

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Saat ini di Indonesia banyak perguruan tinggi sedang berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik, sehingga terjadi persaingan yang sangat tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya lembaga survei yang merilis peringkat perguruan tinggi terbaik dengan berbagai versi. Maka dari itu, setiap perguruan tinggi dituntut untuk bekerja dengan performa yang baik diberbagai aspek, seperti sarana dan prasarana, mutu pengajaran, kualitas sumber daya manusia, hingga pengelolaan manajemen agar dapat bertahan menghadapi persaingan.

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta termasuk salah satu universitas terbaik di Indonesia versi Webotrics 2022 dan banyak mendapatkan penghargaan. Untuk mempertahankan prestasi ini, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta memiliki strategi dan harus selalu memperhatikan hal-hal yang bersangkutan dengan karyawan, seperti menjaga kinerja karyawan, menciptakan kualitas kehidupan kerja karyawan yang lebih baik, menjaga loyalitas karyawan pada organisasi, serta menjamin kepuasan kerja karyawan. Karena tidak dapat dipungkiri bahwa karyawan (sumber daya manusia) merupakan aspek yang sangat penting dalam berjalannya sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.

Adapun fenomena yang peneliti temukan, bahwa Universitas Muhammadiyah Yogyakarta telah menerapkan budaya organisasi yaitu

“ISLAMIC”. *Integrity, sustainable, leading, accountable, modern, innovation, commitment*. Penerapan budaya organisasi yang diterapkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta berperan sebagai acuan berperilaku karyawan. Peneliti melihat bahwa budaya organisasi yang diterapkan Universitas Muhammadiyah Yogyakarta adalah budaya yang kuat, dilihat dari bagaimana pihak organisasi mengikat karyawan dengan integritas yang dibentuk agar karyawan menjadi karyawan yang berprinsip. Adapun Universitas Muhammadiyah Yogyakarta melibatkan para karyawan dalam perencanaan program-program yang diakan dijalankan dan menanamkan tujuan organisasi kepada karyawan. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya penghargaan dan program-program yang telah dilakukan. Selain budaya organisasi yang kuat, kebijakan-kebijakan yang dibuat Universitas Muhammadiyah Yogyakarta juga mendukung kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan jam kerja karyawan yang konsisten dan tepat waktu sesuai dengan kebijakan yang diterapkan. Dengan adanya fenomena diatas, peneliti ingin memberikan bukti empiris apakah budaya organisasi dan kualitas kehidupan kerja dapat mempengaruhi komitmen organisasional karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif terhadap pekerjaan pada diri seseorang. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual (Santosa 2019). Kepuasan kerja juga merupakan tujuan penting dari manajemen sumber daya manusia, karena berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja. Dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan

perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya sebuah pekerjaan (K. Saputra et al., 2022). Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti sikap pemimpin terhadap karyawan dan kompensasi atau balas jasa (Fenny et al., 2019).

Namun pada kenyataannya indikator yang menyebabkan kepuasan kerja setiap individu itu berbeda. Hal ini terjadi disebabkan oleh tingkat kepuasan setiap individu berbeda, sesuai dengan sistem nilai pada dirinya dan pemahaman masing-masing. Semakin banyak aspek pekerjaan yang sesuai dengan yang diharapkan individu tersebut, maka akan semakin tinggi kepuasan yang dirasakan. Ketika karyawan merasa tidak puas dalam bekerja dapat di tunjukkan dengan sejumlah cara seperti karyawan mengeluh, menjadi tidak patuh, dan menghindari sebagian tanggungjawab kerja mereka (Henry 2018). Dari penjelasan sebelumnya, hal ini menyimpang dari budaya organisasi yang telah diterapkan pada organisasi sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Denison & Mishra (1995) budaya organisasi didefinisikan sebagai nilai-nilai, kepercayaan dan prinsip-prinsip yang berfungsi sebagai dasar sistem manajemen organisasi, serta praktek-praktek manajemen perilaku yang membantu memperkuat prinsip-prinsip dasar tersebut. Adapula pengertian menurut (Primasheila, Hanafi, dan Bakri 2017) Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai- nilai, anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma-norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang

berfungsi untuk membentuk aturan dan pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan yang di terapkan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi termasuk berkaitan dengan sikap kepuasan kerjanya. Pengaruh yang terlihat dapat berupa pada sikap, pengambilan keputusan, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, serta berlanjut pada kepuasan kerjanya (Damayanti dan Ismiyati, 2020). Selain memberikan gejala kepada kepuasan kerja, setelahnya akan berkaitan dengan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Pada hasil penelitian terdahulu, (Asi, Gani, dan Sukmawati, 2021) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap komitmen organisasional, hal ini memberikan implikasi bahwa indikator dari variabel budaya organisasi mampu untuk memberikan kontribusi secara positif terhadap komitmen organisasional. Robbins & Judge (2016) mendefinisikan bahwa Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang di pihaknya tersebut. Menurut (Ma'rufi and Anam, 2019), komitmen karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah karakteristik personal, karakteristik pekerjaan, struktur organisasi, pengalaman kerja dan dukungan organisasi sehingga menjadikan organisasi tersebut menjadi kuat dan tetap berjalan. Menurut Mowday et al., (1975), proses komitmen organisasi terjadi di antara karyawan berbeda-beda. Di antara faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan terhadap

organisasi ada tiga faktor, yaitu: Pertama, karakteristik pribadi meliputi ciri-ciri kepribadian tertentu, usia dan senioritas, tingkat pendidikan, jenis kelamin dan status perkawinan. Kedua, harapan karyawan, yaitu dalam kaitannya dengan peran lingkungan kerja, kesempatan untuk mengembangkan keterampilan atau pengetahuan dan karir. Ketiga, karakteristik pekerjaan yang meliputi lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, dan tingkat kesulitan dalam pekerjaan. Tingginya komitmen organisasional yang dimiliki oleh karyawan, maka sikap yang dimiliki akan berbeda dengan yang berkomitmen rendah. Komitmen yang tinggi juga akan membuat karyawan bekerja lebih keras, bersungguh-sungguh, bertanggung jawab atas tugasnya, agar kinerja meningkat, dan ingin berada diorganisasi tersebut lebih lama.

Menurut (Maharani, 2018), “kualitas kehidupan kerja adalah sejauh mana anggota organisasi dapat memenuhi kebutuhan pribadi yang penting melalui pengalaman mereka bekerja untuk organisasi”. Konsep kualitas kehidupan kerja (*Quality of Work Life*) dalam dasarnya menyampaikan pentingnya nilai penghargaan terhadap insan pada lingkungan kerjanya sehingga konsep tersebut sebagai landasan primer bagi manajemen suatu lembaga untuk menaikkan kualitas kehidupan kerja pada karyawan (Kaunang et al., 2017). Ketika kualitas kehidupan kerja disuatu organisasi telah terwujud dengan baik, hal itu akan berperan penting dalam terciptanya komitmen organisasi pada individu karyawan organisasi. Dari penjelasan tersebut oleh para peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan

Kualitas Kehidupan Kerja berpengaruh dan saling berhubungan terhadap Komitmen Organisasi.

Peneliti menemukan *gap research*, sebagai berikut :

1. Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian Hayati, 2018 menyatakan bahwa kualitas kehidupan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, penelitian ini dilakukan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PGN). Hasil penelitian yang sama dinyatakan oleh Prisilia et al., 2017, penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) wilayah Sulitenggo Area Manado.

2. Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional

Penelitian yang dilakukan oleh Soebandono, 2017 yang dilakukan pada PT. X menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional.

3. Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional

Hasil penelitian Heriyanti dan Zayanti, 2021 pada PT. Nipro Indonesia Jaya yang berlokasi di Karawang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasional.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja ?
2. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja ?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ?
4. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasional ?
5. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasional dengan kepuasan kerja sebagai intervening ?
7. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai intervening ?

C. Tujuan Penelitian

1. Menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja
2. Menguji pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kepuasan Kerja
3. Menguji pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional
4. Menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen organisasional
5. Menguji pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional
6. Menguji pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai intervening
7. Menguji Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Komitmen Organisasional dengan Kepuasan Kerja sebagai Intervening

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah bukti empiris, pengetahuan dan referensi mengenai budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada organisasi terkait dengan budaya organisasi, kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasional, dan kepuasan kerja yang ada di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta sebagai bahan masukan tambahan bagi perusahaan saat pengambilan keputusan atau menyikapi masalah karyawan yang menyangkut dengan judul penelitian ini.