

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Manusia sejatinya adalah makhluk sosial. Oleh karena itu, sejak dahulu manusia sudah memiliki hubungan antar sesama, mulai dari hubungan keluarga hingga hubungan antar rekan bisnis. Karena banyaknya hubungan antar manusia itu maka mulai terbentuklah kelompok – kelompok yang didasari oleh persamaan persepsi atau tujuan antar manusia didalamnya. Seiring kemajuan zaman, hubungan antar manusia semakin luas karena kemudahan berkomunikasi di dunia ini, sehingga jumlah kelompok atau organisasi yang ada semakin banyak dan beragam. Mulai dari yang kecil hingga yang besar, ada yang berbentuk formal maupun non formal. Kelompok non formal merupakan kelompok yang terbentuk karena ketidak sengajaan atau tidak resmi untuk mencapai tujuan yang sama, contohnya seperti kelompok belajar. Sedangkan kelompok formal merupakan kelompok yang terbentuk secara resmi dan sengaja untuk mencapai tujuan yang sama, contohnya seperti organisasi kemahasiswaan, organisasi keagamaan dan lain - lain.

Organisasi merupakan sebuah wadah atau tempat yang tersedia untuk mengembangkan minat dan bakat yang dimiliki oleh manusia. Banyak sekali organisasi yang telah terbentuk pada masa kini tak terkecuali di Indonesia. Disini organisasi sangatlah beragam, mulai dari organisasi karang taruna di desa, organisasi mahasiswa di tingkat kampus hingga organisasi politik dan keagamaan di tingkat nasional. Keberagaman antar

organisasi tersebutlah yang membuat mereka memiliki ruang lingkungannya masing – masing dan peraturannya masing – masing. Karena keberagaman tersebut juga yang membuat setiap organisasi memiliki sumber daya manusia dengan kemampuan yang berbeda – beda. Seperti organisasi mahasiswa, organisasi ini merupakan salah satu bagian yang berada di dalam dunia akademisi kampus. Organisasi mahasiswa merupakan salah satu wadah bagi mahasiswa untuk mengembangkan kemampuan berorganisasinya di lingkup kampus, sesuai dengan koridor AD/ART yang telah disepakati oleh para pengurus organisasi tersebut. Oleh karena itu, sumber daya manusia didalamnya adalah para mahasiswa yang ada di kampus yang bersangkutan.

Sumber daya manusia merupakan sumber daya paling penting di organisasi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi, faktor kinerja dari anggota adalah point yang penting. Mathis dan Jackson (2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hal yang dilakukan ataupun tidak dilakukan dalam melakukan pekerjaan tersebut di dalam sebuah perusahaan maupun organisasi. Kinerja anggota sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana anggota dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Robbin dan Coulter (2016) yaitu kinerja adalah hasil akhir dari sebuah aktifitas. Kinerja dapat dinilai dengan membandingkan kerja individu dengan target yang telah ditentukan. Baik - buruknya sebuah organisasi terlihat dari pengelolaan sumber daya manusia yang mereka miliki. Oleh karena itu, 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 meraih tujuan organisasi sesuai dengan ekspektasinya. Tinggi – rendahnya tingkat kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya yaitu budaya organisasi, *organizational citizenship behaviour* (OCB), dan lain - lain.

Setiap organisasi memiliki ciri khas budayanya tersendiri yang sudah terbangun sejak berdirinya organisasi tersebut. Menurut Robbins dan Coulter (2016) budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang dianut bersama oleh dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi. Selain itu, mereka juga menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi memiliki hal yang berkaitan penting dengan kinerja karyawan, karena budaya organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan dengan meminta nilai - nilai yang diperlukan oleh organisasi untuk selalu konduktif dan kompetitif.

Budaya yang kuat sering kali dicirikan oleh adanya anggota yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak anggota yang berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya dan semakin besar pengaruhnya terhadap perilaku yang dapat mempengaruhi kinerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muis dkk, (2018) dan Raharjo dkk, (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja. Hal ini memberikan sebuah bukti bahwa budaya organisasi yang mencakup nilai dan prinsip organisasi tersebut, ketika dapat dimaknai dan diterapkan dengan baik dapat berdampak positif terhadap kinerja anggota organisasi. Tetapi, terdapat perbedaan hasil penelitian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, seperti penelitian milik Pawirosumarto dkk, (2016) yang menyatakan bahwa tidak adanya pengaruh yang signifikan dan positif budaya organisasi terhadap kinerja. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Maabut (2016) juga memiliki perbedaan hasil yaitu dalam penelitiannya menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Budaya organisasi merupakan suatu hal dasar dalam organisasi yang menjadi ciri khas tersendiri dari organisasi tersebut. Selain itu, budaya organisasi juga menjadi pola perilaku yang membentuk para anggotanya agar memiliki keterkaitan dalam organisasi. Oleh karena itu, ketika para anggota sudah saling terkait satu sama lain dengan landasan budaya organisasi yang ada maka akan melahirkan suatu perilaku yang biasa disebut *organizational citizenship behaviour* (OCB). OCB merupakan suatu perilaku anggota dalam organisasi yang melebihi kewajiban yang di emban. Hal ini merupakan perilaku positif karena menandakan bahwa anggota tersebut sudah merasa nyaman berada di organisasi dengan latar budaya yang ada. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2017) dan penelitiaan Esmi dkk, (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan penelitian tersebut, menandakan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dimiliki

oleh organisasi maka akan semakin tinggi tingkat OCB yang dilakukan oleh anggota organisasi.

Menurut Organ (1996) OCB merupakan suatu perilaku individu yang ekstra, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara keseluruhan mampu meningkatkan efektifitas dari fungsi organisasi. Selain itu, OCB merupakan perilaku pilihan yang bukan kewajiban formalnya tetapi turut mendukung berfungsinya organisasi dengan efektif. Secara garis besar, OCB adalah sebuah kerelaan untuk mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya, tanpa adanya permintaan dan reward secara formal dari organisasi. Kerelaan ini merupakan sikap ikhlas yang ditunjukkan seorang anggota kepada organisasi. Seperti yang ada dalam surah An – Nisa (4:146) yang menjelaskan bahwa orang yang ikhlas dalam beramal akan mendapatkan pahala yang besar. 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 Novelia dkk, (2016) dan 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.

Terdapat perbedaan hasil penelitian tentang pengaruh OCB terhadap kinerja, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rosidi dkk, (2018) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja. Penelitian

ini memiliki hasil yang sama seperti penelitian yang dilakukan oleh Wati dan Surjanti (2018) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa tidak selalu OCB mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Berdasarkan literatur yang ada menunjukkan bahwa penelitian tentang budaya organisasi, OCB, dan kinerja masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian dari penelitian terdahulu dan kebanyakan penelitian dengan variabel – variabel tersebut menggunakan perusahaan sebagai objek penelitian. Oleh karena itu, peneliti menggunakan organisasi kemahasiswaan sebagai objek penelitian karena sangat sedikit atau bahkan dapat dikatakan tidak ada penelitian dengan topik tersebut yang menggunakan organisasi kemahasiswaan sebagai objeknya.

Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) adalah organisasi kemahasiswaan yang berdiri di lingkungan kampus UMY di bawah naungan Program Studi Manajemen. Sebagai organisasi, HIMAMA tidak terlepas dari masalah atau kendala yang dapat menghambat organisasi dalam meraih tujuannya. Fenomena yang tak jarang terjadi adalah keterlambatan progress dalam menjalan program kerja yang ada dikarenakan adanya anggota yang memiliki kesibukan lain, izin sakit atau karena sulit dihubungi. Tetapi hal tersebut tidak selalu membuat gagal nya 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

HIMAMA berpengaruh karena terbangun rasa saling percaya sehingga memunculkan perilaku OCB dalam menjalankan tanggung jawabnya yang diemban, anggota organisasi masih dapat membantu sesamanya dengan cara mereka masing – masing sehingga muncullah inovasi – inovasi baru dalam organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja anggota.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada organisasi kemahasiswaan yakni HIMAMA FEB UMY dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai Variabel Intervening”. Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian Succi Astrining Sari (2016), yang memiliki judul sama yaitu, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota dengan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) sebagai Variabel Intervening. Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Blitar. Replikasi ini dilakukan untuk menelaah apakah hal serupa berlaku pula pada riset dengan objek yang berbeda.

## **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 anggota HIMAMA FEB UMY.

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.