

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Wabah *pandemic* Covid-19 adalah bencana internasional yang menguncang segala aspek kehidupan. Adanya wabah tersebut, otomatis banyak aspek kehidupan yang berubah. Begitu juga yang dialami oleh PT Matahari *Dapartement Store* dimana banyak mengalami penurunan penjualan yang cukup drastis diawal adanya *pandemic* Covid-19 ini. Hal itu menyebabkan banyak stock pakaian, tas, sepatu atau yang lainnya menjadi tidak laku dan banyak yang tidak terjual. Diawal adanya Covid-19 ini hampir semua gerai matahari dimanapun tutup selama berbulan – bulan, hal tersebut menyebabkan adanya tingkat penurunan pendapatan dari PT Matahari *Dapartement Store* ini. Adanya tingkat penuruan yang dialami, PT Matahari tetapi Matahari tetap membutuhkan sumber daya manusia untuk tetap dapat mencapai tujuannya.

Aset paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam manajemen adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan, keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2017). Sumber daya manusia ini digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya yang lainnya untuk dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Sumber daya manusia menjadi salah

satu penentu perusahaan agar perusahaan dapat berjalan dengan baik dan benar. Sumber daya manusia harus lebih ditingkatkan dalam mengoptimalkan hasil kerja karyawan. Banyak perusahaan yang mempunyai keunggulan akan tetapi perusahaan tersebut tidak dapat mengoptimalkan produktivitas, laba, kompetensi dan berdedikasi tinggi terhadap perusahaan. Untuk dapat mencapai hal tersebut maka perusahaan perlu untuk mencari karyawan dengan kinerja yang baik.

Kinerja adalah hasil yang diproduksi dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode tertentu. Hasil dari kerja tersebut merupakan hasil dari keahlian, kemampuan dan keinginan yang dicapai (Bernadin&Russell, 2011). Kinerja karyawan dapat diukur dan diketahui jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai standar kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan termasuk suatu fungsi yang penting dalam upaya perusahaan dalam rangka mencapai tujuannya. Kinerja karyawan ini juga dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi, dimana ketika budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut baik maka kinerja karyawan juga akan baik akan tetapi berlaku juga sebaliknya apabila budaya organisasi dalam suatu perusahaan ini buruk maka kinerja karyawan juga akan ikut buruk.

Budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota perusahaan atau karyawan yang dapat membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya (Robbin&Judge, 2017). Budaya organisasi juga dapat dikatakan sebagai suatu seperangkat nilai yang sudah lama berlakunya, dianut bersama oleh para karyawan perusahaan sebagai

sebuah norma perilaku dalam menyelesaikan masalah – masalah yang ada di suatu perusahaan tersebut. Sebuah budaya organisasi terjadi sosialisasi nilai – nilai dan menginternalisasi dalam diri para anggota dalam sebuah organisasi tersebut. Budaya organisasi ini kekuatan sosial yang tidak terlihat atau tidak nampak tetap dapat menggerakkan orang – orang yang ada dalam sebuah perusahaan tersebut untuk melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan tanggungjawab dari para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut. Secara tidak sadar para karyawan akan mempelajari atau akan menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ada dalam perusahaan tersebut agar mereka mendapatkan kenyamanan saat bekerja. Budaya organisasi yang kuat adalah sebuah budaya organisasi yang mendukung tujuan – tujuan perusahaan, dan sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif adalah budaya organisasi yang menghambat atau bertentangan dengan tujuan – tujuan perusahaan.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila perusahaan tersebut mempunyai karyawan yang dapat melakukan tugasnya lebih dari sekedar tugas formal. Perusahaan selalu mengharapkan karyawan dapat melakukan tugas yang tidak tercantum dalam deskripsi pekerjaan mereka. Maka dari itu karyawan hendaknya dapat menunjukkan perilaku *Organizational Behavior Citezenship* (OCB). *Organizational Behavior Citezenship* adalah sebuah perilaku yang tidak menjadi bagian dari kewajiban formal karyawan, tetapi mendukung berfungsinya perusahaan tersebut dapat berjalan secara efektif (Robbin&Judge, 2017). OCB ini dapat dikatakan sebagai sebuah tindakan yang dilakukan oleh para anggota perusahaan yang melebihi dari ketentuan formal

dari deskripsi pekerjaannya. OCB ini dapat meningkatkan efektivitas, produktifitas dan kesejahteraan perusahaan.

*Organizational Citizenship Behavior* (OCB) juga berpengaruh positif terhadap Perilaku Inovatif. Perilaku inovatif adalah semua yang dilakukan oleh seseorang seperti: berbicara kepada pemimpin, mendengarkan bicara orang lain, membaca buku dan lain sebagainya (Ivancevich, 1998). Perilaku inovatif ini berorientasi pada tujuan dengan motivasi oleh suatu keinginan untuk dapat mencapai tujuan tertentu. Perilaku inovatif ini dibatasi sebagai ide atau gagasan praktek, dan objek atau benda yang dikatakan baru oleh seorang individu. Perilaku inovatif ini sangat berkaitan dengan dengan inovasi karena keduanya merupakan perubahan sosial, perbedaanya hanya pada perbedaan ciri dari perubahan tersebut. Perilaku inovatif ada karena adanya penekanan sikap kreatif agar terjadi proses perubahan sikap dari tradisional ke *modern*, atau dari sikap yang belum maju ke sikap yang lebih maju.

Hubungan antara budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), dan Perilaku Inovatif berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Matahari Departement Store. Dengan adanya budaya organisasi yang nyaman maka kinerja karyawan akan meningkat dan karyawan juga akan melakukan pekerjaan diluar pekerjaan formal karyawan yang juga didukung oleh perilaku inovatif dari karyawan. Berdasarkan penelitian dari Jamaluddin *et al.*, (2017), Pujiono *et al.*, (2020), Kwarteng & Aveh, (2018), Aboramadan *et al.*, (2020), Al Suwaidi & Rahman (2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Musyafidah, (2018), Rini, (2013), Kusuma *et al.*, (2018), Nadeak, (2016), Harwiki (2016) menunjukkan hasil bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*, tetapi terdapat juga penelitian dari Jain (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap OCB.

Penelitian yang dilakukan oleh Kissi *et al.*, (2019), Basu *et al.*, (2017), Munawir *et al.*, (2019), Sakti *et al.*, (2020), Vipraprastha *et al.*, (2018), Ticoalu (2013) menunjukkan hasil bahwa OCB berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Zheng *et al.*, (2019), Dulaimi & Hartmann, (2006), Parashakti *et al.*, (2016), Asbari *et al.*, (2019), Nurdin *et al.*, (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku inovatif, tetapi pada penelitian yang dilakukan oleh Julhanif (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku inovatif.

Penelitian yang dilakukan oleh Zhou *et al.*, (2016), Sujarwo (2017), Purwanto *et al.*, (2020), Diah & Pramayani (2018), Purba (2009) menunjukkan hasil bahwa perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Taufiqurrohman (2020), Sitio (2021), Sari (2016) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi dan kinerja karyawan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap OCB, tetapi penelitian yang

dilakukan oleh Supriyanto (2017), Sugianingrat *et al.*, (2019), Indarti *et al.*, (2017), Vipraprastha *et al.*, (2018), Prahesti *et al.*, (2017) menunjukkan hasil bahwa OCB dapat memediasi pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Uzokurt *et al.*, (2013), Jannah (2016), Aboramadan *et al.*, (2020), Muslim & Nurhidayat (2021), Septiana & Raharja (2021) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan perilaku inovatif sebagai variabel mediasi. Tetapi terdapat juga penelitian yang dilakukan oleh Kistyanto (2013) menunjukkan hasil bahwa perilaku inovatif tidak dapat memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Maka, karena adanya perbedaan *riset problem* atau *riset gap* dari penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk mengkaji tentang “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI *ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR (OCB)* DAN PERILAKU INOVATIF SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT MATAHARI DAPARTEMEN STORE GALERIA MALL DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA”.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif?
5. Apakah perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan dimediasi oleh perilaku inovatif?
7. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan dimediasi oleh OCB?

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
3. Untuk menganalisis apakah perilaku inovatif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

4. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku inovatif.
5. Untuk menganalisis apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
6. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan dimediasi oleh OCB.
7. Untuk menganalisis apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan dimediasi oleh perilaku inovatif.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini memberikan informasi tambahan bagi pihak - pihak yang berkepentingan dalam dunia kerja tentang budaya organisasi di lingkungan kerja yang ada hubungannya dengan kinerja karyawan yang didukung oleh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Perilaku inovatif di PT Matahari *Dapartement Store* Galeria Mall Yogyakarta.

##### 2. Manfaat Praktis

Diharapkan hasil penelitian dapat memberikkan informasi kepada perusahaan akan pengaruh budaya organisasi ditempat kerja bagi kinerja karyawan yang menyebabkan tingkat Perilaku inovatif dan OCB karyawan dalam suatu perusahaan.