra role* tentu membuat pegawai tersebut dapat melihatkan kinerjanya.

Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas Utara merupakan unsur staf pimpinan pemerintah kabupaten Musi Rawas yang dikepalai dinas yang berada dibawah dan berkomitmen terhadap Bupati melalui Sekretaris Daerah. Dinas Pemuda dan Olahraga kabupaten Musi Rawas Utara memiliki kewajiban membantu Bupati merealisasikan program pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan di bidang kepemudaan dan bidang keolahragaan.

Berdasarkan uraian tersebut dan hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda maka peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai *organizational citizenship behavior,* komunikasi dan kinerja karyawan dengan judul skripsi “**Pengaruh *Organization Citizenship Behavior (OCB)* Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas Utara (Muratara)”.**

* 1. **Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pengaruh *organization citizenship behavior* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas Utara (Muratara)?
2. Bagaimana pengaruh komunikasiterhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas Utara (Muratara)?
3. Bagaimana pengaruh *organization citizenship behavior* dan komunikasiterhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas Utara (Muratara)?
	1. **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan diatas maka penelitian mempunyai tujuan yaitu untuk:

1. Mengetahui pengaruh *organization citizenship behavior (OCB)* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas Utara (Muratara).
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasiterhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas Utara (Muratara).
3. Mengetahui pengaruh *organization citizenship behavior (OCB)* dan komunikasisecara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Musi Rawas Utara (Muratara).
	1. **Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain sebagai berikut :

1. Bagi Universitas PGRI Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi kajian terdahulu yang relevan, sumber-sumber informasi, referensi tambahan, menambah ilmu pengetahuan, serta menjadi bahan acuan atau kajian bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya, khususnya di Universitas PGRI Palembang.

1. Bagi Instansi

Diharapkan mampu memberikan bahan pertimbangan berikutnya untuk menentukan keberhasilan instansi tersebut dimasa yang akan datang.