

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia memegang peranan yang sangat penting, sebab dengan tidak adanya sumber daya manusia yang kompetitif, perusahaan tidak dapat melakukan aktivitasnya secara maksimal profesional meskipun semua peralatan modern yang diperlukan telah tersedia. Melihat pentingnya peranan sumber daya manusia dalam proses produksi sehingga diharapkan karyawan akan dapat bekerja lebih produktif dan profesional dengan didorong oleh rasa aman dalam melakukan segala aktivitasnya (Aspiyah dan Martono, 2017).

Rendahnya kuantitas sumber daya manusia tentunya akan menimbulkan dampak negatif bagi organisasi maupun karyawan itu sendiri (Panjaitan, 2017), sehingga sangat penting bagi organisasi untuk memilih dan mempertahankan karyawan yang benar-benar berkualitas. Sebab seorang karyawan yang baik akan cenderung menunjukkan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau perilaku kepegawaian dalam organisasi, dimana *OCB* merupakan kontribusi positif individu terhadap organisasi yang melebihi tuntutan peran di tempat kerja.

Karyawan yang memiliki *OCB* akan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga dapat memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya. *OCB* merupakan bentuk kegiatan sukarela dari anggota organisasi yang mendukung fungsi organisasi sehingga perilaku ini bersifat *altruistic* (menolong) yang diekspresikan dalam bentuk tindakan-tindakan yang menunjukkan sikap tidak mementingkan diri sendiri dan perhatian pada

kesejahteraan orang lain (Elfina, 2012:6). Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, maka karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri sehingga mampu memilih perilaku yang terbaik untuk kepentingan organisasinya.

OCB adalah sebuah kerelaan mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya atau kerelaan mengerjakan tugas diluar tugas atau peran formal yang telah ditetapkan tanpa adanya permintaan dari organisasi. Jika karyawan dalam organisasi memiliki *OCB*, maka usaha untuk mengendalikan karyawan menurun, karena karyawan dapat mengendalikan perilakunya sendiri atau mampu memilih perilaku terbaik untuk kepentingan organisasinya (Graham, 2017).

Komitmen organisasional pada karyawan yang tinggi biasanya akan meningkatkan kinerja yang tinggi dan sekaligus dapat menurunkan tingkat absensi dan sebaliknya jika seorang karyawan memiliki tingkat komitmen rendah maka kinerjanya juga rendah. Oemar (2017) mengartikan komitmen sebagai salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karyawan yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan melakukan tidak hanya tugas-tugas yang telah menjadi kewajibannya, tetapi dengan sukarela akan mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*).

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Simanjuntak (2012:39) menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Berbagai pendapat tersebut

dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh pekerja dan dapat mempengaruhi perseorangan maupun kelompok dalam menjalankan tugas yang diembannya. Susanto (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dua jenis lingkungan yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Faktor yang lain dapat mempengaruhi *OCB* adalah budaya organisasi. Sutrisno (2016:64) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah.

BRI Pati beralamat di Jl. Jenderal Sudirman No.154, Pati Kidul, Kec. Pati, Kabupaten Pati, Jawa Tengah 59114, Indonesia. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD BRI Pati mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan diperoleh kesimpulan bahwa beberapa perilaku karyawan BRI Pati yang belum optimal karena kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja dikarenakan takut melakukan tindakan yang melanggar aturan perusahaan bukan dalam rangka menerapkan budaya organisasi perusahaan yaitu berkaitan dengan nilai integritas karyawan.

Nilai-nilai dalam budaya organisasi dari PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk ada lima (5) yaitu integritas, profesionalisme, kepuasan nasabah, keteladanan dan penghargaan pada sumberdaya manusia. Hasil wawancara dengan HRD BRI Pati mengenai budaya organisasi ada beberapa permasalahan dari sisi integritas. Permasalahan budaya organisasi di BRI Pati adalah banyak dari

karyawan yang tidak mengetahui elemen-elemen dari kode etik perbankan yang ada, karyawan hanya memahami untuk tidak melakukan tindakan yang melanggar hukum. Padahal kode etik perbankan tidak hanya sekedar tindakan pelayanan yang tidak melanggar hukum dan kebijakan BRI tetapi juga bagaimana hubungan nasabah eksternal, hubungan dengan komunitas setempat, hubungan dengan insan bank, kerahasiaan bank, integritas dan akurasi.

Berdasarkan ungkapan di atas menunjukkan bahwa kurangnya komitmen organisasi pada BRI Pati. Hasil wawancara dengan HRD BRI Pati mengenai komitmen organisasi ada permasalahan dimana karyawan belum bisa menerapkan *OCB* yang baik. Permasalahan komitmen organisasi di BRI Pati adalah komitmen karyawan terhadap perusahaan kurang, terutama yang berkaitan dengan integritas karyawan dalam menerapkan budaya organisasi dengan baik.

Rendahnya *OCB* dikarenakan permasalahan di lingkungan kerja. Berikut ini disajikan data lingkungan kerja BRI Pati.

Tabel 1.1
Data Lingkungan Kerja BRI Pati

No.	Jenis Alat	Keterangan	Kondisi
1.	Kursi	Ada	Baik
2.	Printer	Ada	Baik
3.	Scanner	Ada	Baik
4.	Mesin Foto Copy	Ada	Kurang
5.	AC	Ada	Kurang
6.	Lemari Besi	Ada	Baik
7.	Rak Buku	Ada	Cukup
8.	Meja Kerja	Ada	Cukup
9.	Komputer	Ada	Cukup
10.	Dispenser	Ada	Kurang
11.	Telephone	Ada	Cukup
12.	Toilet	Ada	Kurang
13.	Penerangan/ Lampu	Ada	Kurang

Sumber: BRI Pati, 2021

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja di BRI Pati, yaitu mesin copy, AC, dispenser, toilet dan penerangan/lampu dalam keadaan kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang baik sehingga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi dan *OCB*.

Penelitian oleh Nurhayati, dkk (2017) menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap *OCB*. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2017) bahwa lingkungan kerjaberpengaruh negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior*. Penelitian Kasmiruddin (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerjatidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Berbeda dengan penelitian Dewi (2017) bahwa lingkungan kerjaberpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Penelitian oleh Rahardjo (2017) mendukung penelitian sebelumnya, yaitu variabel budaya organisasiberpengaruh positif dan signifikan terhadap *Organization Citizenship Behavior*. Penelitian oleh Husodo (2018) menyatakan sebaliknya bahwa budaya organisasiberpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Maysarah dan Rahardjo (2017) melakukan penelitian dengan hasil variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Sedangkan penelitian oleh Rosyada dan Rahardjo (2017) variabel budaya organisasiberpengaruh negatif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Purbo dan Misba (2017) menyatakan bahwa komitmen organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap *OCB*. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan (2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *OCB*. Berdasarkan latar belakang dan research GAP, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizen Behavior* Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada BRI Pati”**.

1.2. Ruang Lingkup

Ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Obyek dalam penelitian ini adalah BRI Pati.
- b. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah
 - a. Variabel eksogen adalah lingkungan kerja dan budaya organisasi.
 - b. Variabel endogen adalah *organizational citizen behavior*.
 - c. Variabel intervening adalah komitmen organisasi
- c. Responden dalam penelitian adalah karyawan BRI Pati.
- d. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan setelah proposal disetujui.

1.3. Perumusan Masalah

Permasalahan yang terjadi di BRI Pati adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil wawancara dengan HRD BRI Pati mengenai perilaku *organizational citizenship behavior* pada karyawan bahwa beberapa

perilaku karyawan BRI Pati yang belum optimal karena kepatuhan karyawan terhadap aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja dikarenakan takut melakukan tindakan yang melanggar aturan perusahaan bukan dalam rangka menerapkan budaya organisasi perusahaan yaitu berkaitan dengan nilai integritas karyawan.

2. Hasil wawancara dengan HRD BRI Pati mengenai budaya organisasi ada beberapa permasalahan dari sisi integritas yaitu banyak dari karyawan yang tidak mengetahui elemen-elemen dari kode etik perbankan yang ada, karyawan hanya memahami untuk tidak melakukan tindakan yang melanggar hukum. Padahal kode etik perbankan tidak hanya sekedar tindakan pelayanan yang tidak melanggar hukum dan kebijakan BRI tetapi juga bagaimana hubungan nasabah eksternal, hubungan dengan komunitas setempat, hubungan dengan insan bank, kerahasiaan bank, integritas dan akurasi.
3. Hasil wawancara dengan HRD BRI Pati mengenai komitmen organisasi ada permasalahan dimana komitmen karyawan terhadap perusahaan kurang, terutama yang berkaitan dengan integritas karyawan dalam menerapkan budaya organisasi dengan baik.
4. Berdasarkan Tabel 1.1 menjelaskan bahwa fasilitas pendukung dalam lingkungan kerja di BRI Pati. yaitu mesin copy, AC, dispenser, toilet dan penerangan/lampu dalam keadaan kurang baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja kurang baik sehingga menyebabkan ketidaknyamanan karyawan dan berdampak pada menurunnya komitmen organisasi dan *OCB*

Berdasarkan permasalahan yang ada pada BRI Pati diatas, maka pertanyaan penelitian sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada BRI Pati?
- b. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada BRI Pati?
- c. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizen behavior* pada BRI Pati?
- d. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizen behavior* pada BRI Pati?
- e. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizen behavior* pada BRI Pati?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diajukan dalam penelitian ini ialah sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi pada BRI Pati.
- b. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada BRI Pati.
- c. Menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap *organizational citizen behavior* pada BRI Pati.
- d. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap *organizational citizen behavior* pada BRI Pati.

- e. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap *organizational citizen behavior* pada BRI Pati.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik secara teoritis maupun praktis. Adapun manfaat dari penelitian sebagai berikut:

1.5.1. Manfaat Teoritis

1. Memberikan kontribusi terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizen behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada BRI Pati.
2. Dapat memberikan referensi yang lebih komprehensif mengenai pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizen behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada BRI Pati.

1.5.2. Manfaat Praktis

Memberikan informasi dan kontribusi pemikiran kepada karyawan yang berhubungan dengan pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap *organizational citizen behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada BRI Pati.