

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menghadapi perkembangan dan persaingan bisnis di Indonesia yang semakin kompetitif, maka setiap organisasi dituntut untuk memiliki kemampuan sumber daya yang handal. Organisasi diharuskan mengelola dan mengembangkan sumber daya yang dimilikinya dengan baik, karena sumber daya merupakan hal yang penting dalam keberlangsungan hidup suatu organisasi. Salah satu sumber daya yang penting untuk dikelola dan dikembangkan dengan baik yakni sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan pemegang peranan penting dalam menjalankan organisasi. Keberhasilan maupun kegagalan organisasi juga ditentukan oleh sumber daya manusia. Adapun keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan dari kinerja karyawan yang terampil dan profesional. Kinerja karyawan yang tinggi dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu organisasi, baik manufaktur maupun penyedia jasa.

Berdasarkan hal tersebut karyawan dituntut oleh organisasi agar dapat menampilkan kinerja secara optimal, karena keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja para karyawannya. Kinerja merupakan suatu dari hasil pekerjaan yang telah dikerjakan baik dari kualitas dan kuantitas yang telah dilaksanakan karyawan dan didasarkan pada tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Syahrul et al., 2020). Kinerja merupakan hasil kerja yang harus dapat

dibuktikan maupun dapat diukur berdasarkan standar yang telah ditentukan (Sedarmayanti, 2011).

Menurut Suryadi & Foeh (2022) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi OCB, serta kualifikasi pribadi yang diterapkan pada kepuasan kerja, komitmen organisasi, disiplin kerja, maupun beban kerja. Selain itu, terdapat faktor eksternal yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yakni budaya organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat diketahui bahwa OCB dan budaya organisasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja menurut Suryadi & Foeh (2022) adalah *organizational citizenship behavior (OCB)*. *Organizational citizenship behavior (OCB)* merupakan sikap dan perilaku karyawan yang bukan berdasarkan tuntutan tugas wajib dalam perusahaan namun berdasarkan inisiatif karyawan yang ingin membantu tanpa mengharapkan imbalan (Lambidju et al., 2022). Kemudian Organ et al. (2006) menggambarkan *organizational citizenship behavior* sebagai perilaku individual yang bersifat bebas, yang tidak secara langsung dan eksplisit mendapat penghargaan dari sistem imbalan formal, dan yang secara keseluruhan meningkatkan efisiensi dan efektifitas fungsi-fungsi organisasi. Bersifat bebas dan sukarela, karena perilaku tersebut tidak diharuskan oleh persyaratan peran atau deskripsi jabatan yang secara jelas dituntut berdasarkan kontrak dengan organisasi, melainkan sebagai pilihan personal.

Pendapat tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh *organizational citizenship behavior* (OCB) terhadap kinerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Astrining Sari (2016) di PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Blitar yang menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Hidayah & Harnoto (2018) di Baitul Maal Wat Tamwil (BMT) di Jawa Tengah juga menunjukkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun terdapat pula penelitian serupa yang dilakukan oleh Asroti et.al. (2022) pada BMT di Kabupaten Semarang akan tetapi menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dijabarkan diatas, yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula penelitian yang dilakukan oleh Tistianingtyas & Parwoto (2021) pada staf akuntansi di Lantamal V Surabaya yang menunjukkan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain *organizational citizenship behavior* (OCB) menurut Suryadi & Foeh (2022) terdapat faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni budaya organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai, dan norma yang dikembangkan di dalam organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku anggotanya untuk menghadapi masalah adaptasi eksternal dan internal (Mangkunegara, 2017). Budaya organisasi merupakan suatu prinsip, nilai, tradisi maupun sikap dimana hal tersebut dapat mempengaruhi anggota organisasi dalam bertindak (Robbins &

Coulter, 2010). Budaya organisasi memiliki peran dalam menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional, karena budaya organisasi akan mempengaruhi pola pikir, sikap maupun perilaku para karyawan dalam organisasi (Syahrul et al., 2020).

Pendapat tersebut didukung oleh beberapa penelitian terdahulu terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Meitriana & Irwansyah (2018) di KSU Tabungan Nasional Singaraja yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Manggis et.al. (2018) di koperasi yang terletak di Desa Pedungan Denpasar juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Namun penelitian yang dilakukan oleh Harwiki (2016) di Koperasi Wanita di Jawa Timur menunjukkan hasil yang berbeda dengan penelitian yang dijabarkan diatas, yang mana penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahrul et.al. (2020) pada karyawan bagian T.U.K PG. Kebon Agung Malang yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa terdapat *gap* atau ketidakkonsistenan hasil dari penelitian membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian ulang. Adapun sektor yang dipilih oleh peneliti yakni

sektor industri jasa keuangan. Sektor jasa keuangan berperan penting dalam menggerakkan perekonomian karena berfungsi sebagai tempat yang mampu menghimpun serta menyalurkan dana masyarakat guna meningkatkan taraf hidup rakyat secara efektif dan efisien. Sektor jasa keuangan terdiri dari lembaga keuangan bank dan bukan bank seperti asuransi, *leasing*, pegadaian, koperasi, dan lain sebagainya. Dalam hal ini, peneliti ingin melakukan penelitian dengan menggunakan dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni *organizational citizenship behavior* dan budaya organisasi di KSPPS BMT NU Jombang.

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT NU Jombang merupakan salah satu BMT terbaik di Kabupaten Jombang. Hal ini dapat dilihat dari data di *website* resmi BMT NU Jombang yang menunjukkan bahwa, BMT NU Jombang mengalami peningkatan tiap tahun. Berikut merupakan data aset gabungan BMT NU Jombang selama tahun 2023:

Tabel 1.1 Aset Gabungan Tahun 2023 BMT NU Jombang

No	Bulan	Jumlah Aset
1	Januari	Rp108.712.850.112
2	Februari	Rp108.861.590.284
3	Maret	Rp104.899.421.740
4	April	Rp103.414.860.279
5	Mei	Rp106.614.694.925
6	Juni	Rp106.339.150.442
7	Juli	Rp111.198.037.740
8	Agustus	Rp117.200.091.738
9	September	Rp125.193.990.432
10	Oktober	Rp131.558.948.967
11	November	Rp135.790.192.829
12	Desember	Rp140.191.043.647

Sumber: *Website Resmi BMT NU Jombang*

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dapat dilihat bahwa meskipun pada beberapa bulan tertentu mengalami penurunan akan tetapi pada akhirnya aset yang

dimiliki meningkat pesat. Dalam kurun waktu setahun, BMT NU Jombang mencatatkan kenaikan aset yang dikelolanya sebesar Rp34,5 miliar. Hal ini dapat dilihat dari perbandingan neraca tahun buku 2022 yang berjumlah Rp105.599.156.796 dengan neraca tahun buku 2023 yang berjumlah Rp140.191.043.647 (Kholifah, 2024). Meskipun baru berdiri selama 11 tahun, BMT NU Jombang yang usianya lebih muda apabila dibandingkan dengan koperasi lain, dalam hal kinerja justru lebih baik dibanding koparasi yang sudah lama beroperasi. Berdasarkan hal itu, BMT NU Jombang justru menunjukkan hasil yang berbeda ditengah lesunya kinerja koperasi saat ini. Hal ini diduga karena adanya pengaruh dari faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yakni *organizational citizenship behavior* dan budaya organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, menunjukkan bahwa masih terdapat ketidakkonsistenan pada beberapa hasil penelitian terdahulu. Sehingga, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada KSPPS BMT NU Jombang)**”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jombang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jombang?

1.3 Batasan Masalah

Penelitian ini membatasi masalah hanya pada faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni *organizational citizenship behavior* (OCB) dan budaya organisasi. Untuk tempat penelitian berfokus pada karyawan yang bekerja di KSPPS BMT NU Jombang.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT NU Jombang.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Manfaat penelitian ini terdiri dari:

1.5.1 Manfaat teoritis

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah dapat memberikan kontribusi bagi studi manajemen khususnya dalam lingkungan SDM sebagai tambahan ilmu pengetahuan di masa mendatang. Serta dapat dijadikan referensi bagi penelitian selanjutnya terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB), budaya organisasi, dan kinerja karyawan.

1.5.2 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan-masukan pada organisasi khususnya terhadap KSPPS BMT NU Jombang mengenai penerapan *organizational citizenship behavior* (OCB) dan budaya organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.