

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar belakang Penelitian

Perubahan zaman sekarang ini menuntut kecepatan dan ketepatan. Banyak sekali perubahan yang terjadi diberbagai sektor. Baik itu sektor perdagangan, sektor kesehatan dan bahkan sektor pendidikan. Hal tersebut juga diiringi dengan perbaikan-perbaikan yang menuju kemajuan. Pendidikan merupakan gerbang utama dalam perubahan yang dapat dikatakan sebagai dasar dalam perubahan. Banyak perubahan yang dimulai dari pendidikan lebih spesifik lagi yaitu lembaga pendidikan baik formal maupun non formal. Lembaga pendidikan formal di mana pendidikan tertingginya adalah universitas dituntut dalam kualitas *output* SDM nya. Pentingnya *output* SDM yang berkualitas tidak lepas dari kurikulum yang diterapkan di universitas. Sebagai konsekuensinya, tenaga pengajar harus siap dengan kurikulum yang diterapkan. Penambahan jam mengajar merupakan salah satu konsekuensi yang harus dijalankan. Dalam menjalankan hal tersebut setiap dosen dituntut harus mempunyai loyalitas terhadap tanggung jawab yang sudah diamanahkan. Rasa yang perlu dimiliki oleh dosen adalah *happiness*. Adanya *happiness* untuk membantu menjaga komitmen di organisasi tempat ia bekerja.

Dalam hal ini *happiness* mengarah pada pikiran positif yang dominan. *Happiness* adalah keadaan pikiran atau perasaan yang ditandai kecukupan hingga kesenangan, cinta, kepuasan, kenikmatan atau kegembiraan yang

intens. *Happiness* dapat juga dikatakan sebagai fungsi psikis yang optimal dan pengalaman (Ryan dan Deci 2001 dalam Lyndsay 2011). *Happiness* dalam organisasi juga berkaitan dengan komitmen organisasi tenaga pengajar pada organisasi itu sendiri. Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan keadaan psikologis yang mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi dan mengurangi kemungkinan bahwa karyawan akan meninggalkannya (Allen dan Meyer 2000 dalam Morteza 2012).

Tenaga pengajar di lembaga apapun termasuk di lembaga formal apabila hal-hal yang dikerjakan dengan rasa *happiness* yang muncul dalam dirinya akan membawa efek positif. Berbeda halnya dengan keadaan terpaksa tentu efek yang ditimbulkan akan berbeda efek yang ditimbulkan. Para tenaga pengajar dalam menjalankan tugasnya yang dilandasi dengan perasaan *happiness* tentu saja memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi tempat dimana dia bekerja. Hal yang seperti ini yang diinginkan oleh organisasi. Perubahan zaman pun bisa disikapi baik dan kemajuan zaman lebih mudah dicapai.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah organisasi atau lembaga pendidikan swasta yang bergerak pada pelayanan publik dalam bidang pendidikan sumber daya manusia yang berlandaskan nilai-nilai ke-Islaman yang mengalami kemajuan dengan pesat. Beberapa tahun terakhir lembaga ini menyelenggarakan kuliah dimalam hari. Hal ini dilakukan karena tuntutan zaman yang semakin cepat dan berkemajuan, kegiatan tersebut dijalankan walaupun dengan jumlah tenaga pengajar yang sama. Bagi tenaga

pengajar yang melakukan aktivitasnya sejak pagi tentunya malam hari untuk beristirahat dan menyiapkan untuk keesokan harinya. Dalam praktiknya kedatangan tenaga pengajar dikelas tidak selalu datang tepat waktu. Selain itu ada juga yang berhalangan hadir dan memberikan kabar kepada mahasiswanya ketika mahasiswa sudah lama menunggu. Ini mengindikasikan bahwa tenaga pengajar dengan rasa *happiness* yang dimiliki belum sepenuhnya sehingga komitmen organisasi yang dimiliki juga belum optimal.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Iman, Hasan dan Maryam (2012) yang berjudul *Relationship between happiness and commitment of the employees of Youth and Sport of Chahar Mahal and Bakhtiari province*. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah di obyek penelitian di mana Iman mengambil obyek *Youth and Sport of Chahar Mahal and Bakhtiari province*, sedangkan penelitian ini obyeknya adalah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## B. Rumusan Masalah Penelitian

Dalam menilai sebuah organisasi bisa dilihat dari *happiness* dan komitmen organisasi karyawannya. Tujuan organisasi yang diinginkan akan cepat dicapai lebih berdaya guna dan berhasil bila *happiness* dan komitmen organisasi terjadi pada karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh hubungan positif dengan orang lain terhadap *happiness*?
2. Apakah ada pengaruh prestasi terhadap *happiness*?
3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *happiness*?
4. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap *happiness*?
5. Apakah terdapat pengaruh kesehatan terhadap *happiness*?
6. Apakah ada pengaruh *happiness* terhadap komitmen organisasi?
7. Apakah terdapat pengaruh hubungan positif dengan orang lain terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*?
8. Apakah terdapat pengaruh prestasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*?
9. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*?
10. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*?
11. Apakah terdapat pengaruh kesehatan terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk menganalisis pengaruh hubungan positif dengan orang lain terhadap *happiness*.
2. Untuk menganalisis pengaruh prestasi terhadap *happiness*.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap *happiness*.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap *happiness*.
5. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan terhadap *happiness*.
6. Untuk menganalisis pengaruh *happiness* terhadap komitmen organisasi.
7. Untuk menganalisis pengaruh hubungan positif dengan orang lain terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.
8. Untuk menganalisis pengaruh prestasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.
9. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.
10. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.
11. Untuk menganalisis pengaruh kesehatan terhadap komitmen organisasi melalui *happiness*.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat Teoritik

Hasil dari penelitian ini untuk memberikan sumbangsih kepada teori *happiness* terhadap komitmen organisasi.

### 2. Manfaat Praktik

#### a. Bagi Penulis

Mengetahui keterkaitan antara teori yang telah didapat di perkuliahan dengan fenomena kenyataan yang ada.

#### b. Bagi Organisasi

Dapat dijadikan sumber informasi bahan masukan bagi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta terkait pengambilan keputusan dalam memecahkan masalah terkait *happiness* para dosen dalam rangka memudahkan pencapaian tujuan universitas.

#### c. Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan bahan referensi dan data pembanding terkait penelitian sejenis yang tengah dilakukan.