

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi ialah sumber daya manusianya, terutama kinerjanya. Dimana jika kinerja para anggotanya mampu sangat maksimal, maka bukan hal yang sulit bagi sebuah organisasi untuk mewujudkan visi dan misinya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh anggota di dalam organisasi (Mathis & Jackson, 2017). Beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu adanya kepuasan kerja, komitmen, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Anggota dengan kepuasan kerja yang tinggi mempunyai perasaan yang positif terhadap pekerjaan tersebut, tetapi anggota yang kepuasan kerjanya rendah mempunyai perasaan negatif (Robins & Judge, 2017). Menurut pendapat (Robins & Judge, 2017) kepuasan kerja adalah suatu perasaan positif mengenai pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Sedangkan (Weiss, 2002) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu penilaian positif dan negatif seorang anggota terhadap tugas yang dilakukan di organisasi. Seseorang yang ketika bekerja merasa senang berarti tugas yang menjadi tanggung jawabnya telah dilakukan dengan baik dan merasa puas atas hasil yang dikerjakannya. Namun, jika seseorang dalam pekerjaannya tidak didukung dengan fasilitas yang memadai dan lingkungan yang tidak mendukung bisa menjadikan adanya ketidakpuasan kerja. Sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh (Rosita & Yuniati, 2016) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti, semakin tinggi kepuasan kerja karyawan, semakin tinggi kinerja karyawan PT. Pharos Indonesia Surabaya. Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian dari (Putrana et al., 2016) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Gelora Persada Mediatama.

Selain kepuasan kerja, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah sejauh mana seorang anggota mengidentifikasi diri dengan organisasi dan tujuannya serta ingin mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Robins & Judge, 2017). Menurut (Allen & Meyer, 1990) komitmen organisasi dapat diartikan sebagai sejauh mana seorang anggota memiliki keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi dan memiliki keinginan untuk lebih aktif berpartisipasi didalamnya. Anggota yang berkomitmen selalu ingin berkontribusi dengan pekerjaan yang ada di organisasi, bahkan yang memiliki komitmen bersedia berkorban untuk terlibat dalam sebuah pekerjaan di organisasi (Robins & Judge, 2017). Selain itu, seseorang yang memiliki komitmen tinggi dan sudah lama berada dalam organisasi, mereka tidak ingin untuk meninggalkan organisasi tersebut. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja juga telah banyak dibuktikan, penelitian yang dilakukan oleh (Lin, 2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian

dari (Irefin & Mechanic, 2014), (Rahayu, 2017), (Putrana et al., 2016), (Novelia et al., 2016), (Siti Nurnaningsih, 2017), dan (Harwiki, 2016) yang juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Ketika kepuasan kerja dan komitmen anggota tinggi maka bukan tidak mungkin untuk anggota memiliki *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). Selaras dengan beberapa variabel sebelumnya, praktik *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang dilakukan oleh seseorang di dalam suatu organisasi juga memiliki dampak yang positif terhadap kinerja anggota. Menurut (Robins & Judge, 2017) kinerja yang tinggi perlu didukung oleh aktivitas anggota yang melebihi harapan anggota dalam melakukan tugasnya selain peran yang sedang atau telah dilaksanakan dinamakan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB). *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku diskresi yang berkontribusi terhadap psikologis dan lingkungan sosial di tempat organisasi (Robins & Judge, 2017). Sedangkan menurut (Organ, 1988) *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) adalah perilaku sukarela anggota, terlepas dari ketentuan atau kewajiban yang dibebankan kepadanya, dengan tujuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Seorang anggota yang memiliki sikap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) yang baik cenderung lebih disukai oleh organisasi. Pengaruh OCB terhadap kinerja juga telah banyak dibuktikan, penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu, 2017) membuktikan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan. Hasil penelitian tersebut didukung dengan hasil penelitian dari (Novelia et al., 2016) yang menyatakan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* Tenaga Keperawatan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan (Y). Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi peningkatan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Tenaga Keperawatan maka Kinerja Tenaga Keperawatan juga akan meningkat. Penelitian yang sama dari (Suwibawa et al., 2018), (Siti Nurnaningsih, 2017), (Bodroastuti & Ruliaji, 2017) dan (Taufiqurrahman et al., 2021) juga menyatakan OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan di Himpunan Mahasiswa Manajemen (HIMAMA) Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEB) Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). HIMAMA merupakan tingkat jurusan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang secara resmi diakui keberadaannya oleh Universitas Muhammadiyah Yogyakarta (UMY). HIMAMA mempunyai keunikan tersendiri yakni memiliki kekeluargaan yang sangat erat antar anggota, yang mana di organisasi ini tidak terdapat persaingan dalam hal memperebutkan suatu jabatan. Lalu, dari survei yang ditemukan di lapangan, ditemukan fakta bahwasanya terdapat beberapa anggota HIMAMA yang sudah puas dengan pekerjaan yang mereka hasilkan, hal ini dapat terlihat seperti pada saat mereka merasa puas akan jobdesk yang diberikan, karena sesuai dengan kemampuan diri sendiri yang kemudian mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut dengan mudah dan baik, yang mana tentu saja hal ini memberikan dampak

yang baik terhadap kinerja mereka untuk organisasi yang menaungi mereka (HIMAMA FEB UMY). Fakta lain menemukan bahwa beberapa anggota HIMAMA memiliki komitmen yang baik untuk tetap tinggal di HIMAMA walaupun kinerjanya kurang bagus. Namun terdapat juga beberapa anggota HIMAMA yang memiliki kinerja bagus akan tetapi karena beberapa hal menyebabkan komitmennya menurun.

Namun terdapat beberapa perbedaan hasil penelitian, untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja, penelitian yang dilakukan oleh (Saufa & Maryati, 2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RS PKU Muhammadiyah Gamping. Lalu penelitian (Bodroastuti & Ruliaji, 2017) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kemudian untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja, menurut penelitian yang dilakukan oleh (Taufiqurrahman et al., 2021) memperoleh hasil bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga diteliti oleh (Suwibawa et al., 2018) dan (Bodroastuti & Ruliaji, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Melihat kenyataan seperti itu maka sangat penting untuk menjaga komitmen organisasi dari seorang anggota terhadap organisasinya agar kinerja yang diberikannya dapat terjamin. Lalu untuk pengaruh OCB terhadap kinerja juga terdapat penelitian yang berbeda dari (Rosidi et al., 2018) dan (Wati & Surjanti, 2018) yang menyatakan bahwa OCB berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Berdasarkan literatur yang ada menunjukkan bahwa penelitian tentang kepuasan kerja, komitmen organisasi, kinerja, dan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) masih terdapat kesimpangsiuran hasil penelitian dari penelitian terdahulu dan kebanyakan penelitian dengan variabel-variabel tersebut menggunakan perusahaan sebagai objek penelitiannya. Oleh sebab itu, peneliti menggunakan organisasi kemahasiswaan sebagai objek penelitian karena sangat sedikit atau bahkan dapat dikatakan tidak ada penelitian dengan topik tersebut yang menggunakan organisasi kemahasiswaan sebagai objeknya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian pada organisasi kemahasiswaan yaitu Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dengan mengambil judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening Studi Pada HIMAMA FEB UMY 2021/2022”. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian (Widyastuti & Palupiningdyah, 2015) yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening”. Perubahan dilakukan pada objek penelitian Karyawan PT Plasa Simpang lima Semarang menjadi Pada Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

- 1) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
- 2) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB)?
- 3) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) berpengaruh positif terhadap Kinerja?
- 4) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja?
- 5) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja?
- 6) Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening?
- 7) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai variabel intervening?

## **C. Tujuan Penelitian**

- 1) Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- 2) Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).
- 3) Menganalisis pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) terhadap Kinerja.
- 4) Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja.
- 5) Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja.

- 6) Menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening.
- 7) Menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) sebagai Variabel Intervening.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### 1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah bukti empiris dan pengetahuan tentang kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja melalui *organizational citizenship behavior* (OCB) sebagai variabel intervening di Himpunan Mahasiswa Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

##### 2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan atau memberikan informasi kepada terkait dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja dengan *organizational citizenship behavior* (OCB), sehingga dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi peneliti selanjutnya.