

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia atau di singkat (BKPSDM) Kota Kediri merupakan organisasi atau badan instansi pemerintahan yang memiliki tugas pokok secara yakni membantu Walikota Kediri dalam urusan manajemen data kepegawaian daerah dan melaksanakan perundang-undangan yang berlaku. BKPSDM Kota Kediri merupakan salah satu dinas yang bertugas dibidang kepegawaian yang didalamnya terdapat beberapa bidang yang memiliki tugas dan fungsinya masing-masing seperti bidang sekretariat, bidang mutasi dan informasi kepegawaian, dan yang terakhir bidang pendidikan pembinaan dan pengembangan karier.¹

Sumber daya manusia atau dapat disebut pegawai merupakan peran atau alat utama dalam setiap instansi atau organisasi, meskipun dengan perkembangan zaman pada saat ini dan banyaknya sarana yang dapat menunjang suatu pekerjaan, tanpa adanya peran dari SDM maka pekerjaan atau kegiatan tersebut tidak dapat terlaksana dengan lancar. Disisi lain, sumber daya manusia juga mendapat tempat yang utama dibanding sumber daya lain, karena keberhasilan organisasi dalam meraih tujuan tidak akan terlepas dari peran SDM yang menjadi bagian dari anggota instansi, karena SDM yang akan mengatur serta menjalankan sumber daya

¹ PERWALI, “Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi, Serta Tata Kerja Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah,” Nomor 60 Tahun 2016.

lainnya yang dimiliki instansi. Organisasi maupun instansi juga diwajibkan mempunyai sumber daya manusia yang kompeten sesuai bidangnya dan memiliki semangat kinerja yang tinggi ketika sedang menjalankan tugas serta tanggung jawabnya yang dibebankan, tanpa adanya SDM maka sumber daya lain yang ada pada organisasi tersebut tidak dapat dimanfaatkan dan tidak akan menghasilkan *output* atau tujuan yang diharapkan organisasi.²

Dalam instansi BKPSDM Kota Kediri sumber daya manusia atau pegawai memiliki peran penting untuk menjalankan tugas pokok dan tujuan dari instansi. Dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya mengelola manajemen data kepegawaian daerah, masing-masing pegawai memiliki peran dan tanggung jawab sesuai jabatan yang diemban. Pada salah satu bidang di BKPSDM Kota Kediri yakni bidang mutasi, formasi dan informasi kepegawaian merupakan bidang yang memiliki peranan penting dalam pengelolaan data maupun dalam pengadaan ASN, dilihat dari *website* resmi Pemkot Kediri dalam rekrutmen tahun 2021 kemarin Pemerintah Kota Kediri melakukan rekrutmen ASN dengan jumlah 409 kuota yang terdiri dari formasi guru, formasi tenaga kesehatan, maupun formasi tenaga teknis yang semua itu terbagi dalam formasi CPPPK(P3K) maupun CPNS.³ Hal itu membuat BKPSDM khususnya pada bidang mutasi, formasi dan informasi kepegawaian memiliki tugas dan peran ekstra dalam menyiapkan segala hal untuk proses rekrutmen yang

² Ahmad Bustomi, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai," *Jurnal Manajemen Dakwah*, Nomor 1, Volume 5 (2020).2

³ "Pengumuman Pengadaan ASN Pemkot Kediri," *Website Pemkot Kediri*, n.d., <https://Kedirikota.Go.Id/Files/Pengumuman-Tentang-Pengadaan-Asn-Pemkot-Kediri-Formasi-Tahun-2021.Pdf>.

diadakan. Pegawai pada bidang mutasi tersebut mendapat tugas yang sama sesuai dengan jabatan dan tanggung jawabnya, termasuk dalam menyiapkan segala sesuatu yang berkaitan dalam rekrutmen ASN tahun 2021 kemarin.

Dalam mengemban dan menjalankan tugas tersebut ada kalanya para pegawai mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas serta tanggung jawab tersebut, dan terkadang membutuhkan bantuan dari rekan kerja lain untuk menyelesaikannya. Seperti dalam bidang mutasi yang mempunyai tugas untuk melakukan kepengurusan dalam administrasi pengangkatan, pemindahan, pemberhentian, serta informasi kepegawaian, yang dimana merupakan salah satu bidang di BKPSDM Kota Kediri yang memiliki tugas yang cukup berat dan memerlukan peran ekstra dalam mengelola data ASN. Berdasarkan informasi dari salah satu pegawai, dan observasi yang dilakukan oleh peneliti bahwa ditemukan fenomena yang sering terlihat dalam keseharian menjalankan tugas, dan ketika melakukan persiapan rekrutmen ASN 2021 kemarin, yaitu dimana pegawai BKPSDM yang sedang menjalankan tugas dalam mengelola manajemen data kepegawaian dan persiapan rekrutmen ASN yang kemudian mengalami kesulitan atau hambatan dan memerlukan bantuan.⁴ Pegawai yang memerlukan bantuan tersebut kemudian meminta tolong kepada rekan kerja lain untuk membantunya, berdasarkan informasi salah satu pegawai tersebut hal ini sering terlihat, begitu juga ketika peneliti melakukan observasi.

⁴ Informasi Dari Bu Aminah, Bidang Sekretariat. Kediri 13 Januari 2023

Tidak hanya itu, namun dilain waktu ketika ada pegawai yang sedang melaksanakan dinas atau tugas ke luar kota yang dalam istilah disebut dengan dinas luas (DL), sering juga peneliti jumpai bahwa beberapa pegawai akan *medbackup* atau menggantikan sementara tugas dari rekan kerja yang sedang melaksanakan dinas luar tersebut. Karena peneliti menjumpai bahwa ketika ada pegawai yang melakukan dinas luar dipastikan akan ada pegawai lain yang sementara waktu menggantikan atau membantu pekerjaan rekannya tersebut. Perilaku yang ditunjukkan pegawai ketika membantu pekerjaan rekan kerja lain dalam istilah psikologi disebut dengan perilaku *organizational citizenship behavior* (OCB), atau perilaku ekstra yang dilaksanakan pegawai/karyawan dengan ikhlas tanpa mengharapkan imbalan.

Organizational citizenship behaviour merupakan istilah bagi pegawai yang memiliki sikap atau perilaku yang ditunjukkan diluar tugas dan tanggung jawabnya, serta tidak menjadi bagian dari *jobdesk* namun bermanfaat bagi keefektifan organisasi. OCB juga sering disebut sebagai sikap yang melebihi dari kewajiban kerja pegawai atau biasa di sebut sebagai perilaku ekstra yang tidak memiliki hubungan dengan kompensasi secara langsung. Artinya bahwa pegawai yang memiliki perilaku OCB tidak akan mendapatkan kompensasi atau uang, maupun bonus dari instansi, namun OCB lebih ke perilaku sosial yang ditunjukkan oleh masing-masing pegawai untuk bekerja melebihi dari tugas dan tanggung jawabnya, seperti membantu rekan kerja dengan sukarela. *Organizational citizenship behaviour* atau OCB menurut pendapat Robbins dan Judge

dikutip dari jurnal R. Arif Suharsono mengatakan bahwa perilaku OCB merupakan sikap pilihan yang tidak masuk dalam kategori kewajiban kerja formal seorang pegawai, namun dapat mendukung berjalannya suatu organisasi secara efektif.⁵ Begitu juga dengan pendapat Jacqueline yang dikutip dari jurnal Bustomi mengatakan bahwa *organizational citizenship behaviour* merupakan perilaku *extra-role* yakni sikap yang tidak dibutuhkan dalam instansi dan lebih mengutamakan tindakan semata terhadap kesediaan pegawai sebagai perannya dalam lingkup organisasi.⁶

Jika dilihat dari perilaku yang sering ditunjukkan oleh pegawai terhadap sesama rekan kerjanya ketika memerlukan bantuan, dengan sukarela akan menolong dan membantu tanpa mengharap imbalan apapun, tentunya hal ini akan memberikan kontribusi terhadap organisasi dan sangat membantu dalam keefektifan tujuan organisasi. Menurut pendapat Organ dan Sloat yang dikutip dalam jurnal Andi Aina Ilmih ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku OCB, diantaranya ialah: 1) iklim dan budaya organisasi, 2) kepribadian dan suasana hati, lalu faktor selanjutnya adalah 3) persepsi tentang dukungan organisasional, 4) persepsi kualitas hubungan antar atasan dan bawahan, 5) masa kerja, dan 6) jenis kelamin. Jika dilihat berdasarkan faktor tersebut dan berdasarkan observasi lapangan yang dilakukan peneliti akan berkaitan dengan salah satu faktor yakni budaya dan iklim organisasi, penerapan budaya atau kebiasaan

⁵ R. Arif Suharsono and Rahayu Puji Suci, "Hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior Dengan Kinerja: Pendekatan Konseptual," *Jurnal Ilmu Manajemen*, Nomor 3, Volume 5 (2019).30

⁶ Bustomi, "Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai.",5

positif yang tinggi cenderung akan mendukung pegawai dalam melakukan pekerjaan melebihi dari tugas dan tanggung jawabnya.⁷

Jika berbicara mengenai perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai BKPSDM Kota Kediri, sesuai dengan pendapat dari Organ dan Sloat mengenai faktor penyebab perilaku OCB maka tidak lepas dengan kebiasaan atau budaya yang diterapkan dalam lingkup instansi, setiap instansi memiliki budaya atau kebiasaan yang berbeda. Masing-masing instansi memiliki prinsip, filosofi, pemecahan masalah, serta memiliki keyakinan dan pola kebiasaan yang ada dalam lingkup instansi tersebut. Istilah kebiasaan atau budaya yang diterapkan dalam psikologi disebut dengan budaya organisasi. Budaya organisasi ialah suatu kebiasaan atau adat yang diajarkan, diturunkan, diterapkan, serta dikembangkan oleh pegawai dalam lingkup instansi dengan maksud supaya pegawai yang bekerja dalam instansi tersebut dapat belajar memahami, mengatasi, dan memikirkan segala sesuatu yang berkaitan dengan tugas dan tanggungjawab dalam mengemban pekerjaan.⁸ Budaya organisasi juga menjadi bagian penting dalam berjalannya suatu organisasi/instansi, dengan adanya budaya kebiasaan yang terbentuk maka akan memberikan pengaruh yang positif kepada perilaku atau sikap yang ditunjukkan oleh pegawai.

Budaya organisasi ialah sebuah kebiasaan dalam persepsi bersama yang diikuti oleh seluruh pegawai instansi, serta menjadi ciri khas

⁷ Andi Aina Ilmih, "Peran Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dan Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Ukm Snak Makroni Cap Bintang Desa Mutih Wetan, Kabupaten Demak," *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Islam* Vol. 6 (2018).20

⁸ Nurul Musyafidah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening" (Skripsi, IAIN Salatiga, 2018).4

pembeda instansi tersebut dengan instansi/organisasi lain.⁹ Menurut pendapat Schein budaya organisasi ialah sebuah bentuk kebiasaan dari kumpulan pemikiran dasar yang ditemukan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok dengan maksud supaya organisasi belajar dalam mengatasi dan menanggulangi permasalahan yang muncul akibat adaptasi eksternal maupun integrasi internal yang sudah berjalan dengan baik. Begitu juga dengan pendapat Gareth R. Jones menjelaskan bahwa budaya organisasi ialah sebuah persepsi bersama yang diterapkan serta dianut oleh anggota organisasi yang membentuk sebuah sistem dalam makna bersama.¹⁰ Selaras dengan pendapat Mangkunegara yang diambil dari jurnal Era Mutiara Novika yang mengatakan bahwa budaya organisasi ialah seperangkat pemikiran atau sebuah keyakinan, nilai, dan norma yang dikembangkan oleh instansi, kemudian dijadikan acuan dalam tingkah laku bagi anggota didalamnya dalam mengatasi masalah adaptasi internal maupun eksternal.¹¹

Berdasarkan dari observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, budaya atau kebiasaan yang diterapkan dalam lingkup BKPSDM terbilang positif dan sudah cukup baik, salah satunya dilihat dari awal pertama peneliti melakukan observasi bahwa instansi BKPSDM menerapkan budaya kekeluargaan dalam artian tidak membedakan antar pegawai satu dengan pegawai lainnya, selain itu hubungan yang terjalin antar pegawai dan pimpinan juga erat. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kebiasaan

⁹ Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997).13

¹⁰ Yusuf Hadiwijaya, *Budaya Organisasi* (Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya, 2020).3

¹¹ Era Mutiara Novika and Rita Intan Permatasari, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Adidhaya Cipta Kharisma Di Jakarta," *Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma*, 2019.4

atau budaya positif dalam lingkup BKPSDM tergolong tinggi, dimana akan mempengaruhi perilaku *organizational citizenship behavior* dari pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Putu dan I Wayan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan juga signifikan pada perilaku *organizational citizenship behavior*, dapat dikatakan jika penerapan variabel budaya organisasi semakin tinggi maka akan semakin tinggi pula perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai Dinas Tenaga Kerja dan ESDM Provinsi Bali.¹² Sedangkan penelitian hasil dari Nurul menunjukkan terkait budaya organisasi memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap perilaku OCB yang dimana melalui komitmen, pengaruh dari komitmen organisasi ke perilaku OCB tidak signifikan sehingga komitmen organisasi bisa dikatakan tidak bisa memediasi hubungan budaya organisasi dengan perilaku OCB.¹³

Penerapan budaya organisasi yang positif akan mempengaruhi pada sikap OCB yang ditunjukkan pegawai jika dilihat berdasarkan dari beberapa penelitian terdahulu dan didukung oleh pendapat Oemar yang dikutip dari jurnal Fitri Eka Sulistyowati mengatakan bahwa banyak faktor yang menjadi sebab munculnya perilaku OCB, salah satunya dari budaya kebiasaan dalam organisasi. Manfaat penerapan budaya organisasi yang baik akan meningkatkan rasa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka dengan yang lain, rasa kekeluargaan yang tinggi, dan

¹² Putu Enda Wira Saputra and I Wayan Gede Supartha, "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Dukungan Organisasi Terhadap Ocb Dimediasi Oleh Komitmen Organisasional," *Jurnal Manajemen* Vol. 8 (2019).7151

¹³ Musyafidah, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening." 91

meningkatkan produktivitas kerja.¹⁴ Kemudian teori lain yakni menurut Kotter dan Heskett yang dikutip dari jurnal Ester Rantung mengatakan bahwa kepuasan kerja juga dapat diciptakan melalui budaya organisasi atau kebiasaan yang diterapkan dalam lingkup organisasi dan pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja dari karyawan.¹⁵ Hal ini dapat menjadi gambaran ketika penerapan budaya yang positif juga berpengaruh kepada rasa kepuasan bekerja yang dirasakan pegawai. Kepuasan kerja menurut Handoko menjelaskan bahwa kepuasan kerja karyawan/pegawai atau dengan kata lain disebut *job satisfaction* merupakan keadaan emosional/perasaan senang dan tidak senang dari karyawan dalam melihat pekerjaan mereka.¹⁶ Selaras dengan pendapat dari Schermerhorn yang mendefinisikan kepuasan kerja ialah sejauh mana seseorang merasa dirinya mempunyai perasaan positif atau negatif mengenai pekerjaan mereka.¹⁷ Kemudian menurut Robbins dan Judge mendefinisikan kepuasan kerja suatu hal atau perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan bentuk perwujudan dari evaluasi karakteristiknya.¹⁸

Ketika peneliti melakukan observasi terkait dengan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, peneliti menemukan bahwa instansi BKPSDM seringkali memberikan perhatian dari segi pemberian *reward* pada pegawainya. Pemberian *reward* ini diberikan langsung oleh kepala

¹⁴ Fitri Eka Sulistyowati, "Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Organizational Citizenship Behaviour (Ocb) Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kota Cilegon" (Skripsi, Universitas Muhamadiyah Surakarta, 2014).

¹⁵ Ester Rantung, "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Melayani Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Pegawai Kantor Sinode Gereja Masehi Injili Di Minahasa)," *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* Vol.3 (2015).177

¹⁶ Hessel Nogi S. Tangkilisan, *Manajemen Publik* (Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia, 2005).164

¹⁷ A. Hussein Fattah, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Elmatera, 2017).65

¹⁸ Fattah.63

instansi atau terkadang pimpinan bidang/kepala bidang sebagai bentuk apresiasi pada pegawai. Salah satu bentuk pemberian *reward* ini dilakukan ketika pegawai berhasil dalam melakukan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan, seperti ketika dalam melaksanakan apel pagi yang dilaksanakan setiap hari senin akan ada salah satu pegawai yang melakukan pengucapan *Core Values* ASN BerAKHLAK, hal itu dilakukan bergiliran dari anggota setiap bidang dalam instansi BKPSDM Kota Kediri. Ketika peneliti menanyakan hal tersebut kepada kabid bidang diklat, beliau mengatakan bahwa hal itu sudah lama dilaksanakan dan menjadi rutinitas yang dilakukan setiap setelah melakukan apel pagi.

*“Sudah lama kita melakukan itu mas, lagian tidak setiap hari juga. Kita apel kan hanya setiap hari senin pagi, dan setelah ada anggota yang selesai mengucapkan core value ASN dengan lancar maka langsung diberikan sugu setelah apel sebagai reward dan apresiasi dari kita sebagai pimpinan mereka”.*¹⁹

Reward yang diberikan yaitu berupa uang saku dari kepala BKPSDM sebagai pembina apel pagi atau dari kepala bidang (kabid) untuk anggotanya yang telah melaksanakan pengucapan secara lancar dan hafal tanpa ada kesalahan pengucapan. Hal itu dimaksudkan agar memberikan semangat kerja bagi pegawai dan memberikan kesan positif untuk menunjang kinerja dan rasa kepuasan kerja pegawai, selain itu budaya lain juga diterapkan sesuai dengan bidang internal dalam tugasnya seperti pada kegiatan sehari-hari ataupun hubungan yang terjalin antar pegawai.

¹⁹ Wawancara Dengan Pak Kris. Kabid Diklat, Kediri 12 Januari 2023

Selain itu peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu pegawai mengenai kepuasan yang dirasakan selama berdinass di BKPSDM Kota Kediri, pegawai tersebut mengatakan selama berdinass di BKPSDM selama kurang lebih 4 tahun bahwa dirinya merasa puas, karena penerapan budaya organisasi yang positif dan rasa saling menghormati antar pegawai juga tinggi, walaupun pegawai tersebut mengatakan bahwa dirinya berasal dari Kota Bandung, namun seluruh pegawai disini tidak membedakan suku, ras, maupun agama, semua dianggap menjadi keluarga.

“Saya senang saja sih mas, karena pegawai disini tuh enak, ramah, terus kekeluargaannya juga erat. Ya walaupun saya termasuk baru disini tapi saya merasa puas dalam melaksanakan pekerjaan”.²⁰

Di tinjau dari pendapat Robbins yang dikutip dari jurnal I Putu Gede Paramita Udayana mengatakan bahwa karyawan/pegawai yang merasa puas kemungkinan besar akan cenderung memiliki perkataan yang positif mengenai organisasi, kemudian timbul rasa ingin membantu sesama rekan kerja, dan menunjukkan kemampuan kerja yang melebihi standart kebiasaan pada organisasi.²¹ Pernyataan tersebut selaras dengan pendapat Swaminathan yang dikutip dari jurnal Putu Gita Hapsari A Charmiati mengatakan bahwa perilaku OCB bergantung pada rasa puas yang dirasakan karyawan, apabila karyawan memiliki kepuasan kerja yang baik maka akan berdampak pada kinerja dan perilaku OCB dalam

²⁰ Wawancara Dengan Mas Deniz, Bidang Mutasi. Kediri 16 Januari 2023

²¹ I Putu Gede Paramita Udayana and I Gusti Made Suwandana, “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 6 (2017).3575

organisasi.²² Kemudian peneliti juga melakukan wawancara dengan pegawai lain terkait dengan perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai berdasarkan rasa kepuasan kerja yang dirasakan dari penerapan budaya organisasi yang positif dan seringnya mendapat apresiasi berupa *reward* dari pimpinan ketika telah melaksanakan tugas dengan baik. Pegawai tersebut mengkonfirmasi bahwa rasa kepuasan kerja yang dirasakan pegawai akan menimbulkan perilaku saling tolong menolong ketika ada rekan kerja yang membutuhkan bantuan. Seperti halnya ketika ada rekan kerja yang sedang melakukan dinas luar (DL), namun tugas rekan tersebut belum terselesaikan, maka rekan kerja lain dengan sukarela akan membantu tugas rekan kerja yang sedang melaksanakan dinas luar.

*“Sering mas saya dimintai tolong oleh rekan lain, kayak Bu Ana, Pak Yono, terus yang lain juga sering. Saya sukarela saja membantu, walaupun kadang tugas tersebut bukan dari sub-bidang jabatan saya. Saya melakukan itu semua ya karena merasa puas dengan sistem pekerjaan di sini. Lagian tugas dan tanggung jawab saya tidak sebanyak dan seberat beliau-beliau itu, dan itupun juga tidak setiap hari jadi gak ada masalah”.*²³

Jika dilihat berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti dan berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rani, Noor, dan Rion mengenai kepuasan kerja terhadap perilaku OCB yang ditunjukkan oleh karyawan berdasarkan hasil uji hipotesis menghasilkan terdapat hubungan yang sangat positif dan sangat signifikan antara kepuasan kerja

²² Putu Gita Hapsari A Charmiati and Ida Bagus Ketut Surya, “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi,” *Jurnal Manajemen Unud* Vol. 8 (2019).1778

²³ Wawancara Dengan Mas Mansyur, Bidang Mutasi. Kediri, 12 Januari 2023

dengan perilaku OCB.²⁴ Begitu juga dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Retty dan Hendro menghasilkan kesimpulan bahwa terjadi pengaruh antara kepuasan kerja dengan perilaku OCB secara baik dan signifikan pada karyawan UTDP PMI.²⁵ Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Ratnaningrum berdasarkan hasil uji hipotesis yang menunjukkan nilai t-hitung kurang dari t-tabel artinya bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap perilaku *organizational citizenship behavior* karyawan CV. Indonesia Live Sragen.²⁶

Dalam penelitian ini yang dilakukan oleh peneliti bahwa budaya organisasi yang positif dan diterapkan oleh pegawai BKPSDM akan membuat perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai semakin tinggi, dan dengan dimediasi oleh rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai yang akan membuat perilaku *organizational citizenship behavior* yang ditunjukkan juga semakin tinggi. Sebaliknya, jika budaya organisasi yang diterapkan dan dirasakan oleh pegawai tidak baik atau bahkan kurang maka perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai juga akan tidak maksimal atau rendah. Begitupun dengan rasa kepuasan kerja yang kurang akan berpengaruh juga kepada kurangnya perilaku OCB yang ditunjukkan oleh pegawai. Dapat dikatakan bahwa hubungan budaya organisasi dengan dimediasi kepuasan kerja pada pegawai dapat berpengaruh pada perilaku

²⁴ Rani Tunbaity Gultom, Noor Erdianza, and Rion Nofrianda, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan," *Psyche 165 Journal* Vol. 13 (2020).70

²⁵ Retty Rizda Ismaillah and Hendro Prasetyono, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan," *Jurnal Sosio E-Kons* Vol 13 (2021).135

²⁶ Pratama Kholil Deskriyanto and Ratnaningrum, "Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior," *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis* Vol. 1 (2021).56

atau sikap OCB yang ditunjukkan. OCB yang ditunjukkan pegawai memiliki peran penting dalam efektifitas instansi, kemunculan perilaku OCB pada pegawai dilatar belakangi oleh beberapa faktor salah satunya ialah penerapan budaya organisasi yang positif. Selain itu, jika dimediasi rasa kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga akan menimbulkan perilaku OCB yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti berkeinginan untuk mendalami lebih lanjut dalam suatu penelitian dengan mengangkat judul **“Hubungan budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai BKPSDM Kota Kediri”**. Tujuan dilakukannya penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku OCB yang di mediasi oleh kepuasan kerja pegawai. Penelitian ini didukung berdasarkan hasil data yang didapatkan sesuai fakta di lapangan ketika peneliti melakukan observasi dan pencarian data melalui wawancara dengan beberapa pegawai, serta pendapat dari para ahli berdasarkan penelitian terdahulu.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang masalah sebelumnya, peneliti menentukan dua rumusan masalah, yakni:

1. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai BKPSDM Kota Kediri?

2. Apakah ada hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai BKPSDM Kota Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Mengacu pada rumusan masalah tersebut yang telah dijelaskan, maka tujuan dari penelitian ini yakni:

1. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* pada pegawai BKPSDM Kota Kediri
2. Untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dengan *organizational citizenship behavior* yang di mediasi oleh kepuasan kerja pada pegawai BKPSDM Kota Kediri

D. Manfaat Penelitian

Pada penelitian ini terdapat dua manfaat yang ingin dicapai, diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam mengembangkan kajian ilmiah dalam bidang ilmu psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi dan memberikan informasi mengenai hubungan dari budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* dengan di mediasi kepuasan kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada pegawai akan perilaku *organizational citizenship behavior* yang tunjukkan, guna dapat memberikan kontribusinya dalam menunjang, dan menjalankan tugas atau tanggung jawab.

b. Bagi BKPSDM Kota Kediri

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi pengetahuan bagi BKPSDM Kota Kediri dan juga pimpinan dalam mendukung dan menyikapi perilaku positif yang dimiliki oleh pegawainya yang akan berdampak pula pada keefektifan dan kontribusinya dalam instansi.

c. Bagi Pembaca

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau bahan bacaan, serta dapat memberikan wawasan kepada pembaca mengenai hubungan budaya organisasi dan *organizational citizenship behavior* dengan di mediasi kepuasan kerja.

E. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tidak lepas dari hasil penelitian terdahulu mengenai pembahasan tentang budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* dan kepuasan kerja pegawai dalam kontribusinya di instansi untuk dijadikan sebagai referensi dan bahan pembanding.

1. Jurnal yang ditulis oleh Dyah Ayu Lestiyane dan Yanua dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi, dan Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada CV. Cempaka*” pada tahun 2019. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui serta menganalisis tentang pengaruh dari budaya organisasi serta keadilan organisasi pada perilaku *organizational citizenship behavior* dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan variabel bahwa budaya organisasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap variabel komitmen organisasi tetapi tidak dengan OCB, kemudian keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi dan perilaku OCB. Serta komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB. Komitmen organisasi terbukti memediasi hubungan budaya organisasi dan keadilan dengan OCB²⁷. Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu pada penggunaan variabel X₁ budaya organisasi, dan Y perilaku OCB kemudian dalam penggunaan sampel penelitian tersebut sama dengan penelitian ini yaitu seluruh populasi dijadikan sampel. Sedangkan untuk perbedaan penelitian tersebut ialah subyek yang digunakan karyawan CV. Cempaka sedangkan penelitian ini menggunakan pegawai negeri sipil sebagai sampel.
2. Jurnal oleh Yohanes Robert Pratama Husodo dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT*

²⁷ Dyah Ayu Lestiyane and Yanuar, “Pengaruh Budaya Organisasi, Keadilan Terhadap Ocb, Komitmen Sebagai Intervening Pada Cv. Cempaka,” *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* Volume 1 (2019). 191-198

Jatim Indo Lestari” pada tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan OCB, namun tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan OCB yang di mediasi oleh kepuasan kerja.²⁸ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini yaitu menggunakan variabel yang sama dengan di mediasi oleh variabel yang sama pula. Sedangkan untuk perbedaan penelitian tersebut ialah penggunaan teknik analisis data yakni analisis GSCA (*Generalized Structured Component Analysis*) dan analisis SEM. Sedangkan penelitian ini menggunakan teknik analisis uji sobel dengan pendekatan uji mediasi.

3. Jurnal oleh Rani Tunbaity Gultom, Noor Erdianza, dan Rion Nofrianda pada tahun 2020 dengan judul “*Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior pada Karyawan*”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menguji hubungan dari kepuasan kerja, dan komitmen organisasi dengan perilaku warga organisasi organisasi atau OCB pada karyawan. Hasil penelitian dari analisis yang didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan sangat signifikan dari kepuasan kerja dengan OCB. Kemudian hasil selanjutnya diketahui ada hubungan positif yang signifikan dari variabel komitmen organisasi dengan perilaku OCB. Maka, semakin tinggi komitmen organisasi makin tinggi pula perilaku

²⁸ Yohanes Robert Pratama Husodo, “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Jatim Indo Lestari,” *AGORA* vol.6 (2018).7

OCB dari pegawai. Kemudian hasil selanjutnya menunjukkan terdapat hubungan positif dan signifikan dari variabel kepuasan kerja dengan komitmen organisasi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa makin tinggi kepuasan kerja pegawai, maka makin tinggi pula komitmen organisasi pegawai.²⁹ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku OCB dan pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja (X) dan perilaku *organizational citizenship behavior* (Y). Sedangkan perbedaan penelitian tersebut dalam penggunaan variabel komitmen organisasi sebagai X₂, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel lain yaitu budaya organisasi, dan jumlah responden yang digunakan penelitian tersebut sebanyak 43 orang karyawan perusahaan X tanpa karakter tertentu.

4. Jurnal oleh Nindhia Sekar Prameswari, Olievia Prabandini Mulyana pada tahun 2022 dengan judul “*Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Karyawan PT. X*”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) pada karyawan di PT. X. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan dari kepuasan kerja dengan OCB pada karyawan di PT. X. Hasil yang diperoleh tersebut memperlihatkan hubungan positif antara kepuasan kerja dengan perilaku OCB yang dimana makin tinggi kepuasan kerja karyawan, makin tinggi pula perilaku atau sikap OCB

²⁹ Gultom, Erdianza, and Nofrianda, “Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan.” 67

yang ditunjukkan. Demikian pula makin rendah rasa kepuasan kerja karyawan, makin rendah pula OCB yang diperlihatkan.³⁰ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah mencari hubungan antara kepuasan kerja dengan perilaku OCB dan pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja (X) dan perilaku *organizational citizenship behavior* (Y), dan sampel yang digunakan ialah seluruh dari populasi dan merupakan pegawai tetap karyawan PT. X. Sedangkan perbedaan pada penelitian ini menambahkan satu variabel bebas yakni budaya organisasi sebagai X₁.

5. Jurnal oleh Pratama Kholil Deskriyanto, Ratnaningrum pada tahun 2021 dengan judul "*Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior*". Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior*, sedangkan variabel Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*.³¹ Persamaan penelitian tersebut dengan penelitian ini ialah penggunaan variabel kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan OCB sebagai variabel terikat. Sedangkan perbedaan penelitian tersebut terletak pada variabel komitmen kerja sebagai variabel bebas atau X₁

³⁰ Nindhia Sekar Prameswari and Oliivia Prabandini Mulyana, "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Pada Karyawan PT. X," *Jurnal Penelitian Psikologi* Volume 9 (2022).74

³¹ Deskriyanto and Ratnaningrum, "Pengaruh Komitmen Kerja, Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Organizational Citizenship Behavior."50

dan menggunakan tiga variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan variabel satau variabel bebas yakni budaya organisasi dan variabel mediator yakni kepuasan kerja.