

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peran manajemen sumber daya dalam suatu organisasi atau bisnis tenaga kerja sangatlah penting. Pentingnya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi atau perusahaan, sumber daya manusia diperlukan. Untuk mendukung kegiatan organisasi, organisasi menginvestasikan sumber daya manusia sebagai aset atau modal. Sumber daya tidak berguna bagi bisnis atau organisasi jika tidak diinvestasikan (Marniati, Prof. Adjunct, 2020).

Setiap karyawan tentunya mempunyai tugas dan tanggung jawab masing-masing. Di luar tugas dan tanggung jawab tersebut, karyawan dapat mengerjakan tugas-tugas lain dengan ikhlas dan dapat membantu perusahaan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Perilaku seperti ini disebut perilaku peran ekstra atau perilaku OCB (*organizational citizenship behavior*) (Harper, 2015).

Menurut Organ et al., (2005) *Organizational citizenship behavior* (OCB), adalah perilaku karyawan yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja perusahaan sambil mempertimbangkan tujuan produktivitas individu karyawan. Tentu saja, kinerja seorang karyawan bergantung pada kemampuannya untuk melaksanakan tugas sesuai dengan uraian yang telah ditetapkan oleh organisasi. Namun dalam keadaan tertentu, pegawai tidak harus mampu mengerjakan tugas tersebut dikarenakan hal lainnya seperti pegawai berhalangan hadir karena alasan pribadi.

Wira Saputra & Supartha, (2019), Berpendapat bahwa perilaku OCB ditandai dengan upaya formatif apapun yang dilakukan dengan kebijaksanaan karyawan yang memberikan manfaat bagi organisasi tanpa mengharapkan balasan apapun itu. OCB yang rendah dapat didasari oleh faktor-faktor yang dapat menyebabkan rendahnya perilaku OCB yaitu komitmen organisasi.

Menurut Schein, (1985), budaya organisasi merupakan gambaran pendapat-pendapat yang telah ditemukan, dibuat, atau dikembangkan oleh suatu kelompok bertujuan membuat organisasi dapat mengatasi atau menyelesaikan permasalahan yang muncul dari terjadinya adaptasi terhadap integrasi eksternal dan internal yang timbul dengan cukup baik. Menurut Harahap, (2011), Sistem nilai-nilai yang dianut, diterapkan, dan dikembangkan secara konsisten oleh semua anggota organisasi dikenal sebagai budaya organisasi. Nilai-nilai ini membentuk ikatan dan dapat digunakan sebagai acuan untuk berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dari investigasi riset sebelumnya, terungkap bahwa terdapat variasi hasil riset mengenai dampak budaya organisasi terhadap OCB dan komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Udayani & Sunariani, (2018), Pemayun & Wibawa, (2017), Maulani et al., (2015), menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Namun hasil penelitian dari Asrunputri et al., (2020) bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.

Hal ini didasari pada hasil penelitian dari Dewi & Surya, (2017) dan Usmany et al., (2016) berpendapat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya, pada penelitian yang dilakukan oleh Yuliani & Katim, (2017), Taroreh et al., (2020), dan Jaya & Madiono, (2014) berpendapat bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Berdasarkan berbagai penelitian, komitmen organisasi digunakan sebagai variabel mediasi untuk menghubungkan/menjembatani antara dua variabel.

Komitmen organisasi ialah berupa identifikasi rasa, partisipasi dan loyalitas karyawan terhadap organisasi yang merupakan tempat mengabdikan dan bekerja. Komitmen yang rendah kepada organisasi, dapat mencerminkan kurangnya tanggung jawab internal karyawan dalam memenuhi kewajiban mereka. Komitmen organisasional menjadi variabel mediasi pada penelitian ini

dikarenakan pada penelitian terdahulu terdapat gap yang menarik untuk diteliti kembali. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, diharapkan agar karyawan dapat berdedikasi tinggi dalam kinerjanya.

Badan Pendapatan Daerah atau biasa disingkat dengan BAPENDA. Satuan kerja ini merupakan unsur penunjang urusan pemerintah yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah. BAPENDA sendiri organisasi perangkat daerah tingkat provinsi atau kabupaten/kota yang bertugas berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. BAPENDA atau Badan Pendapatan Daerah merupakan unsur penunjang urusan pemerintahan yang melaksanakan fungsi penunjang keuangan di bidang pendapatan daerah. BAPENDA sendiri memiliki tugas melaksanakan kebijakan daerah di bidang pengelolaan pendapatan Pajak Daerah dan tugas pembantuan lainnya berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Fenomena terkait OCB pada BAPENDA bahwa dari sikap karyawan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya sendiri tanpa memiliki keinginan untuk membantu rekan kerja yang memiliki beban kerja yang berlebihan serta cenderung bekerja secara individual. Hal ini dipicu oleh adanya perbedaan individu, seperti pengalaman, pengetahuan, pelatihan, dan kesadaran akan sikap kerja mereka.

Fenomena terkait budaya organisasi pada BAPENDA masih ditemukan adanya karyawan yang tidak mampu bertoleransi terhadap pekerjaan, perusahaan yang kurang dalam memberikan imbalan yang adil sesuai beban kerja, masih ditemukan karyawan yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Budaya organisasi yang sudah ditanamkan di perusahaan ini akan efektif apabila para karyawan menerapkan budaya organisasi sebagai kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab.

Selanjutnya, fenomena mengenai komitmen organisasi di BAPENDA, yaitu pegawai masih ada yang tidak mempunyai komitmen untuk memberikan hasil pekerjaan yang maksimal, pegawai tidak mempunyai komitmen untuk

mengembangkan instansi/organisasi, adanya pegawai yang merasa kurang bangga terhadap instansi/organisasi, ada beberapa pegawai merasa tidak nyaman bekerja, kurang percaya dan loyal serta peduli pegawai terhadap instansi/organisasi, ada niat beberapa pegawai untuk pindah ke instansi/organisasi lain.

Peneliti melakukan wawancara kepada beberapa karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Batu yang berhubungan terhadap variabel budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, dan komitmen organisasi yang menyatakan bahwa karyawan belum dapat merealisasikan variabel-variabel tersebut di dalam organisasi. Berikut ini hasil wawancara pada karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Batu.

Tabel 1.1

Tabel Data Wawancara Karyawan Badan Pendapatan Daerah Kota Batu

Nama	Lama Bekerja	Hasil Wawancara
Organizational Citizenship Behavior		
Suryo	17 tahun	Saya tidak memanfaatkan waktu istirahat dengan semestinya.
Reni. P	12 tahun	Saya bersedia untuk menggantikan tugas karyawan lain ketika yang bersangkutan tidak dapat mengerjakannya.
Budaya Organisasi		
Slamet Bagiyo	23 tahun	Saya tidak diberikan kesempatan untuk memberikan masukan ketika ada konflik.
Sri Armadya	18 tahun	Saya tidak mampu bertoleransi terhadap resiko pekerjaan ketika mencoba hal baru.
Komitmen Organisasi		

Adi Kurniawan	20 tahun	Saya merasa terikat secara emosional dengan perusahaan tempat saya bekerja.
---------------	----------	---

Sumber: Data di olah 2023

Dari hasil wawancara pada 5 karyawan terdapat pernyataan mengenai OCB bahwa karyawan tidak memanfaatkan waktu istirahatnya dengan semestinya, jika karyawan tidak dapat memanfaatkan istirahat dengan semestinya maka dapat berdampak buruk terhadap perilaku organisasi, tidak semua karyawan akan bersedia menggantikan tugas rekan kerjanya apabila karyawan tersebut tidak dapat mengerjakan tugasnya sendiri. Pernyataan berikutnya mengenai budaya organisasi di instansi ini masih tidak diberikan kesempatan untuk memberikan masukan ketika ada konflik, dan ketika mencoba hal baru karyawan tidak mampu bertoleransi terhadap pekerjaannya. Selanjutnya pernyataan mengenai komitmen organisasi karyawan merasa terikat secara emosional dengan instansi tempat ia bekerja.

Berdasarkan permasalahan yang sudah dijelaskan dalam temuan penelitian sebelumnya antara budaya organisasi terhadap OCB dengan komitmen organisasi, terdapat riset gap antara variabel-variabel yang ada sehingga memiliki perbedaan pendapat. Hal ini dapat memberikan kontribusi untuk perusahaan agar menjadi acuan dalam mengembangkan strategi pencapaian efektifitas kinerja karyawan yaitu khususnya pada faktor budaya organisasi dan OCB. Oleh sebab itu tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap OCB dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel Mediasi pada karyawan BAPENDA.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi dan pembatasan masalah di atas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasi di BAPENDA Kota Batu
2. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi, *Organizational Citizenship Behavior*, dan Komitmen Organisasi di BAPENDA Kota Batu.
2. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
3. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi?
4. Untuk menganalisis Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*?
5. Untuk menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi sebagai variabel mediasi?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini adalah hasil penelitian diharapkan dapat menambah bahan kajian, khususnya dalam pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* dengan Komitmen Organisasi. Serta sebagai referensi bagi penelitian lain yang berhubungan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberi masukan kepada Badan Pendapatan Daerah Kota Batu dalam meningkatkan komitmen organisasi khususnya melalui budaya organisasi dengan memperhatikan sikap karyawan melalui OCB.

