

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **Latar Belakang Penelitian**

Universitas atau juga dikenal dengan perguruan tinggi yang didalamnya berisi sejumlah fakultas dengan minat jurusan yang bermacam-macam, yang dijadikan tempat menuntut ilmu dengan jenjang yang lebih tinggi oleh masyarakat. Setiap universitas memiliki tujuan yaitu menghasilkan lulusan-lulusan yang baik dan berkualitas dibidangnya masing-masing dan pada saat ini banyak perusahaan yang terikat kerjasama dengan universitas untuk menjaring lulusan yang berkualitas agar dapat bergabung menjadi bagian dari perusahaan tersebut. Keberadaan universitas membuat banyak masyarakat berprinsip bahwa dengan menuntut ilmu di kelas universitas merupakan suatu keharusan, maka dengan majunya perkembangan zaman pula universitas harus menyiapkan yang terbaik hingga dapat bersaing dengan para kompetitor, tingkat persaingan yang semakin tinggi pada saat ini, membuat universitas harus lebih menyiapkan segala sesuatu terkait dengan kemajuan organisasi, terutama pada sumber daya manusianya, sumber daya manusia memegang peran penting untuk keberlangsungan universitas dan untuk kemajuan universitas pula. Tidak hanya memerlukan sumber daya manusia terampil saja namun juga membutuhkan sumber daya manusia yang mau bekerja dengan giat, tanggap dan mau berusaha untuk dapat

mencapai hasil yang optimal.

Universitaias memerlukan adanya manajemen sumber daya manusia yang dapat mengoptimalkan kemampuan yang dimiliki setiap karyawan agar

tidak hanya bekerja dengan baik saja namun bekerja dengan perasaan ikhlas. Pada dasarnya setiap organisasi menginginkan adanya karyawan yang dapat bekerja dengan maksimal tanpa meninggalkan nilai-nilai religiusitas sebagai pedoman ia bekerja. Karena tingkat religiusitas yang dimiliki setiap karyawan akan memberi pengaruh langsung terhadap perilaku karyawan tersebut, sebagai contoh ialah munculnya perilaku *organizational citizenship behavior* yang biasa disebut dengan perilaku baik seperti sukarela dan tolong menolong, dengan hal ini juga diharapkan akan dapat memunculkan loyalitas karyawan terhadap organisasi seperti komitmen terhadap organisasi.

Religiusitas ialah bagian dari diri yang mencerminkan diri seseorang dengan nilai-nilai religiusitas yang di dapatkan dari nilai religiusitas selama hidupnya (Yanuarti, 2018). Religiusitas ialah hubungan seseorang dengan Maha Kuasa, Maha Pengasih, dan Maha Penyayang (Tuhan) dengan melaksanakan perintahnya dan menjauhi larangannya (Suhardiyanti, 2001) dalam (Adhim, 2009).

Tingkat religiusitas karyawan dapat memberikan dampak pada perilaku karyawan tersebut, perilaku baik atau buruk akan berpengaruh terhadap keberlangsungan organisasi. Majunya organisasi didukung oleh adanya perilaku baik dari karyawan, salah satunya ialah perilaku *organizational citizenship behavior*, perilaku yang diharapkan dapat dimiliki oleh semua sumber daya manusia pada organisasi, karyawan yang memiliki perilaku *organizational citizenship behavior* akan lebih loyal terhadap organisasi, karena ia sudah merasa memiliki keterikatan terhadap organisasi sehingga timbulnya perilaku *organizational citizenship behavior* tersebut, karyawan yang loyal akan komit terhadap organisasi.

Perilaku saling membantu merupakan perilaku yang sangat diharapkan ada pada

setiap individu organisasi, perilaku seperti ini memberikan dampak yang baik untuk keberlangsungan organisasi dalam mencapai tujuannya. Perilaku Organizational Citizenship Behavior (OCB) merupakan tindakan yang dilakukan atas keinginan sendiri yang dapat membantu efektivitas organisasi, contoh dari perilaku OCB ini ialah membantu pekerjaan rekan kerja satu tim (Robbins & Coulter, 2010). Perilaku OCB adalah tindakan karyawan yang melakukan tugas yang bukan miliknya demi kemajuan organisasi (Garay, 2016). Suatu organisasi perlu memiliki karyawan yang mau melakukan pekerjaan yang bukan pekerjaannya (Ardi & Sudarma, 2015). Perilaku OCB ini sangat perlu diterapkan oleh organisasi agar pekerjaan-pekerjaan menjadi lebih efisien untuk diselesaikan.

Komitmen Organisasi ialah perasaan loyal karyawan sehingga memilih untuk tetap bertahan pada organisasi. Komitmen organisasi merupakan keterlibatan seseorang dengan organisasinya (Astuti S. D., 2010). Menurut (Allen & Meyer, 1990) ada tiga dimensi dari komitmen organisasi yaitu : Affective commitment (komitmen afektif) merupakan ikatan positif dan ingin bersama antara karyawan dengan organisasi, Continuance commitment (komitmen keberlanjutan) merupakan suatu keuntungan atau kerugian selama bersama dengan organisasi, Normative commitment (komitmen normative) merupakan loyalitas terhadap organisasi.

(Unal, 2014) menyatakan bahwa dari ketiga komitmen tersebut, komitmen afektif lah yang paling berpengaruh karena ketika individu memiliki kedekatan secara emosional maka ia akan lebih melibatkan dirinya terhadap organisasi tanpa adanya paksaan dari siapapun. Dengan begitu ia akan mengerjakan tugasnya dengan perasaan positif dan sukarela membantu (Ni'mah & Wulansari, 2018). Komitmen Afektif merupakan sisi

emosional karyawan mengenai keterlibatannya pada organisasi (Han, Nugroho, Kartika, & Kaihatu, 2012).

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY) menjadi salah satu kampus swasta terkemuka di Indonesia yang telah memperoleh akreditasi A pada tahun 2013 dan dipertahankan kembali pada tahun 2017. Dalam hal ini tentu kualitas sumber daya manusia menjadi peran penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, sumber daya manusia yang menentukan keberhasilan UMY dalam hal ini dapat dibagi menjadi dua yaitu tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Dalam mencapai tujuan UMY maka diperlukannya kerjasama antara tenaga pendidik dan tenaga kependidikan serta dibantu dipihak-pihak yang berkepentingan lainnya. Keberhasilan tersebut juga didukung dengan keberhasilan dalam mencetak lulusan-lulusan terbaik yang memiliki kompetensi dan daya saing, hal tersebut menjadi keberhasilan UMY pula dalam merancang kurikulum serta menerapkannya dengan sesuai, dan hal ini tidak luput dari dukungan tenaga pendidik yang berkompeten dibidangnya dan sangat profesional. Keberhasilan UMY tentunya tidak lepas dari peran penting tenaga kependidikan karena tidak hanya mengerjakan tugas di administrasi saja namun tenaga pendidikan juga harus memiliki tanggung jawab yaitu memberikan layanan prima kepada mahasiswa.

Tenaga kependidikan dituntut memiliki perilaku yang baik yaitu perilaku yang mementingkan keberhasilan organisasi dibandingkan kepentingan pribadi, namun organisasi juga membutuhkan karyawan yang memiliki loyalitas dan komitmen terhadap organisasi salah satunya ialah pada komitmen afektif, perilaku tersebut didukung dengan adanya tingkat religiusitas yang tinggi dalam diri setiap karyawan,

dengan banyaknya tugas kerja yang diberikan kepada tenaga kependidikan namun diharapkan karyawan tetap dapat menjalankan nilai-nilai religiusitas dan tidak meninggalkannya.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta merupakan universitas berbasis islam, dengan latar belakang islam maka tingkat religiusitas setiap karyawan sangat perlu diperhatikan dan kualitas karyawan bisa dilihat dari seberapa banyak karyawan yang berinisiatif sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya diluar deskripsi pekerjaan dan melalui organizational citizenship behavior karyawan diharapkan memiliki rasa sukarela dalam melaksanakan tugasnya demi meningkatkan kualitas dan tercapainya tujuan organisasi.

Dari penjelasan diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian modifikasi dari penelitian Heru Kurnianto Tjahjono, Fajar Prasetyo dan Majang Palupi (2018) yang berjudul “Kepemimpinan Transformasional Pada Organizational Citizenship Behavior Dan Komitmen Afektif”, yang membedakan penelitian ini ialah pengubahan variabel kepemimpinan transformasional menjadi religiusitas.

### **Rumusan Masalah**

Apakah religiusitas berpengaruh pada organizational citizenship behavior?

Apakah religiusitas berpengaruh pada komitmen afektif?

Apakah komitmen afektif berpengaruh pada organizational citizenship behavior?

### **Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh pada organizational citizenship behavior.

Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh pada komitmen afektif.

Untuk mengetahui apakah komitmen afektif berpengaruh pada organizational citizenship behavior.

### **Manfaat Penelitian**

#### **Bidang Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat gambaran dalam pengambilan keputusan khususnya pada variabel religiusitas, organizational citizenship behavior dan komitmen afektif pada penelitian serupa selanjutnya.

#### **Bidang Praktik**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan organisasi dalam menerapkan perilaku OCB yang memberikan manfaat terhadap organisasi sehingga terwujudnya komitmen afektif.