

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Organisasi kemahasiswaan merupakan salah satu wadah dalam pengembangan mahasiswa dan suatu sistem yang *fleksibel* untuk mengalami sebuah perubahan. Perubahan itu terjadi karena organisasi selalu dihadapkan oleh tantangan baru dari lingkungan sekitar organisasi. Hal yang penting untuk diperhatikan oleh sebuah organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). SDM merupakan suatu hal yang penting dalam mencapai tujuan organisasi, tidak hanya itu, baik buruknya sebuah organisasi terlihat dari pengelolaan SDM yang mereka miliki. Namun, SDM yang baik saja tidaklah cukup. Organisasi memerlukan SDM yang memiliki perilaku *Organization Citizenship Behavior* (OCB). OCB merupakan suatu perilaku individu yang ekstra, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat dikenali dalam suatu sistem kerja yang formal, dan yang secara keseluruhan mampu meningkatkan efektivitas dari fungsi organisasi Organ (1988, dalam Farh 2004). Secara garis besar, OCB adalah sebuah kerelaan untuk mengerjakan tugas melebihi tugas pokoknya, tanpa adanya permintaan dan *reward* secara formal dari organisasi.

William dan Anderson (1991), mengemukakan bahwa OCB terdiri dari OCB tipe I dan tipe O, yaitu OCB-O dan OCB-I. OCB-O merupakan perilaku-perilaku yang memberikan manfaat bagi organisasi pada umumnya,

sedangkan OCB-I merupakan perilaku-perilaku yang secara langsung memberikan manfaat bagi individu lain dan secara tidak langsung juga memberikan kontribusi pada organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penentu dari perilaku OCB. Seseorang yang telah merasakan kepuasan terhadap proses yang mereka lewati dalam organisasi, akan didukung dengan keinginannya untuk tetap melaksanakan tugas atau bertahan di dalam organisasi. Hal ini akan berhubungan dengan sikap seseorang untuk meningkatkan tanggung jawab pada masing-masing tugasnya.

Kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi dan refleksi dari dalam diri yang bersifat positif dan menumbuhkan perasaan menyenangkan bagi individu (Spector, 1997). Kepuasan kerja menurut Sutrisno (2014, dalam Feizal 2015) dapat dibedakan menjadi dua segi, yaitu dari segi moral dan keterlibatan kerja. Pertama, kepuasan adalah akibat dari harapan seseorang terhadap tugas yang realistis yang mengakibatkan sebuah reaksi emosional dalam wujud perasaan senang, puas dan tidak puas. Kedua, kepuasan adalah suatu sikap yang berhubungan lingkungan organisasi, baik rekan kerja hingga imbalan yang diberikan. Berbicara mengenai moral dan kepuasan, keduanya diartikan sebagai dua hal yang berkaitan dan memiliki dampak positif.

Selain itu, Spector (1997) menambahkan bahwa kepuasan kerja merupakan orientasi individu yang berpengaruh terhadap peran dalam berorganisasi dan karakteristik dari tugasnya. Kepuasan kerja tidak hanya berbicara mengenai tugas dan kompensasi, namun kepuasan kerja juga

berbicara tentang proses dari keterlibatan seorang individu untuk mencapai hasil akhir yang maksimal dari apa yang telah mereka kerjakan dalam sebuah organisasi. Rasa nyaman, senang, dan ketertarikan yang diluapkan secara emosional dalam memandang tugasnya dengan tatapan berbinar merupakan keadaan seseorang yang telah merasa puas secara bentuk rangsangan psikologis terhadap tugas yang dikerjakannya (Spector, 1997).

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari sikap yang umum terjadi atas tugas. Kepuasan kerja dalam berorganisasi terjadi ketika kebutuhan dan keinginan dari anggota organisasi sudah terpenuhi sesuai dengan target, tidak cukup hanya itu, kepuasan kerja berkaitan dengan tingkat kesukaan dan ketidaksukaan seseorang, hal ini berkaitan dengan imbalan-imbalan yang anggota organisasi yakini akan mereka terima setelah melakukan sebuah pengorbanan tenaga, waktu dan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins dan Judge, 2017).

Literatur menunjukkan bukti yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat atau berpengaruh terhadap OCB. Hapsari (2015), membuktikan menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB. Dewi dan Suwandana (2016) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB anggota organisasi Hotel Aget Jaya.

Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Sambung (2011), yang menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dari dua perspektif yaitu OCB-I dan OCB-O. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja

cenderung berpengaruh positif terhadap OCB-I dan OCB-O, artinya semakin meningkat kepuasan kerja akan meningkatkan perilaku OCB-O dosen, namun tidak dengan perilaku OCB-I.

Namun, pada penelitian yang dilaksanakan oleh Putrana, Fathoni, dan Warso (2017) menemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif pada Organisasi Perilaku Kewargaan (OCB), artinya kenaikan kepuasan kerja justru menurunkan perilaku OCB. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat kesimpangsiuran pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB, seperti diterangkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1.
Research gap kepuasan kerja terhadap OCB

Peneliti	Hasil Penelitian	Research Gap
Hapsari (2015)	Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap OCB	Kesimpangsiuran hasil antara kepuasan kerja dengan OCB
Syahrizal Siregar, Arif Partono Prasetio 2015	Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	
Nur Ahmad Budi Yulianto, Noermijati, Achmad Sudiro (2016)	Komitmen Organisasional memediasi Kepuasan Kerja terhadap OCB	
Dewi dan Suwandana (2016)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB	
Putrana, Fathoni, dan Warso (2016)	Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan pada OCB	
Sambung (2011)	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada OSBs yaitu OCBI dan OCBO.	

Sumber: Hapsari (2015), Siregar dan Prasetio (2015), Yulianto dan Sudiro (2016), Dewi dan Suwandana (2016), Putrana, dkk (2017), Sambung (2011)

Setelah dilakukan telaah literatur lebih lanjut, peneliti menemukan bukti dari penelitian Lestaringintias (2016), bahwa kepuasan kerja ternyata tidak berpengaruh langsung terhadap OCB. Lestaringintias (2016)

menyatakan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB dimediasi oleh komitmen organisasional. Artinya dalam proses pembentukan perilaku ekstra (OCB) seseorang tidak bisa hanya merasa nyaman/puas terhadap pekerjaannya, namun harus terbentuk sikap mau bertahan atau tetap setia tinggal atau loyal pada organisasi. Ikatan individu dengan organisasi akan mendorong munculnya perilaku ekstra yang disebut dengan OCB.

Tidak dapat dipungkiri, bahwa pada realitanya kunci sukses dalam pertumbuhan suatu organisasi adalah kemampuan organisasi dalam mengelola dan mempertahankan anggota dari organisasinya. Komitmen adalah salah satu faktor yang penting dalam proses mempertahankan anggota organisasi. Komitmen yang tinggi merupakan cerminan rasa memiliki akan sebuah organisasi, dimana ia akan mempertahankan keanggotaannya dalam sebuah organisasi. Secara garis besar, komitmen organisasional adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh seseorang atau individu terhadap lingkungan organisasinya dengan kriteria setiap individu memiliki rasa setia atau loyal, sehingga mereka tidak ingin meninggalkan organisasi dalam keadaan dan alasan apapun (Allen dan Meyer, 1991).

Dalam berbagai penelitian dan literatur, memang komitmen organisasional dipengaruhi oleh kepuasan kerja (Robbins dan Judge, 2017). Ketika anggota organisasi telah merasakan kepuasan berorganisasi, maka anggota tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan tugasnya, bahkan melakukan beberapa hal yang mungkin di luar tugasnya. Begitu juga ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap

organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan organisasinya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Mowday, Steers, dan Porters, 1979).

Sebuah organisasi dituntut untuk mampu berkembang dan bergerak dalam meningkatkan kualitas SDM yang mereka miliki. Kualitas SDM dapat ditentukan dari proses yang terjadi, serta ketersediaan sistem dan alat menunjang tercapainya visi misi anggota, dan organisasi. Oleh karena itu, SDM dan organisasi dituntut memiliki komitmen saling mendukung tercapainya baik tujuan organisasi maupun tujuan pribadi. Komitmen organisasi dapat tercipta jika organisasi memberi dorongan, *respect*, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kondisi dimana anggota organisasi telah memiliki keyakinan terhadap organisasinya, bahwa dengan mendapatkan hasil yang baik sesuai atau bahkan lebih dari yang diharapkan akan dapat memberikan rasa puas pada diri anggota organisasi, maka anggota organisasi akan bekerja keras dan berkomitmen tinggi kepada organisasinya tersebut.

Komitmen merupakan salah satu variabel yang telah banyak diketahui memiliki kaitan yang erat dengan OCB menurut Organ, dkk (1990). Komitmen organisasional yang tinggi akan menciptakan seorang anggota yang mampu memberikan kemampuan terbaiknya kepada organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen akan mengorientasikan hidupnya pada tugasnya, cenderung nyaman dan baik untuk melakukan kerjasama. Individu

yang memiliki komitmen organisasional yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir mengikuti proses yang terjadi dalam organisasi dan berusaha dengan semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, anggota organisasi dengan komitmen organisasional yang tinggi akan bekerja lebih keras dan berusaha melakukan tugas-tugasnya dengan sepenuh hati tidak hanya tugas yang telah menjadi kewajibannya, akan tetapi mereka dengan sukarela mengerjakan hal-hal yang dapat digolongkan sebagai usaha-usaha ekstra (*extra effort*), ini adalah bukti bahwa komitmen mempunyai kaitan dengan perilaku OCB.

Kontribusi dari anggota terhadap organisasi akan semakin tinggi jika organisasi dapat memberikan *feedback* yang sesuai dengan harapan anggota organisasi sejalan dengan penelitian dari Donavan, Brown, and Mowen, (2004) yang menyatakan bahwa komitmen organisasional mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja, komitmen, dan kinerja dari salah satu dimensi yaitu OCB-*Altruisme*, yang merupakan salah satu dimensi dari OCB-I.

Bukti yang menyatakan bahwa komitmen mempunyai pengaruh terhadap OCB adalah Susilo, Minarsih, Warso (2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki mempengaruhi positif terhadap perilaku OCB karyawan SPBU 44.502.12 Semarang. Anam (2017) menegaskan adanya pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap OCB dalam penelitiannya di Kepolisian Resort Jombang. Hal yang sama juga disampaikan oleh Putrana, dkk (2017) melalui penelitian

yang menunjukkan komitmen organisasional memiliki pengaruh terhadap OCB anggota organisasi PT. Gelora Persada Mediatama Semarang.

Namun, pada penelitian yang dilaksanakan oleh Sari dan Soliha (2016), ditemukan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap OCB, artinya kenaikan komitmen organisasional seseorang tidak menyebabkan perilaku ekstra atau OCB seseorang berubah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa masih terdapat kesimpangsiuran pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB, seperti diterangkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.2
Research Gap Komitmen Organisasional dengan OCB

Peneliti	Hasil Penelitian	Gap Riset
Panggung Joko Susilo, Maria M Minarsih, dan Moh Mukeri Warso (2016)	Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.	Kesimpangsiuran hasil antara Komitmen Organisasional dengan OCB
Anam (2017)	Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.	
Putrana, Fathoni, dan Warso (2017)	Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap OCB.	
Heni Awanti, Aziz Fathoni, dan Djamaludin Malik (2018)	Komitmen Organisasional berpengaruh positif dan positif terhadap OCB.	
Sari dan Soliha (2016),	Menemukan bahwa komitmen organisasional tidak memiliki pengaruh terhadap OCB.	

Sumber: Susilo, dkk (2016); Anam (2017); Putrana, dkk (2017); Awanti, dkk (2018), Sari dan Soliha (2016).

Penelitian ini menguji kembali pengaruh kepuasan kerja, komitmen organisasional terhadap OCB. Lebih khusus, penelitian ini bertujuan menjawab gap penelitian yang ada yaitu kesimpangsiuran pengaruh kepuasan kerja terhadap OCB apakah langsung atau dimediasi oleh komitmen organisasional. Penelitian ini membedakan OCB menjadi dua yaitu OCBI dan O mengingat masih minimnya penelitian ini. Perbedaan antara OCB O dan I penting karena pekerjaan sebelumnya menunjukkan bahwa OCB terbagi menjadi dua tipe, yang berarti kegiatan OCB dapat memiliki perbedaan, serta penelitian ini penting di lakukan karena beberapa penelitian sebelumnya belum memasukkan kedua dimensi atau membagi fokus penelitian pada OCB-I dan OCB-O (William dan Anderson, 1991).

Literatur menunjukkan bahwa penelitian tentang Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan OCB didominasi oleh *setting* perusahaan. Untuk itu peneliti menentukan menggunakan *setting* organisasi kemahasiswaan sebagai konteks penelitian. Sangat sedikit (atau dapat dikatakan tidak ada) penelitian dengan topik tersebut yang dilakukan pada level organisasi kemahasiswaan. Pada kenyataannya organisasi kemahasiswaan sendiri adalah organisasi nirlaba yang pada hakekatnya tidak terlepas dari tuntutan kinerja anggota organisasi. Konsekuensinya, organisasi kemahasiswaan juga perlu membangun suasana kondusif untuk mencapai kinerja yang baik, termasuk dengan memiliki perilaku OCB.

Penulis tertarik mengambil objek di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas

Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). HIMAMA adalah organisasi kemahasiswaan yang berdiri di lingkungan kampus UMY di bawah naungan Program Studi Manajemen. Sebagai organisasi, HIMAMA membutuhkan sikap-sikap dari anggotanya yang mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sikap yang ditunjukkan diharapkan dapat menyesuaikan dengan lingkungan organisasi yang sekarang ini bersifat dinamis, berbasis kelompok, fleksibel, dan perilaku ekstra. Hal itulah yang menyebabkan HIMAMA membutuhkan perilaku OCB, seperti membantu tugas dari orang lain, bekerjasama memecahkan masalah, mengajukan diri dalam mengerjakan tugas, mengeluarkan pendapat, memberikan solusi terhadap konflik yang tengah terjadi, memberikan kritik dan saran yang logis tentang organisasi, tidak membuat konflik bahkan menghindarinya, mentaati aturan, dan dengan lapang dada memahami gangguan, konflik serta bersikap toleransi apabila terjadi sebuah kerugian atau gangguan yang ditimbulkan oleh organisasi (Robbins, 2017).

Alasan lain yang mendasari penulis tertarik mengkaji penelitian ini adalah dengan fokus membagi dimensi OCB, karena dari penelitian terdahulu masih banyak berfokus pada OCB secara total, serta alasan yang dikemukakan oleh William dan Anderson (1991) yang menyatakan alasan dari penggunaan OCB I dan O adalah untuk menghindari kebingungan antara langkah-langkah yang harus dikembangkan dan digunakan dalam sebuah penelitian serta untuk rujukan yang dapat digunakan dalam studi selanjutnya, yang mengandung campuran dari dimensi-dimensi OCB.

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti **“Peran Komitmen Organisasional dalam Memediasi Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organization Citizenship Behaviors tipe Individual dan Organizational (OCBI dan O)*”**. Berdasarkan masalah penelitian tersebut maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut:

1. Apakah kepuasan kerja dalam berorganisasi dapat mempengaruhi komitmen organisasional anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY?
2. Apakah komitmen organisasional dapat mempengaruhi OCB-I anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY?
3. Apakah komitmen organisasional dapat mempengaruhi OCB-O anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY?
4. Apakah kepuasan kerja dalam berorganisasi dapat mempengaruhi OCB-I anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY?
5. Apakah kepuasan kerja dalam berorganisasi dapat mempengaruhi OCB-O anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY?
6. Apakah kepuasan kerja dalam berorganisasi dapat mempengaruhi OCB-I anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY dengan komitmen organisasional sebagai mediasi?

7. Apakah kepuasan kerja dalam berorganisasi dapat mempengaruhi OCB-I anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY dengan komitmen organisasional sebagai mediasi.

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap komitmen organisasional anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY.
2. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB-I anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY.
3. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap OCB-O anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY.
4. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCB-I anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY.
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam berorganisasi terhadap OCB-O anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY.
6. Untuk mengetahui peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kepuasan dalam berorganisasi terhadap OCB-I anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY.
7. Untuk mengetahui peran komitmen organisasional dalam memediasi pengaruh kepuasan dalam berorganisasi terhadap OCB-O anggota Himpunan Mahasiswa Manajemen UMY.

D. MANFAAT PENELITIAN

1. Manfaat secara Praktis

- a. Sarana *updating* pengetahuan dan ilmu bagi peneliti khususnya tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi perilaku *extra-role* atau OCB baik tipe-I maupun tipe-O.
- b. Dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat kepada organisasi dalam bidang perilaku organisasi, khususnya dapat mengambil keputusan yang tepat agar anggota organisasi dapat merasakan kepuasan dalam berorganisasi yang dapat meningkatkan perilaku OCB baik tipe-I maupun tipe-O.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan maupun pendapat terhadap keputusan manajerial dalam bidang perilaku organisasi.

2. Manfaat secara Teoritis

Penelitian ini diharapkan memperkuat kajian empiris terkait dengan hubungan kepuasan kerja, OCB dengan mediasi komitmen organisasional.