

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kehidupan, manusia membutuhkan sebuah sarana untuk mengasah kemampuan serta mencapai target kehidupan mereka. Organisasi merupakan suatu tempat yang dapat menyalurkan kemampuan serta membantu manusia untuk mencapai target kehidupan mereka. Dalam lingkungan kehidupan sering sekali ditemukan organisasi-organisasi yang ada, baik dalam lingkungan rumah, sekolah, universitas, dan sebagainya. Setiap organisasi memiliki visi/misinya sendiri sesuai dengan kebutuhan mereka.

Organisasi memiliki komponen pokok untuk mencapai tujuan mereka, yaitu sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi. Dengan hal tersebut maka kinerja akan menjadi syarat penting bagi sumber daya manusia untuk membantu organisasi dalam mencapai targetnya. Menurut (Robbins & Coulter, 2016) kinerja merupakan hasil akhir dari sebuah aktifitas. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan melakukan perbandingan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Ketika tingkat kinerja dari anggota organisasi dalam keadaan yang baik maka tujuan yang sudah ditentukan oleh organisasi akan tercapai sesuai dengan perkiraan atau bahkan bisa lebih cepat dan lebih baik dari perkiraan di awal, tetapi ketika tingkat kinerja anggota rendah maka organisasi akan merasa kesulitan untuk dapat mencapai tujuan organisasi. Tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya organisasi, *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan sebagainya.

Dalam berorganisasi, mereka memiliki budaya organisasi sendiri yang telah dilakukan sejak organisasi tersebut didirikan. Menurut (Robbins & Coulter, 2016) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Budaya organisasi dapat berhubungan penting dengan kinerja karyawan dikarenakan budaya organisasi dapat digunakan sebagai sarana mencapai tujuan dengan nilai yang dibutuhkan oleh organisasi.

Menurut beberapa penelitian terdahulu, budaya sangat berdampak besar untuk organisasi beserta para sumber daya mereka. Seperti halnya penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk, (2018) dan Raharjo et al., (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Tetapi, terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, seperti penelitian milik Pawirosumarto dkk, (2016) menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Maabuat (2016) juga memiliki perbedaan hasil yaitu dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja.

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) adalah suatu perilaku anggota dalam organisasi yang melebihi kewajiban yang dia emban sehingga dapat memberikan keterikatan antar individu. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) dan penelitian Hayat dkk, (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Dari penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya

organisasi yang dimiliki, maka semakin tinggi tingkat OCB para anggota organisasi tersebut.

Menurut Organ (1988) OCB adalah perilaku individu yang *discretionary*, yang tidak secara langsung atau eksplisit termasuk dalam sistem imbalan, dan secara keseluruhan akan meningkatkan efektivitas fungsi organisasi. Dapat disimpulkan bahwa OCB adalah sebuah kerelaan untuk mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya, tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi. Hal ini merupakan perilaku positif, karena ini dapat membantu peningkatan kinerja anggota dan menandakan bahwa anggota tersebut sudah merasa nyaman berada di organisasi. Hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Basu (2017) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini menunjukkan bahwa anggota yang memiliki tingkat OCB yang tinggi di organisasi tersebut maka akan menunjukkan kinerja yang tinggi juga. Dalam kasus penelitian lain OCB memiliki pengaruh negatif seperti penelitian yang dilakukan oleh Rosidi dkk, (2018) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan penelitian terdahulu tentang keterkaitan budaya organisasi, OCB, dan kinerja terhadap perusahaan memiliki perbedaan hasil. Dengan hal tersebut maka peneliti akan mencoba melakukan penelitian dengan objek instansi.

BPKAD Kabupaten Purworejo merupakan instansi yang berada di kabupaten Purworejo. Dalam berorganisasi sangat sering ditemukan permasalahan yang dapat mengganggu kinerja organisasi dalam mencapai

targetnya. Fenomena yang tak jarang terjadi adalah keterlambatan progress dalam menjalankan program kerja. Tetapi hal tersebut tidak selalu membuat gagalnya program kerja yang ada karena anggota yang lain suka rela untuk membantu menutupi kekurangan tersebut sehingga keterlambatan yang ada dapat diminimalisir. Dalam hal ini, budaya organisasi yang terbangun di BPKAD Kabupaten Purworejo berpengaruh karena terbangun rasa saling percaya sehingga memunculkan perilaku OCB dalam menjalankan tanggung jawabnya yang diemban. Dengan hal tersebut maka budaya organisasi sangat berperan penting dalam melahirkan sifat OCB dalam keanggotaan organisasi guna bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.

Latar belakang tersebut menjadi dasar peneliti dalam melakukan penelitian pada kantor BPKAD Kabupaten Purworejo dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini merupakan hasil replikasi dari penelitian Yohannes Robert Pratama Husodo (2018), yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan Kinerja Anggota sebagai Variabel Intervening Pada PT. Jatim Indo Lestari.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota?

2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*?
3. Apakah *organizational citizenship behaviour (OCB)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota?
4. Apakah pengaruh budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota yang dimediasi oleh *organizational citizenship behaviour (OCB)*?

C. Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota.
2. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*.
3. Menganalisis pengaruh *organizational citizenship behaviour (OCB)* terhadap kinerja anggota.
4. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota dengan *organizational citizenship behaviour (OCB)* sebagai variabel intervening.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang budaya organisasi dan *organizational citizenship behaviour (OCB)* terhadap kinerja pegawai BPKAD Purworejo.
2. Manfaat Praktisi
Bagi organisasi dapat memberikan manfaat untuk mengetahui apa saja yang mempengaruhi kinerja terutama budaya organisasi terhadap *organizational citizenship behaviour (OCB)*.
3. Manfaat Peneliti

Dapat memberikan pengalaman dalam melakukan penelitian yang terkait dalam bidang manajemen sumber daya manusia.