

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Dunia pendidikan pada saat sekarang semakin berlomba untuk menunjukkan keunggulan yang dimilikinya agar bisa bersaing baik ditingkat nasional maupun tingkat internasional, hal ini juga sedang dilakukan oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan suatu organisasi atau lembaga pendidikan tinggi swasta yang bergerak pada pelayanan publik dalam bidang pendidikan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai keislaman yang terletak di Yogyakarta dan telah berdiri sejak tahun 1981. Sejarah Universitas Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah mengalami perkembangan yang cukup pesat sejak berdirinya universitas pertama yang berlokasi di Jalan Cokroaminoto Sleman, Yogyakarta. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta mempunyai visi yaitu “Menjadi Universitas yang unggul dalam pengembangan ilmu dan teknologi dengan berdasarkan nilai-nilai Islam” secara pasti Universitas Muhammadiyah Yogyakarta bertekad untuk mengembangkan pendidikan menjadi lebih unggul dan islami. Selain itu Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah salah satu Universitas swasta terbaik di Indonesia, dengan prestasi institusi predikat

akreditasi institusi yaitu ‘A’ oleh Badan Akreditasi Nasional (BAN-PT), peringkat ke 4 versi *webcometrik* untuk perguruan tinggi di Indonesia, dan lain-lain. Prestasi yang meningkat secara signifikan ini tidak membuat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta cepat puas atas pencapaiannya, peningkatan kualitas dan kuantitas prestasi yang tujuannya adalah agar bisa bersaing dikancah internasional, karena dalam waktu yang sudah ditargetkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta akan menjadi Universitas dengan predikat *world class*.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan sebagai salah satu kunci utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi, sumber daya manusia bukan hanya membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang dinginkannya, pada saat sekarang mengatur sumber daya manusia merupakan suatu keharusan bukan lagi suatu pilihan jika organisasi ingin terus maju dan berkembang, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang baik organisasi harus bisa menyeimbangkan antara kebutuhan karyawan dan kepentingan organisasi, sehingga nantinya apabila kebutuhan karyawan terpenuhi maka kinerja yang dihasilkan juga dapat meningkat.

Menurut Mangkunegara (2013), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dari sebuah perusahaan atau organisasi yang baik

tergantung pada kinerja dari karyawannya, kinerja yang baik dari karyawan didasari oleh adanya kepuasan pada karyawan tersebut tentang apa yang dikerjakan pada organisasi dimana dia bekerja. Menurut Taurisa (2012) kinerja adalah hasil kerja secara keseluruhan yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan apa yang telah diserahkan kepadanya. Tingkat keberhasilan seorang karyawan melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya bisa dilihat dari tingkat kinerja dari karyawan tersebut, semakin bagus kinerja dari seorang karyawan maka semakin maju organisasi secara keseluruhan.

Karyawan yang memiliki kemampuan atas apa yang dikerjakan maka akan memiliki tingkat kinerja yang baik karena terdapat kesesuaian atas tugas yang diberikan kepadanya. Apabila ini sudah dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan muncul rasa tanggung jawab terhadap apa yang dikerjakan dan selalu bersedia untuk ikut berpartisipasi dalam mewujudkan tujuan organisasi dengan cara melaksanakan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu terus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan apa yang diinginkan guna meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi secara menyeluruh. Penelitian yang mengungkapkan tentang kinerja karyawan yang di pengaruhi oleh kepuasan kerja telah dilakukan oleh (Bodroastuti dan Ruliaji, 2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

karyawan karyawan rumah sakit bhayangkara trujata Denpasar Bali, penelitian (Thoyib A dan Sukmawati, 2013), menyimpulkan bahwa kepuasan kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja akan menciptakan kinerja yang baik pada karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai mereka penting. Kepuasan kerja dari seorang karyawan merupakan elemen yang paling penting dalam menciptakan karyawan yang baik dan berprestasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan satu dari sebagian faktor penting dalam mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Istilah dari kepuasan kerja merupakan bagian dari kepuasan hidup seorang karyawan, jika seorang karyawan merasa memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya, maka ia akan berusaha juga dengan kemampuannya untuk memperbaiki kualitas kehidupan pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Putrana dkk, 2016) menyimpulkan bahwa apabila perusahaan telah mampu menciptakan kepuasan kerja setiap karyawannya, maka kinerja karyawan tersebut akan berdampak positif dan signifikan.

Selain kepuasan kerja, yang dapat meningkatkan kinerja karyawan pada sebuah perusahaan adalah komitmen dari karyawan terhadap organisasi dimana tempat karyawan tersebut bekerja. Komitmen organisasi merupakan suatu keadaan seorang karyawan yang memihak pada organisasi tertentu serta tujuan

dan keinginannya mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tertentu. Karyawan yang berkomitmen tinggi akan lebih berusaha memberikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi dimana tempat dia bekerja, kebanyakan pada sebuah perusahaan atau organisasi karyawan yang telah bekerja lama pada sebuah perusahaan akan cenderung lebih berkomitmen dibanding karyawan yang baru saja bergabung dalam perusahaan. Penelitian yang mengungkap bahwa komitmen organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan dilakukan oleh (Kurniawati dan Wahyudi, 2015), yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit di kabupaten karanganyar, (Thoyib A dan Sukmawati, 2013) menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, (Bodroastuti dan Ruliaji, 2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Murty dan Hudiwinarsih, 2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan adanya hasil ini masih ada gap dan kesimpangsiuran hasil antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. 1

Research gap komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan		
Peneliti	Hasil	Gap
Kurniawati & Wahyudi (2105)	menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan rumah sakit di kabupaten karanganyar	Kesympangsiuran hasil antara komitmen organisasi dengan kinerja karyawan
Thoyib A dan Sukmawati (2013)	menyimpulkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	
Murty & Hudiwinarsih (2012)	yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja	

Dalam implementasinya setelah karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya dan sudah berkomitmen pada suatu organisasi, maka akan timbul perasaan seorang karyawan ingin melakukan pekerjaan diluar pekerjaan mereka. Karyawan yang baik (*good citizen*) cenderung menampilkan perilaku sosial organisasi atau disebut juga sebagai *Organizational Citizenship Behavior*. Perilaku sosial organisasi atau disebut juga *Organizational Citizenship Behavior* merupakan hal yang sangat unik dari pekerjaan individu karyawan dalam melakukan pekerjaannya, perusahaan atau organisasi bisa dikatakan mendapatkan keuntungan jika ada karyawan yang tidak hanya melakukan pekerjaan intinya saja, tetapi seorang karyawan tersebut juga mau melakukan tugas yang lebih setelah menyelesaikan tugas pribadinya misalnya seperti menolong pekerjaan teman kerja yang kesusahan, memberi masukan

serta menggunakan waktu dengan sangat efektif. Ada beberapa hal yang menyebabkan seorang karyawan mau melakukan perilaku ekstra ini, diantaranya adalah tingkat kepuasan kerja karyawan dan komitmen karyawan tersebut terhadap perusahaan atau organisasi dimana tempat mereka bekerja (Soegandhi dkk, 2013). Kualitas sumber daya manusia (SDM) sangat berkaitan dengan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi.

Penelitian yang menunjukkan adanya hubungan yang positif dari perilaku sosial organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap peningkatan kinerja karyawan, yaitu penelitian dari (Ghalib dkk, 2014) yang mengatakan perilaku sosial organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* memberikan dampak yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan bank Kalsel. (Fitriastuti T, 2013) berpendapat bahwa perilaku sosial organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* mampu meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi ada penelitian yang berbeda yang dilakukan oleh Heidarzadeh dan Mirvaisi (2013, dalam Agustiningrum, 2016) yang menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan hotel di Iran, dengan adanya hasil penelitian ini maka masih ada kesimpangsiuran hasil antara perilaku sosial organisasi atau *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan di tabel berikut.

Tabel 1. 2

Research gap OCB terhadap kinerja karyawan

Hubungan antara OCB terhadap Kinerja karyawan		
Peneliti	Hasil	Gap
Fitriastuti, T (2013)	Mengatakan bahwa OCB mampu meningkatkan kinerja karyawan	Kesesimpangsiuran hasil antara hubungan OCB dengan Kinerja karyawan
Ghalib (2014)	Mengatakan bahwa OCB memberikan dampak positif signifikan pada kinerja karyawan	
Heidarzadeh dan Mirvaisi (2013, dalam Agustiningrum, 2016)	Menyatakan bahwa OCB tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan hotel di Iran.	

Dari adanya gap inilah penulis tertarik untuk mengkaji atau meninjau kembali pengaruh antara **Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* Sebagai Variabel Intervening** yang dilakukan pada objek Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, dikarenakan penulis melihat dimana disekitarnya pada kebanyakan karyawan tenaga kependidikan UMY sudah memiliki loyalitas yang tinggi dimana tempat mereka bekerja dan mereka mau bekerja secara maksimal serta mempunyai komitmen yang sangat tinggi, hal ini bisa dinilai dari lama karyawan tersebut bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi, penulis ingin meneliti karyawan yang bekerja minimal 2 tahun bekerja pada perusahaan, karena disini penulis ingin meneliti Kepuasan, Komitmen, dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* yang dampaknya pada Kinerja karyawan. Karyawan yang puas akan pekerjaannya pasti akan nyaman dan merasa senang melakukan pekerjaan yang diberikan, oleh karena

dia puas dalam pekerjaannya, maka akan muncul komitmen pada dirinya untuk tetap setia kepada perusahaan atau organisasi. Serta disini penulis ingin mengetahui hasil dari Kepuasan kerja dan Komitmen yang muncul dari dalam diri seorang karyawan, sehingga ingin memberikan perilaku ekstra untuk perusahaannya yang dimana akan berdampak pada meningkatnya Kinerja karyawan dan juga organisasi.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
2. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
5. Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan?
6. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel mediasi?

7. Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai variabel mediasi?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
2. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Untuk menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
5. Untuk menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* terhadap Kinerja Karyawan.
6. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai mediasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh secara tidak langsung variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* sebagai mediasi.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat penelitian ini secara teoritis diharapkan bisa memberikan kontribusi dalam praktek SDM terutama pengambilan kebijakan yang berkaitan dengan Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, OCB dan juga Kinerja Karyawan.
2. Diharapkan bisa menjadi nilai tambah bagi khazanah ilmu pengetahuan didalam proses penelitian.