

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia menjadi kunci utama dalam sebuah perusahaan. Tanpa adanya manusia, tidak mungkin sebuah perusahaan bisa dibentuk dan dijalankan untuk mencapai tujuannya. Dalam sebuah perusahaan akan dibentuk beberapa departemen dan tiap-tiap departemen memiliki tanggung jawab yang berbeda. Dalam manajemen, fungsi sumber daya manusia adalah merekrut, melatih dan mengembangkan, serta *Organization Comitment* pekerja sehingga karyawan memiliki kinerja yang baik.

Menurut (Ferdus & Kabir, 2018) mengatakan *Organizational Citizenship Behaviour* adalah perilaku yang dilakukakan oleh seorang karyawan yang melebihi kewajiban kerja formal, namun berdampak baik karena mendukung efektivitas organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna, nilai dan keyakinan yang termasuk dalam organisasi yang menjadi acuan tindakan dan pembeda satu organisasi dengan organisasi lainnya (Arumi, 2019).

Definisi kepribadian secara holistik berkaitan baik dengan variabel afektif maupun variabel kognitif, variabel perilaku dan mental yang membedakan antara satu orang dengan orang yang lainnya (Ramdani, 2017). Kepribadian lebih mengacu pada struktur dan kecenderungan seseorang yang menjelaskan pola karakteristik pemikiran, emosi, dan perilaku mereka (Indra Sari, 2018).

Komitmen organisasional merupakan sikap penerimaan dan keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi begitu juga dengan adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi (Ayu et al., 2017).

Dalam penelitian (Setianingsih, 2019). Yang meneliti tentang “Pengaruh Tipe Kepribadian dan Kepuasan Kerja Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB)”. Hasil penelitian menunjukkan Kepribadian dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Dalam penelitian (Susilo, 2018). Yang meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Hasil penelitian menunjukkan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan Terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB).

Dalam penelitian (Indra Sari, 2018). Yang meneliti tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behaviour* dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Karyawan PT. Bess Finance di Kabupaten Sleman”. Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja dan Kepribadian berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi dan berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behaviour*.

Sekretariat BPD merupakan salah satu lembaga yang merupakan perwujudan demokrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan desa. BPD bisa juga dibidang sebagai badan sebagai badan parlemen desa. Anggota BPD merupakan perwakilan dari penduduk desa yang bersangkutan berdasarkan keterwakilan wilayah yang ditetapkan secara musyawarah dan mufakat. BPD bertugas mengawasi bagaimana dana desa yang ada dimanfaatkan untuk program-program yang sesuai dengan apa yang telah disusun oleh pemerintah desa.

Tabel 1. 1
Data Absensi Karyawan Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo Tahun 2020

Bulan	Jumlah Karyawan	Keterangan				
		Hadir Tepat Waktu	Terlambat	Alpha	Izin	Sakit
Januari	30	28	2	-	-	-
Februari	30	25	2	-	1	2
Maret	30	25	3	2	-	-
April	30	24	3	-	2	1
Mei	30	23	1	2	4	-
Juni	30	24	4	-	2	-
Juli	30	22	4	1	2	1
Agustus	30	25	2	1	2	-
September	30	28	2	-	-	-
Oktober	30	22	5	-	1	2
November	30	21	3	-	3	3
Desember	30	24	5	-	-	1

Sumber : Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo

Dari tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa tingkat kehadiran tepat waktu karyawan cukup tinggi tetapi data karyawan yang terlambat selalu meningkat dari bulan januari sampai Desember. Dimana mana bulan Januari yang hadir tepat waktu 28 orang dan terlambat 2 orang, bulan Februari hadir tepat waktu 25 orang, terlambat 2 orang, izin 1 orang dan yang sakit 2 orang, bulan Maret hadir tepat

waktu 25 orang, terlambat 3 orang dan alpha 2 orang, bulan April hadir tepat waktu 24 orang, terlambat 3 orang, izin 2 orang, dan sakit 1 orang, bulan Mei hadir tepat waktu 23 orang, terlambat 1 orang, alpha 2 orang dan izin 4 orang, Juni hadir tepat waktu 24 orang, terlambat 4 orang, izin 2 orang, Juli hadir tepat waktu 22 orang, terlambat 4 orang, alpha 1 orang, izin 2 orang dan sakit 1 orang, Agustus hadir tepat waktu 25 orang, terlambat 2 orang, alpha 1 orang, dan izin 2 orang, September hadir tepat waktu 28 orang dan terlambat 2 orang, bulan Oktober hadir tepat waktu 22 orang, terlambat 5 orang, izin 1 orang dan sakit 2 orang, November hadir tepat waktu 21 orang, terlambat 3 orang, izin 3 orang dan sakit 3 orang, dan bulan Desember hadir tepat waktu 24 orang, terlambat 5 orang dan sakit 1 orang.

Walaupun alasan keterlambatan tersebut berbeda- beda. Hal ini disebabkan karena rendah nya *Organization Comitment*. Hal ini akan berpengaruh pada *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo yang tidak maksimal karena pada saat karyawan terlambat datang untuk bekerja ke kantor maka pekerjaan dan tanggung jawabnya akan tertunda *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* yang kurang maksimal akan menyebabkan terhambatnya pencapaian kinerja secara maksimal pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.

Terindikasi bahwa *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo tidak optimal disinyalir disebabkan oleh, *Organizational*

Culture yang masih rendah, *Personality* yang masih rendah dan *Organization Comitment* yang masih rendah.

Maka penulis tertarik mengangkat permasalahan tersebut untuk dilakukannya penelitian dengan judul **Pengaruh *Organizational Culture* Dan *Personality* Pada *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) Dengan *Organization Comitment* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.**

1.2 Identifikasi Masalah

Dari kajian – kajian teori manajemen sumber daya manusia di atas terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB), diantaranya:

1. *Organizational Culture* yang masih rendah menyebabkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) kurang.
2. *Personality* masih rendah dapat menyebabkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) rendah.
3. *Organization Comitment* masih rendah menyebabkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) kurang.
4. Kemampuan dan keterampilan melakukan kerja yang masih kurang bagus menyebabkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) kurang.
5. Tanggung jawab yang masih rendah menyebabkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) rendah.
6. Latar belakang dan etos kerja yang kurang bagus yang menyebabkan *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) kurang.

7. Faktor dukungan organisasi yang kurang menyebabkan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* rendah.
8. Faktor psikologis yang kurang dapat menyebabkan *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* rendah.

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini terfokus maka dibatasi masalah ini dengan *Organizational Culture (X1)*, *Personality (X2)* sebagai variabel bebas, *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* sebagai variabel terikat (Y) dan *Organization Comitment (Z)* sebagai variabel intervening pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organization Comitment* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo?
2. Bagaimanakah pengaruh *Personality* terhadap *Organization Comitment* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo?
3. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo?

4. Bagaimanakah pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo?
5. Bagaimanakah pengaruh *Organization Commitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo?
6. Bagaimanakah pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* melalui *Organization Commitment* sebagai variabel intervening pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo?
7. Bagaimanakah pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* melalui *Organization Commitment* sebagai variabel intervening pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo?

1.5 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.5.1 Tujuan Penelitian

Bertolak dari permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, ada beberapa tujuan yang hendak dicapai oleh penulis, yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organization Commitment* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Personality* terhadap *Organization Comitment* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo
5. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organization Comitment* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.
6. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Organizational Culture* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* melalui *Organization Comitment* sebagai variabel intervening pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.
7. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* melalui *Organization*

Comitment sebagai variabel intervening pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.

1.5.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

- 1) Berguna untuk menambah dan memperdalam ilmu tentang Pengaruh *Organizational Culture Dan Personality* Pada *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* Dengan *Organization Comitment* Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo.
- 2) Untuk membandingkan antara teori yang didapat dengan praktek yang ada di lapangan.

2. Bagi Pihak Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo

- 1) Berbagai gambaran masukan bagi pihak Sekretariat BPD (Badan Permusyawaratan Dusun) Dusun Sarimulya Kec. Jujuhan Ilir Kab. Bungo mengenai *Organizational Culture* dan *Personality* terhadap *Organizational Citizenship Behaviour (OCB)* dengan *Organization Comitment* sebagai variabel intervening.
- 2) Agar bisa memberikan saran-saran yang mungkin berguna untuk pelaksanaan yang lebih terarah dalam pencapaian tujuan yang dikehendaki.
- 3) Dengan melihat dan memahami tentang skripsi ini, hendaknya dapat lebih sempurna.

3. Bagi Pembaca

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi yang membacanya. dan juga dapat menambah pustaka bagi mereka yang mempunyai minat untuk mendalami pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia.