

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan dasar dari sebuah organisasi atau perusahaan dalam menjalankan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut. Salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian adalah Manajemen sumber daya. Pada masa sekarang ini, organisasi atau perusahaan harus berkembang lebih maju untuk dapat mencapai tujuannya dengan baik. Tujuan yang tercapai dengan baik dalam organisasi atau perusahaan didukung oleh manajemen sumber daya manusia yang baik pula dalam sebuah organisasi dan perusahaan. Sumber daya manusia menjadi aset penting dalam pengembangan organisasi atau perusahaan, pengertian ini diperkuat oleh Khan dkk (2012). Sumber daya manusia membuat perkembangan sumber daya yang digunakan mendapatkan hasil yang terbaik.

Suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan serta peranan manusia dalam suatu organisasi atau perusahaan disebut manajemen sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia memiliki peranan penting yang harus dikuasai oleh para pemimpin atau atasan dalam perusahaan, agar sumber daya manusia yang ada dalam organisasi dan perusahaan dapat dijalankan dan diatur dengan baik. Sehingga, seiring berjalannya waktu, semakin banyak organisasi atau perusahaan yang mulai menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan permasalahan perusahaan yang paling penting, dan

bertindak untuk lebih memperhatikan SDM yang ada pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Menurut (Snell & Bohlander, 2013) proses dari mengatur kemampuan manusia untuk mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Faktor penting dalam pencapaian tujuan pada organisasi atau perusahaan adalah kualitas sumber daya manusia itu sendiri, karena akan mempengaruhi tingkat keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam organisasi atau perusahaan tersebut. Sehingga, untuk mencapai tujuannya dengan baik, sudah seharusnya pada setiap perusahaan atau organisasi memiliki sumber daya manusia yang dikelola dengan baik agar dapat membantu organisasi atau perusahaan tersebut

Untuk mencapai tujuan pada perusahaan atau organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari setiap karyawan, kinerja sendiri merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan dalam organisasi atau perusahaan berdasarkan pencapaian tugas-tugas yang telah diberikan kepada karyawan yang sesuai dengan tujuan organisasi atau perusahaan tersebut. Definisi kinerja adalah sekumpulan hasil yang dihasilkan pada fungsi atau aktivitas pekerjaan tertentu selama jangka waktu tertentu. Untuk mempengaruhi pencapaian yang di dapatkan oleh organisasi atau perusahaan, maka suatu organisasi atau perusahaan harus memiliki karyawan dengan tingkat kinerja yang baik. Karena dalam jangka panjang kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan akan berpengaruh pada organisasi atau perusahaan tersebut.

Dalam organisasi atau perusahaan sendiri memiliki tiga (3) dimensi Untuk mengevaluasi kinerja karyawan dalam organisasi dan perusahaan, yaitu ciri-ciri, perilaku, dan hasil dari kinerja. Organisasi tidak akan mencapai kinerja yang lebih baik berdasarkan efisiensi orang-orang dalam organisasi, menurut (Opatha

dalam Hettiarachchi, 2014) dalam (Anvari dkk, 2015). Untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi dan perusahaan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu seperti Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Sehingga, seharusnya perusahaan dapat mengendalikan faktor-faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam organisasi dan perusahaan untuk mempertahankan tingkat kinerja organisasi dan perusahaan tersebut.

Perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Sehingga, organisasi dan perusahaan dituntut untuk mempunyai budaya yang berbeda dari organisasi lain yang sejenis, termasuk organisasi Notaris dan PPAT dan organisasi yang lainnya. Menurut Peter and Waterman Jr, budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang menyebabkan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, akan mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Notaris Zainal Abidin. S.H., M.Kn, dikarenakan perilaku dan keputusan-keputusan yang akan diambil oleh setiap karyawan akan mempengaruhi budaya organisasi yang ada pada setiap organisasi dan perusahaan, sehingga, kesesuaian budaya organisasi dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap individu karyawan akan mempermudah karyawan menerima budaya-budaya yang digunakan dalam organisasi dan perusahaan. Kunci kesuksesan dalam sebuah organisasi adalah budaya, menurut (Peter & Waterman's dalam shahzhad dkk, 2014). Budaya adalah dasar dari kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan, dan hal ini yang perlu diperhatikan oleh pemimpin atau atasan organisasi dan perusahaan untuk menerapkan budaya organisasi yang baik pada perusahaan atau organisasinya, sehingga akan

membantu untuk meningkatkan pertumbuhan dan kemajuan organisasi atau perusahaan.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan, harus memiliki budaya organisasinya masing-masing yang akan mempengaruhi kinerja karyawan pada organisasi tersebut. Karakter setiap individu karyawan dalam organisasi atau perusahaan akan membentuk nilai-nilai yang dijadikan budaya dalam organisasi atau perusahaan, ketika budaya organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai atau norma-norma dari setiap individu karyawan, maka mereka akan merasa menjadi orang lain, dikarenakan harus bersikap atau bertindak sesuai dengan nilai-nilai atau norma-norma yang sudah ditetapkan dalam budaya yang ada, dimana budaya yang bertolak belakang atau yang tidak mereka yakini nilai-nilainya, akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.

Salah satu faktor yang paling penting dalam mempengaruhi kinerja dari setiap karyawan dalam organisasi atau perusahaan selain budaya organisasi, adalah kepuasan kerja setiap karyawan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Handoko, 2014) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana karyawan melihat pekerjaan mereka. Kepuasan pekerjaan menggambarkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan seseorang. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan terkait dengan pekerjaannya. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan memiliki motivasi yang tinggi, serta komitmen pada perusahaan dan partisipasi yang kuat pada pekerjaannya akan terus meningkatkan kinerjanya menurut (Hardiyono dkk, 2017). Individu-individu yang mendapatkan kepuasan kerja dalam pekerjaannya, akan menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab dan dedikasi, sehingga semakin tinggi tingkat kepuasan kerja seorang karyawan, maka akan dapat meningkatkan

kinerja karyawan pada perusahaan. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* atau bisa di sebut sebagai perilaku kewarganegaraan organisasi merupakan salah satu faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan adanya perilaku yang dilakukan secara sukarela oleh karyawan dalam *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap pekerjaannya, lingkungan pekerjaannya, dan untuk membantu teman kerjanya, akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi atau perusahaan. Organisasi membutuhkan atau menginginkan karyawan yang akan melakukan hal-hal yang tidak ada dalam deskripsi tugas pekerjaannya.

Hal ini diartikan bahwa perilaku diluar tugas formal setiap karyawan adalah *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*. Karena merasa nyaman berada dalam organisasi atau perusahaan tersebut karyawan akan melakukan perilaku *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* . Contohnya karyawan secara sukarela melakukan pekerjaan yang seharusnya bukan dikerjakan oleh karyawan tersebut, dikarenakan karyawan merasa nyaman berada dalam organisasi atau perusahaan, sehingga dengan sukarela karyawan mau melakukan tugas-tugas yang bukan bagian dari pekerjaannya. Dengan begitu meskipun bukan bagian dari pekerjaan karyawan tersebut, akan membuat semua pekerjaan menjadi terselesaikan lebih cepat, dan meningkatkan kinerja perusahaan. Tempat yang lebih menyenangkan untuk bekerja adalah organisasi atau perusahaan yang menerapkan perilaku *citizenship*, dan dapat mempekerjakan serta mempertahankan orang-orang terbaik. Sehingga, semakin tinggi perilaku *citizenship* akan mempengaruhi kinerja karyawan terhadap pekerjaannya bagi organisasi atau perusahaan yang menerapkannya.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, peneliti bermaksud meneliti atau mengetahui lebih jauh apakah variabel budaya organisasi,

kepuasan kerja, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Notaris & PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn. Untuk itu penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi, *Organizational Citizenshi Behavior (OCB)*, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Notaris Zainal Abidin, S.H., M.Kn. Peneliti melakukan penelitian di kantor Notaris & PPAT Zainal Abidin, S.H., M.KN, dikarenakan variabel budaya organisasi, OCB, dan kepuasa kerja berkaitan dengan keadaan yang terjadi di kantor Notaris & PPAT tersebut. Serta peneliti sendiri sedang bekerja pada instansi atau perusahaan tersebut. Sehingga peneliti bisa dengan mudah dalam melakukan penelitian dan mendapatkan data-data terkait penelitian ini.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh positif dari variabel budaya organisasi pada kinerja karyawan kantor Notaris & PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn ?
2. Apakah terdapat pengaruh positif dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada kinerja karyawan kantor Notaris & PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn ?
3. Apakah terdapat pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan kantor Notaris & PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn ?
4. Apakah variabel budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris dan PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dari variabel budaya organisasi pada kinerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn

2. Untuk mengetahui pengaruh positif dari variabel kepuasan kerja pada kinerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn
3. Untuk mengetahui pengaruh positif dari variabel *Organizational Citizenship Behavior* pada kinerja karyawan di Kantor Notaris & PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor Notaris dan PPAT Zainal Abidin, S.H., M.Kn

1.4 Manfaat Penelitian

1. Aspek Akademis
 - a. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia yang mengarah pada kondisi kinerja karyawan di dalam perusahaan
 - b. Sebagai aset pustaka yang dapat dimanfaatkan oleh seluruh kalangan akademisi, baik dosen maupun mahasiswa, dalam upaya memberikan pengetahuan, informasi dan sebagai proses pembelajaran mengenai budaya organisasi, *Organizational Citizenship Behavior* dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan yang diterapkan di kantor Notaris
2. Aspek pengembangan ilmu pengetahuan
 - a. Mengembangkan keilmuan manajemen khususnya untuk manajemen sumber daya manusia dan budaya organisasi.
 - b. Sebagai sarana untuk melatih berpikir secara ilmiah dengan berdasar pada disiplin ilmu yang diperoleh di bangku kuliah khususnya yang

berhubungan dengan budaya organisasi, OCB dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

3. Aspek Praktis

- a. Menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam menerapkan pengetahuan terhadap masalah yang dihadapi secara nyata.
- b. Hasil penelitian diharapkan bisa menjadi masukan dan upaya sosialisasi dalam bidang budaya organisasi, OCB dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- c. Sebagai pedoman untuk meningkatkan motivasi belajar dan pemanfaatan secara maksimal sehingga mapu mendapatkan hasil yang lebih baik.